

Taru Toikka

PSYKOSOSIAALINEN TYÖHYVIN- VOINTI SOTE-ALAN PITOVOIMAN TU- KENA

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittämisen koulutus
(ylempi amk)

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (YAMK)
Tekijä/Tekijät	Taru Toikka
Työn nimi	Psykososiaalinen työhyvinvointi sote-alan pitovoiman tukena: Integratiivinen kirjallisuuskatsaus
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Vuosi	2024
Sivut	62 sivua, liitteitä 30 sivua
Työn ohjaaja(t)	Sari Laanterä, Marjo Pulliainen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tunnistaa käytännön interventioita, jotka lisäävät psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua eli työnvoimavaroja. Opinnäytetyön tavoitteena oli vahvistaa psykososiaalista työhyvinvointia ja siten lisätä pitovoimaa sote-alalla. Opinnäytetyössä vastattiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin: mitkä interventiot lisäävät psykososiaalista työhyvinvointia ja mitkä interventiot lisäävät työn imua? Opinnäytetyö toteutettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululle osana Veto- ja pitovoimaa sotealalla osaamisen ennakoinnilla ja kehittämisellä -hanketta.

Opinnäytetyö toteutettiin integratiivisena kirjallisuuskatsauksena, jossa analysoitiin 14 ulkomaista tutkimusta. Analyysimenetelmänä käytettiin induktiivista sisällönanalyysia, johon kuului kolme vaihetta: valmistelu, järjestely ja tulosten raportointi. Opinnäytetyön tuloksia on tarkasteltu työn vaatimusten ja voimavarojen malliin peilaten.

Tulosten mukaan psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät interventiot liittyvät työyhteisön kommunikaatioon, tukeen, koulutukseen, palautetaitoihin, esihenkilöiden ja työntekijöiden vuoropuheluun ja arvostukseen, onnistumisen huomioimiseen sekä työn tuunaamisen mahdollistamiseen. Työn imua voidaan lisätä lyhennetyllä työajalla, taukojen keskeytymättömyydellä, suunnitelmallisella perehdytyksellä, urasuunnittelulla, työyhteisön purkutilaisuuksilla ja erilaisilla itsensä ja toisten kouluttamiseen liittyvillä interventioilla.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää suunniteltaessa työelämän uudistuksia sote-alalla tai koulutussisältöjä suunnitellessa esimerkiksi sote-alan esihenkilöille.

Asiasanat: työhyvinvointi, sosiaalipalvelut, terveystalvelut, työn imu, pitovoima

Degree title	Master of Social Services
Author (authors)	Taru Toikka
Thesis title	Increasing psychosocial well-being at work to improve retention in the health and social services sector
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences
Time	2024
Pages	62 pages, 30 pages of appendices
Supervisor	Sari Laanterä, Marjo Pulliainen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to identify practical interventions that increase psychosocial well-being and retention at work, which form part of job resources. The aim of the thesis was to increase psychosocial well-being at work and thus increase the retention in social- and health services field. The research aimed to answer the following questions: which interventions increase psychosocial well-being at work and which interventions increase job retention? The thesis was carried out for the South-Eastern Finland University of Applied Sciences as part of the Draw and Hold Power project.

The thesis was completed as an integrative literature review where 14 studies were analyzed. An inductive content analysis was used to complete the analysis, and this included three phases: preparation, organization and reporting of the results. The results of the thesis have been reviewed in the light of the job demands-resources model.

According to the results, the interventions that increase psychosocial well-being at work are related to communication, support, training, feedback skills of the work community, dialogue and appreciation of supervisors and employees, consideration of success and enabling job crafting. Work retention can be increased by shorter working days, uninterrupted breaks, structured induction for new employees, career planning, stress debriefings and various interventions related to training oneself and others.

The results of the thesis can be used when considering new ways of working in the social- and healthcare sector, or when planning training content, for example, for managers and team leaders in this sector.

Keywords: well-being at work, social services, health care, work engagement, retention

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	9
3	KESKEISET KÄSITTEET	10
3.1	Työhyvinvointi.....	11
3.2	Työuupumus.....	12
3.3	Työn imu.....	13
3.4	Psykososiaalinen kuormitus	15
3.5	Psykososiaalinen työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla Suomessa.....	16
3.6	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	19
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	21
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	21
5.1	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	21
5.2	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus.....	22
5.3	Tutkimuskysymysten määrittely	26
5.4	Hakulausekkeiden määrittely ja tiedon keräys	26
5.5	Hakulausekkeiden muotoilu	28
5.6	Aineiston seulonta	29
5.7	Aineiston kriittinen arviointi	31
5.8	Aineiston analysointi ja tulkinta	33
6	TULOKSET.....	35
6.1	Psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät interventiot	38
6.2	Työn imua lisäävät interventiot	40
7	POHDINTA.....	42
7.1	Tulokset ja työn vaatimusten ja voimavarojen malli.....	42
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus	46
7.3	Opinnäytetyön eettisyys.....	48
7.4	Johtopäätökset ja jatkokehitysehdotukset	49

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhaun tulokset ja artikkelien poissulkukriteerit

Liite 2. Muistiinpanot aineiston arvioinnista

Liite 3. Analyysimatriisi

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on, miten työhyvinvoinnin lisääminen, erityisesti psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua parantamalla, voi tukea sosiaali- ja terveysalan pitovoimaa eli lisätä henkilöstön pysymistä alalla sekä ehkäistä loppuunpalamista. Opinnäytetyö on tehty osana Veto- ja pitovoimaa sotealalla osaamisen ennakoinnilla ja kehittämisellä -hanketta. Kyseessä on yhteistyöhanke, johon osallistuvat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Etelä-Savon Koulutus Oy, Itä-Savon koulutusyhtymä ja Etelä-Savon hyvinvointialue (Valintaesitys 2023).

Euroopassa on näkyvissä tällä hetkellä työvoiman poistuminen terveysalalta muihin ammatteihin, eläkkeelle tai töihin Euroopan ulkopuolelle. Samanaikaisesti alalle koulutetaan enemmän työntekijäitä kuin aiemmin, ja lääkäreiden ja sairaanhoitajien suhteellinen määrä asukaslukuun nähden on kasvanut viime vuosikymmenen aikana. (Zapata ym. 2023, 1.) Terveystieteiden henkilöstöön liittyvät haasteet Euroopassa ovat herättäneet myös Maailman terveysjärjestön WHO:n huolen, joka omassa julkaisussaan vuodelta 2022 nostaa esiin, miten henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat koronapandemian mukanaan tuomat haasteet lisääntyneestä hoivatarpeesta ja henkilöstöön liittyvästä venymisestä koronakriisin aikana sekä sen jälkeensä jättämät haasteet hoitajanoista ja työuupumuksesta. Huomattava on, että vaikka korona toi mukanaan lisähaasteita alalle, eivät vähenevä työvoima, työuupumus ja ikääntyvään populaatioon liittyvät sairaanhoitotarpeet tulleet pandemian mukana, vaan ne olivat olemassa jo ennen sitä. (WHO 2022, iv.)

Maailman terveysjärjestö (WHO 2022, 2) tunnistaa seuraavat terveysalalla vallitsevat henkilöstöhaasteet:

- Työvoimapula, joka pohjaa alan veto- ja pitovoiman puutteeseen.
- Maaseudun ja haja-asutusalueiden työvoimapula.
- Lisääntynyt työvoiman liikkuvuus maiden sisällä, mutta myös kansainvälisesti.
- Työolosuhteiden haasteet, huonosti organisoitu työ, epätasa-arvo.
- Strategiset päätökset, jotka eivät tue tietoperustaista suunnitelmallisuutta alan tulevaisuuden suhteen ja liian vähäinen investointi terveysalalle, jotta palvelut voidaan tuottaa.

Eurooppalaiset haasteet peilautuvat hyvin samanlaisina Suomen sosiaali- ja terveysalalla. Sairaanhoidajien määrä on Suomessa kasvanut viime vuosikymmenen aikana, mutta samanaikaisesti vallitsee lääkärin, hammaslääkärin ja sairaanhoidon ammattilaisten vaje vanhusten sairaanhoidossa. Samanaikaisesti Euroopassa ja Suomessa siis väestö ikääntyy, ikääntyvän väestön hoitotarpeet moninaistuvat ja lisääntyvät sekä työikäisten määrä vähenee, mutta alalla on vähemmän henkilöstöä. (STM 2023, 9; WHO 2022, 12.) Suomessa sote-alan haasteisiin on lisättävä vuoden 2023 alussa voimaan tulleet hyvinvointialueet ja siirtymä kunnallisista yksiköistä hyvinvointialueisiin (Selander ym. 2023, 7).

Tevameri (2021) tuo esiin erot, jotka Suomessa vallitsevat sote-alan rekrytointihaasteissa eri maakuntien välillä. Henkilöstöpulaa koetaan koko maassa, mutta työvoimatarpeet vaihtelevat alueittain eri ammattikuntien välillä, pois lukien fysioterapeutit. (Tevameri 2021, 49–58.) Tevameren esiin tuoma kohtaantongelma on edelleen selkeästi nähtävissä Työvoimabarometrin ennustetussa kohtaantotilanteessa lokakuussa 2024. Työvoimabarometrin mukaan työvoimapulaa ennustetaan muun muassa itäiseen Suomeen Kainuusta Etelä-Savoon, Lappiin, Pohjanmaalle, Etelä-Pohjanmaalle ja Varsinais-Suomeen. Työvoimabarometristä selviää, että vuoden 2024 kehitysnäkymät Etelä-Savon alueella sote-alan työllisyydestä eivät ole ongelmattomia, sillä odotettavissa on pulaa lähihoitajista, sairaanhoitajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja sosiaalityöntekijöistä. (Työvoimabarometri 2024.)

Vuonna 2020 Etelä-Savossa työskenteli terveys- ja sosiaalipalveluiden parissa vähän yli 12 000 henkilöä (Etelä-Savo ennakoi 2022). Sote-alalla on odotettavissa suurempi määrä eläköityviä palkansaajia kuin muilla aloilla, ja mikäli Etelä-Savo seuraa keskimääräistä trendiä, tulee alueella eläköitymään vuoteen 2027 mennessä noin 2 750 henkilöä, mikäli he työskentelevät 65 vuoden ikään asti (Tevameri 2023, 34; Etelä-Savo ennakoi 2022).

Sote-alan veto- ja pitovoima ovat tärkeitä hyvinvointiyhteiskunnan ja peruspalvelujen saavutettavuuden turvaamiseksi koko Suomessa ja kaikilla aloilla. Ei riitä, että hammashoidon kattavuus on hyvä Varsinais-Suomessa, jos samanaikaisesti alueella on pulaa varhaiskasvatuksen osaajista tai lähihoitajista.

(Tevameri 2021, 49–58; Tevameri ym. 2023, 12.) Sosiaali- ja terveysalan työvoimapuutteisiin vaikuttavat monet asiat, kuten eläköityminen, alueelliset erot osaajien saatavuudessa, työvoiman liikkuminen maan sisällä ja ulkomaille, mutta oleellisesti myös pitovoiman heikkeneminen (WHO 2022, 2). Hanke, jossa tämä opinnäytetyö on osana, pyrkii edistämään alan veto- ja pitovoimaa, ja tässä opinnäytetyössä keskitytään erityisesti sote-alan pitovoimaan. Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulan lisäksi uusien hyvinvointialueiden muodostuminen tuo alalle omat haasteensa työhyvinvoinnin kannalta organisaatiomuutosten muodossa. Työhyvinvointi organisaatiomuutoksen aikana on tärkeä osa alan pitovoimaa. Muutosvoimavaroja tukevalla lähestymistavalla, esimerkiksi hyvällä viestinnällä, päätöksentekoon osallistumista mahdollistamalla ja tukemalla muutosta, voidaan tukea työhyvinvointia organisaatiomuutoksen aikana. Henkilöt, jotka kokevat muutosvoimavarat vähäisiksi, harkitsevat alanvaihtoa muita useammin. (Mölsä ym. 2023, 227–228.)

Sosiaali- ja terveysalalla on tunnistettu useita tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstön pitovoimaan ja halukkuuteen vaihtaa ammattia, näitä ovat eettinen stressi, psyykinen rasitus, rajoitetut mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja vapaapäiviin sekä joissakin ammattiryhmissä, kuten varhaiskasvatuksessa, koulutukseen verrattuna heikko palkka ja rajoitettu uralla eteneminen (Tevameri 2021, 73–74; Sirvio ym. 2023, 94). Vanhuspalveluissa on todettu, että työn voimavaratekijöistä omaan työaikaan vaikuttaminen ja mahdollisuus hyödyntää omia kykyjä ovat kotihoidon ja palveluasumisen aloilla pienemmät kuin muilla sote-aloilla. Kuitenkin samoilla aloilla koettiin päätöksenteko oikeudenmukaisempana. (Selander ym. 2023, 249.) Tämäkin osaltaan korostaa sote-alan työhyvinvoinnin moninaisuutta ja sitä, miten alalla koetut haasteet ovat vaihtelevia.

Sosiaali- ja terveysalan pitovoimaan vaikuttavat tekijät ovat moninaisia, ja niillä on yhteiskunnallinen vaikutus eli lakisääteisten sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen, jolla varmistetaan ”yhdenvertaiset, yhteentoimivat ja kustannusvaikuttavat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut koko maassa” (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 29.6.2021/612, 1. §). Alan haasteissa näkyvät kuitenkin myös negatiiviset vaikutukset yksilöihin työssä viihtyvyyden laskiessa ja aiheuttaessa työuupumusta, stressiä, sairaspotilaita ja alalta poistumista (Laitinen ym. 2023, 17).

Tässä opinnäytetyössä keskitytään psykososiaaliseen työhyvinvointiin ja psykososiaalisen kuormituksen nimenomaan organisaation näkökulmasta eli niihin kuormitustekijöihin, jotka ovat riippumattomia henkilöstä, joka työtä tekee, vaan jotka ovat yhteydessä tehtävään työhön ja työoloihin (Työsuojeluhallinto 2023). Opinnäytetyössä tavoitteena on kuvata käytännön interventioita, joiden on tutkitusti todettu edistävän psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua.

2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu toimii neljällä kampuksella, Kotkassa, Kouvolassa, Mikkelissä ja Savonlinnassa. Xamk työllistää yli 330 opettajaa ja lähes kolme sataa henkilöä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa. Kokonaisuudessaan henkilöstöä on lähes 900. Xamk tarjoaa lähes 50 AMK-tutkintoon ja yli 30 YAMK-tutkintoon johtavaa koulutusta. Vuonna 2022 yli 28 000 henkilöä opiskeli Xamkin avoimen ammattikorkeakoulun kursseilla. Xamk on kokoonsa nähden suurin ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tuottaja ja Suomen neljänneksi suurin ammattikorkeakoulu opiskelijamäärältään. (Yleisesittely 2023.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun strategiassa keskeisinä asioina ovat esimerkiksi metsäbiotalouteen, hyvinvointiin ja digitaaliseen tietoon keskittyminen, työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen ja Kaakkois-Suomen elinvoiman ja kansainvälistymisen edistäminen yhdessä työelämän ja kumppaneiden kanssa (Strategia s.a.). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) tutkimuksen ja kehityksen vahvuutena on kestävän hyvinvoinnin edistäminen, jossa keskitytään erityisesti uudistuvan työelämän tarpeiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Xamkin kestävän hyvinvoinnin keskeisiä tavoitteita ovat Etelä-Savon ja Kymenlaakson uudistunut ja hyvä työelämä sekä asukkaiden mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen (Tutkimus ja kehitys s.a.). Uudistuvan työelämän osaamiskärjen tavoitteina ovat osaamisen kautta edistetty työelämän uudistus ja resilienssi, tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen ja yhteistyö työelämän toimijoiden kanssa sekä uudet jatkuvan oppimisen työelämälähtöiset kehitystavat (Kestävä hyvinvointi s.a.; Uudistuva työelämä s.a.).

Tämä opinnäytetyö liittyy hankkeeseen, joka tukee Kaakkois-Suomen ammatikorkeakoulun tavoitetta edistää tutkimusta työelämän uudistamisesta ja kehittää hyvää työelämää. Veto- ja pitovoimaa sotealalle osaamisen ennakoinnilla ja kehittämisellä -hankkeessa yhdistyvät Etelä-Savon koulutusjärjestäjät ja Etelä-Savon hyvinvointialue (Eloisa) luodakseen sote-alan alueellisen osaamiskosysteemin, jonka avulla voidaan tarjota koulutusta ja urapolkumalleja, jotka ovat työelämälähtöisiä. Hankkeessa pyritään parantamaan osaamistarpeiden ja koulutustarjonnan kohtaamista. Urapolkujen uskotaan edistävän sektorin pitovoimaa lisäämällä esimerkiksi työhyvinvointia. Hankkeen tavoitteena on kehittää työvoimatarpeen ennakointia, henkilöstön osaamista ja yhteistyötä toimijoiden välillä, jotta henkilöstön saatavuus Etelä-Savon sote-alalla taataan nyt ja tulevaisuudessa. (Valintaesitys 2023.)

Henkilöstön pitovoiman tärkeys on huomioitu Eloisan taloussuunnitelmassa vuosille 2024–2026, jossa mainitaan hyvän henkilöstökokemuksen edistäminen, ja siihen keskeisenä vaikuttajana on mainittu johtamisen laatu. Tätä varten Eloisalla esihenkilön roolissa ovat keskiössä vaikuttaminen, välittäminen ja rohkaisu. Esihenkilö roolissa toimivien henkilöiden valmennus on Eloisalla aloitettu ja sitä tullaan jatkamaan. Tämän lisäksi tärkeänä nähdään, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on tasapuolinen mahdollisuus osallistua koulutuksiin. (Eloisa Talousarvio 2024 ja taloussuunnitelma 2024–2026, 24–25.)

Tämän opinnäytetyön tavoite on lisätä psykososiaalista työhyvinvointia ja lisätä sen avulla pitovoimaa tunnistamalla interventioita, jotka lisäävät psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää opintokokonaisuuksissa, joita Xamk tuottaa Veto- ja pitovoimaa sotealalle osaamisen ennakoinnilla ja kehittämisellä -hankkeen osana sekä tukemaan työelämälähtöisiä muutoksia psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi yhdessä muiden osaamiskosysteemin toimijoiden kanssa.

3 KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyön osalta keskeisiä käsitteitä ovat pitovoima, psykososiaalinen työhyvinvointi ja työn imu sekä näihin liittyvät työuupumus ja psykososiaalinen kuormitus (Mäkikangas & Hakanen 2017, luku 2: Työhyvinvoinnin monet ku-

vaajat; Mattila & Pääkkönen 2015, 5–6). Työn pitovoimalla (englanniksi retention) on suuri merkitys sote-alalla kuten Thomas ja Renter tuovat esiin tutkimuksessaan sairaanhoitajien työssä jatkamisen tai poistumisen vaikutuksista. Pitovoiman vähyydellä on sekä taloudellinen että henkilökunnan riittävyteen ja sen kautta potilasturvallisuuteen ulottuva vaikutus. (Thomas & Renter 2021, XVII–XVIII.)

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, joka sisältää niin fyysisen kuin psyykkisen hyvinvoinnin ja näiden mukana työturvallisuuden, työyhteisöt, työvälitteet, työympäristön ja kaikki muut asiat, jotka osaltaan vaikuttavat työntekoon ja työntekijään. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin työn mielekkyyden, terveyden ja turvallisuuden summana, jonka osatekijöitä ovat myös hyvä johtaminen, ammattitaito ja työilmapiiri. (STM 2024.) Yksityinen terveystalouden tarjoaja Mehiläinen kuvailee työhyvinvoinnin perustuvan ergonomiaan, työn hallittavuuteen, osallistumismahdollisuuksiin ja hyvään johtamiseen. Työhyvinvointia tukevat myös yksilön liikunta- ja ruokailutottumukset sekä lepo. (Mehiläinen s.a.)

Viime vuosina on tutkittu myös työn merkityksellisyyden vaikutusta työhyvinvointiin sekä työn henkilökohtaisen merkityksellisyyden kautta että sosiaalisen arvostuksen vaikutuksesta ihmisten kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. (Martikainen & Oikarinen 2023, 26.) Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jossa yhdistyvät yksilö ja työyhteisö. Tärkeinä tekijöinä ovat työpaikan kulttuuri, toimintatavat, rakenne, johto ja lähiesihenkilötyöskentely sekä toisaalta yksilön asenne, autonomia, motivaatio ja omasta osaamisesta huolehtiminen. (Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2024, 138–139.) Samoilla linjoilla ovat Manka ja Manka todetessaan työhyvinvointiin liittyvän työn sujuvuus, johon vaikuttavat organisaation prosessit, johtamisen taito, kehittyminen, organisaation joustava rakenne, ilmapiiri ja yhteinen visio (Manka & Manka 2023, luku 3.5 Tämän teoksen työhyvinvointimalli).

Työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä käsitteitä ovat muiden muassa työuupumus ja työn imu. Työuupumusta on kuvailtu tunteena, jossa yhdistyvät uupumus ja

energian vähyys, innostuksen puute ja kyynisyys sekä epävarmuus omista taidoista ja mahdollisuuksista vaikuttaa työssä. Työuupumus voidaan nähdä työn imun negatiivisena ilmentymänä, jossa työn imu rappeutuu. (Schaufeli ym. 2002, 71–72.) Työuupumus (englanniksi burnout) tunnistetaan ongelmaksi terveydenhoitoalalla kehittyneissä maissa, esimerkiksi vuonna 2024 julkaistu tutkimus (Singh ym. 2024, 4–5) esitti, että Kanadassa julkisessa terveydenhoidossa työskentelevistä, kyselyyn osallistuneesta 2 079 henkilöstä 78,7 % raportoi työuupumuksesta. Mitä enemmän palvelusvuosia henkilöillä oli, sitä suurempi mahdollisuus heillä oli kokea työuupumusta. Huomioitavaa tässä tuloksessa on se, että viiden ja yhdeksän palvelusvuoden välillä mahdollisuus työuupumukseen oli huomattavasti korkeampaa kuin alle viiden vuoden kokemuksella, ja se oli myös korkeampaa kuin yli yhdeksän vuoden kokemuksella. (Singh ym. 2024, 4–7.)

3.2 Työuupumus

Työuupumus on oireyhtymä, jossa pitkittynyt työperäinen stressi aiheuttaa työuupumuksen. Työuupumus on yleensä pidempiaikaisen työssä uupumisen piste, jossa henkilön voimavarat ovat ehtyneet niin, että hän ei suoriudu työssään ilman sairauslomaa ja uupumisesta toipumista. Työuupumus voi näkyä esimerkiksi seuraavanlaisina oireina: väsymys, joka ei hellitä levolla, vähentyneet aikaansaamisen kokemukset ja vaikeuksina kokea oma työ merkityksellisenä. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Työuupumuksen seuraukset yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille voivat olla vakavia, niihin kuuluvat unettomuus, lisääntynyt alkoholin käyttö, ylipaino, lihaskipu, masennusoireet ja vähäinen liikunta (Salvagioni ym. 2017, 20). Hartikainen ym. (2021) tuovat esiin näkökulman siitä, että vaikka aivotyön osuus nyky-yhteiskunnassa on huomattavasti aiempaa suurempi, kiinnitetään sen mukanaan tuomiin haasteisiin edelleen vähemmän huomiota kuin tuki- ja liikuntaelimityöhön kohdistuvaan kuormitukseen. Työuupumus voi tuottaa neurologisia muutoksia, joilla on vaikutus aivoihin ja sitä kautta esimerkiksi toiminnanohjaustoimintoihin. Nämä taas säätelevät esimerkiksi aloitekykyä, oman käytöksen säätelyä ja työmuistia. (Hartikainen ym. 2021, 89–91.) Työuupumus ei ole Suomessa virallinen diagnoosi, ja siksi on mahdotonta sanoa, miten moni sairauspoissaolo on suoraan seurausta työuupumuksesta (Uusitalo-Arola 2022; Hartikainen ym. 2021, 89).

Työpaikan kuormittavia tekijöitä tutkittaessa on päädytty seuraaviin ylätasen muutoksiin, joilla niitä voidaan vähentää: valtuuttava johtaminen (Ryynänen ym. 2020, 256), mahdollisuus vaikuttaa työelämässä (Piirto ym. 2022, 41), työn sisällön tuunaaminen omien tarpeiden ja taitojen kanssa yhtenäisemmäksi (Tims ym. 2013, 237–238) sekä hallittavampi työmäärä ja mahdollisuudet vaikuttaa yhdessä virallisten ja epävirallisten verkostojen kanssa (Engström ym. 2021, 295).

3.3 Työn imu

Yksi tärkeistä työhyvinvoinnin tekijöistä on työn imu (englanniksi work engagement), jolla tarkoitetaan energistä, tehokasta henkistä yhteyttä työhön, positiivista mielentilaa, jossa työ vie mennessään ja joka ei ole hetkellistä tai si-doksissa tiettyihin tapahtumiin, henkilöihin tai käytökseen. Työn imu nähdään vastapainona työssä uupumiselle. (Schaufeli 2006, 702.) Bakker tunnistaa kahdenlaisia työn imua lisääviä resursseja: työhön liittyvät resurssit ja henkilökohtaiset resurssit. Työhön liittyviä resursseja ovat esimerkiksi kollegojen tuki, autonomia, palaute, oppimismahdollisuudet ja monitaitoisuus työyhteisössä. Henkilökohtaisilla resursseilla viitataan yksilön toipumis- ja sopeutumiskykyyn ja heidän kokemukseensa ympäristönsä hallinnasta ja siihen vaikuttamisesta. (Bakker 2011.)

Psykologiset perustarpeet, autonomia, yhteenkuuluvuus ja kompetenssi, nähdään myös osana työn imua. Valtuuttavan johtamisen on todettu tukevan näistä erityisesti autonomian toteutumista. Tämä selvisi suomalaisessa tutkimuksessa, johon osallistui 110 työelämässä mukana olevaa henkilöä. Valtuuttavalla johtamisella tarkoitetaan johtamistapoja, joilla lisätään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja resursseja sillä periaatteella, että henkilöstö toimii työelämän kehittäjinä. (Ryynänen ym. 2020, 247–248, 251–252, 256.) Henkilöstön päätöksenteon mahdollisuuksien lisääminen nähdään yleisesti työn imua lisäävänä tekijänä, mutta Palumbo ym. (2023, 70) löysivät omassa tutkimuksessaan, että henkilöstön mukana olo päätöksenteossa voi, ilman muita työhyvinvointia parantavia toimia, lisätä työntekijöiden kuormitusta laajentamalla heidän työnkuvaansa. Heidän tutkimuksensa käytti hyväkseen 3 018 henkilön vastauksia, jotka oli kerätty osana European Survey of Enterprises

on New and Emerging Risks -tutkimusta. Rollins ym. tunnistivat kolme teemaa, jotka vahvistavat työn imua ja vähensivät työuupumuksen mahdollisuutta. Näitä olivat organisaation kulttuuri, joka keskittyy henkilökeskeiseen hoitoon, vahvat esihenkilötaidot, joilla tuetaan kommunikaatiota ja vähennetään byrokratian vaikutusta sekä mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ja itsestään huolehtimiseen (Rollins ym. 2021, 231–232).

Työn tuunaamisen positiivisesta vaikutuksesta sekä työn imuun että työhyvinvointiin, kertoo Harjun ym. tutkimus aiheesta. Tutkimuksen tuloksena todetaan työn tuunaamisen lisäävän työn imua, mutta myös pidemmällä aikavälillä lisäävän työhyvinvointia ja vähentävän työn muuttumista ikävyyttäväksi. (Harju 2016, 16–17.) Työn tuunaamisella viitataan siihen, että työntekijä joko etsii uusia haasteita työnkuvassaan, lisää työhönsä liittyviä voimavaroja työn vaihtelun tai sosiaalisen tuen avulla tai yksinkertaistaa työn vaatimuksia, esimerkiksi prosesseja muokkaamalla tai automatisaatiolla. Tässä tutkimuksessa työn tuunaajaprofiileista ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin sote-alalla, löydettiin yhteys aktiivisen tuunauksen ja työn merkityksellisyyden ja imun välillä. (Luhtinen ym. 2021, 199–200.)

Johtajuus ja päätöksenteko liitetään osaksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2024, 138–139). Nokela ym. ovat tuoneet esiin tutkimuksessaan, johon osallistui 12 932 sairaan- ja lähihoitajaa, että johtamisen oikeudenmukaisuuden kokemuksella ja työssä jatkamisen aikeilla on yhteys. Tutkimukseen osallistuneista 25–34-vuotiaista lähes 56 %:a ei uskonut jatkavansa työssään eläkeikään ja alle 25-vuotiaista 58 %:a ei uskonut työskentelevänsä ammatissaan eläkeikään. Vastaavasti yli 62 %:a 45–54 vuotiaista uskoivat jatkavansa työssä eläkkeelle asti. Nokela ym. toteavatkin, että oikeudenmukaiseen johtamiseen tulisikin kiinnittää erityistä huomioita nuorempien työntekijäryhmien kanssa. (Nokela ym. 2021, 143, 146–147.) Johtamisen oikeudenmukaisuus ja päätöksenteon johdonmukaisuus koetaan tärkeänä tekijänä työntekijöiden päättäessä aikomuksistaan pysyä alalla (Nokela ym. 2021, 144–145). Helander ym. totesivat tutkimuksessaan, johon osallistui 166 alle 29-vuotiasta sairaanhoitajaa, että tämän ryhmän osalta suurimmat tekijät alalta lähtemiseen liittyen olivat palkan ja työn vaatimusten kohtaamattomuus sekä kohtuuton työn ylikuormittavuus, kuten kiire ja jatkuva vastuu ihmisten terveydestä vähillä kiitoksilla (Helander ym. 2019, 183).

3.4 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työn järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen vaikuttavia, työntekijöitä kuormittavia tekijöitä. Kuormitustekijät voivat olla myös työnvoimavaroja, jos ne ovat oikein mitoitettuja ja hallittuja. (Rintala 2018, 147–148.) Kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi usein tapahtuvat keskeytykset, työn yksitoikkoisuus, aikataulupaineet, työtehtävien epäselvyys, työnjaon epäselvyys, toimimaton yhteistyö ja työyhteisön puutteellinen tuki (Työsuojeluhallinto 2023). Psykologiset kuormitustekijät eivät ole yksilöön kohdistuvia, vaan työstä tai työoloista johtuvia, henkilöriippumattomia tekijöitä. Psykososiaalisen kuormituksen hallinta on Suomessa työsuojeluvallannon piirissä ja osa työsuojelutarkastuksia (Työsuojeluhallinto 2024). Psykososiaalinen työkuormitus on työturvallisuuslain alainen asia, ja näin ollen sen hallittavuudesta vastaa työnantaja (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 10. §).

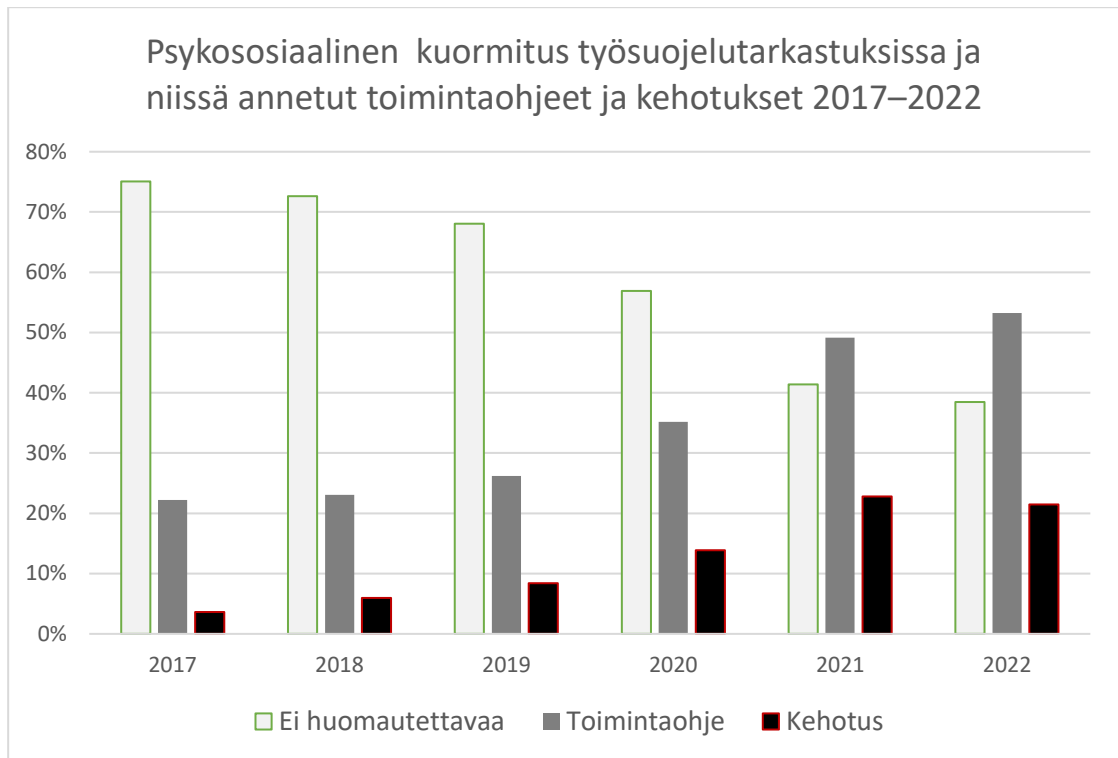
Työsuojelutarkastuksissa kolme yleisintä puutetta psykososiaaliseen ylikuormitukseen liittyen ovat olleet liian myöhäinen väliintulo työnantajan toimesta, kun henkilön kuormitus on vaarallisella tasolla, työnantajan epätietoisuus vastuustaan, jos työuupumus koskee yhtä henkilöä ja epäselvä prosessi siitä, miten työntekijä voi kuormittumisestaan raportoida (Karjalainen 2022, luku 4: Työsuojelun uusi aika). Työterveyslaitoksen työsuojelupäälliköille ja työsuojeluvallantuutetuille teettämässä tutkimuksessa työsuojelusta ja työn psykososiaalisista tekijöistä, ovat seuraavat osa-alueet työn sisällön kuormitustekijöistä esiintyneet yli 10 % useammin vuonna 2023 kuin vuonna 2016: yksipuolinen työ ja liian vaikeat työtehtävät. On myös huomattava, että molempina vuosina, kun kysely on tehty, työn jatkuvat keskeytykset on nähty suurimpana kuormitustekijänä, 78 % sanoi sitä esiintyvän työpaikallaan vuonna 2016 ja 87 % vuonna 2023. Kyselyyn osallistui 597 vastaajaa vuonna 2023 ja 822 vastaajaa vuonna 2016. (Työterveyslaitos 2024, Työelämätieto.) Psykososiaalinen kuormitus on siis selkeästi läsnä oleva haaste suomalaisilla työpaikoilla, joka vaikuttaa sekä työpaikkojen toimivuuteen, henkilöstömäärään, yksilöiden hyvinvointiin ja sitä kautta osaltaan kuormittaa lisää työssä olevia. (Karjalainen 2022, luku 1: Miksi tämä kirja?; Hakanen & Kaltiainen 2024.)

Liiallinen psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla voi olla terveydelle vaarallista ja ilmetä psykologisina tai fyysisinä oireina (Rintala 2018, luku 10: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät työturvallisuuslaissa). On olemassa erilaisia tapoja vähentää psykososiaalista kuormitusta työpaikoilla. Kalakoski ym. (2020, 8.) ovat todenneet, että kuormituksen vähentämiseen pyrkivät intervensiot ovat usein monitahoisia, koska ne voivat kohdentua useammalle organisaatiotasolle samanaikaisesti ja ihmisten käytöksen muokkaamiseen pyrkivät muutokset ovat alttiita yksilöiden erilaisuudesta johtuville muuttujille.

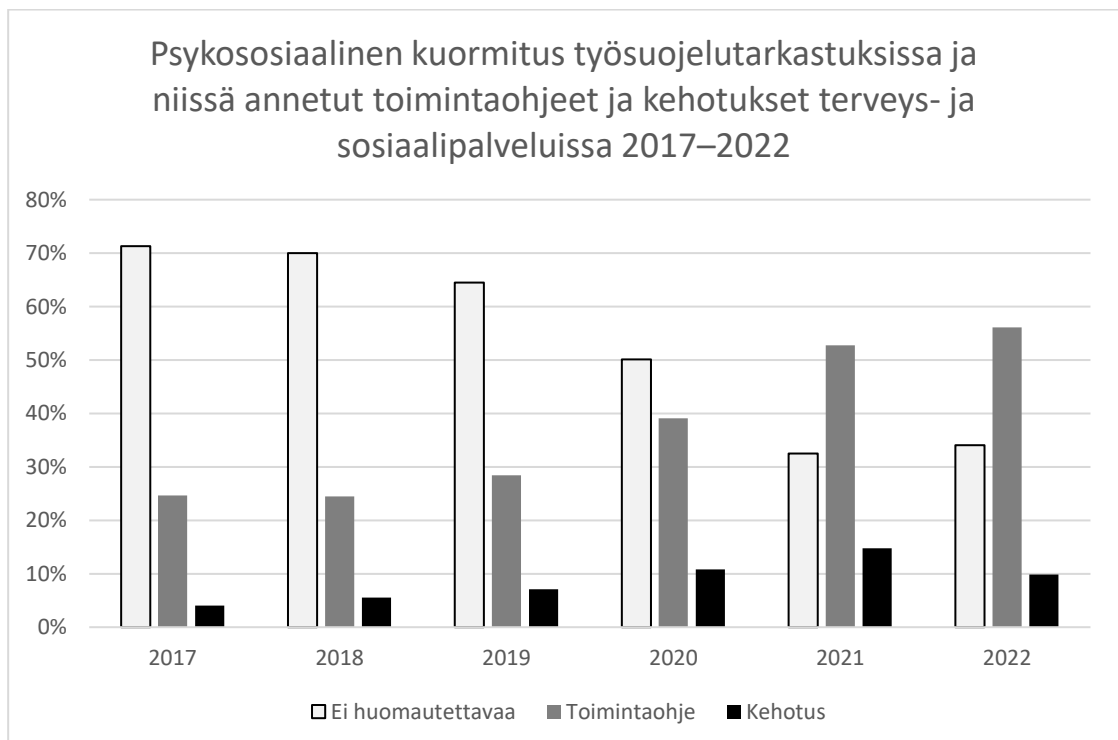
Psykososiaalisen kuormituksen vaikutukset terveydenhoidossa voivat ulottua potilasterveyteen. Kanadalaisessa tutkimuksessa, jossa oli mukana 562 terveydenhoidon ammattilaista, löydettiin yhteys organisaation psykososiaalisen turvallisuuden ja työssä käytettyjen oikoteiden välillä. Kognitiivinen rasitus, emotionaalinen väsymys ja fyysinen rasite ovat vaikuttajia organisaation psykososiaalisessa ilmapiirissä ja saattavat osaltaan johtaa siihen, että hoitohenkilökunta etsii työssään tapoja välttää vaikeita tai monimutkaisia toimenpiteitä ja etsivät suoraviivaisempia vaihtoehtoja. (Mansour & Tremblay 2019, 528, 540–541).

3.5 Psykososiaalinen työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla Suomessa

Vuosien 2017–2022 aikana työsuojelutarkastuksia tehtiin yhteensä 1 048 575 kappaletta. Vuosina 2017 ja 2018 psykososiaalinen työympäristö oli osana tarkastusta yli 10 000 kertaa. Koronavuosina psykososiaalisen kuormituksen tarkistukset jäivät noin neljäsosaan vuosien 2017 ja 2018 luvuista ja vuonna 2022 reiluun 3 500:een. Tarkastuksista julkaistua dataa tutkimalla voidaan nähdä, että psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvien toimintaohjeiden ja kehotusten määrä on lisääntynyt prosentuaalisesti tarkastusten tuloksissa kuten käy ilmi kuvasta 1. (Työterveyslaitos 2022.) Tilastot on kuvattu prosentteina, koska korona-aika vaikutti selvästi tarkastusten määrään, jolloin lukumäärällinen vertailu olisi antanut vinoutuneen kuvan tarkastusten ja jälkitoimien suhteesta. Kuva 2 näyttää, miten sama trendi on havaittavissa myös terveys- ja sosiaalipalveluissa.



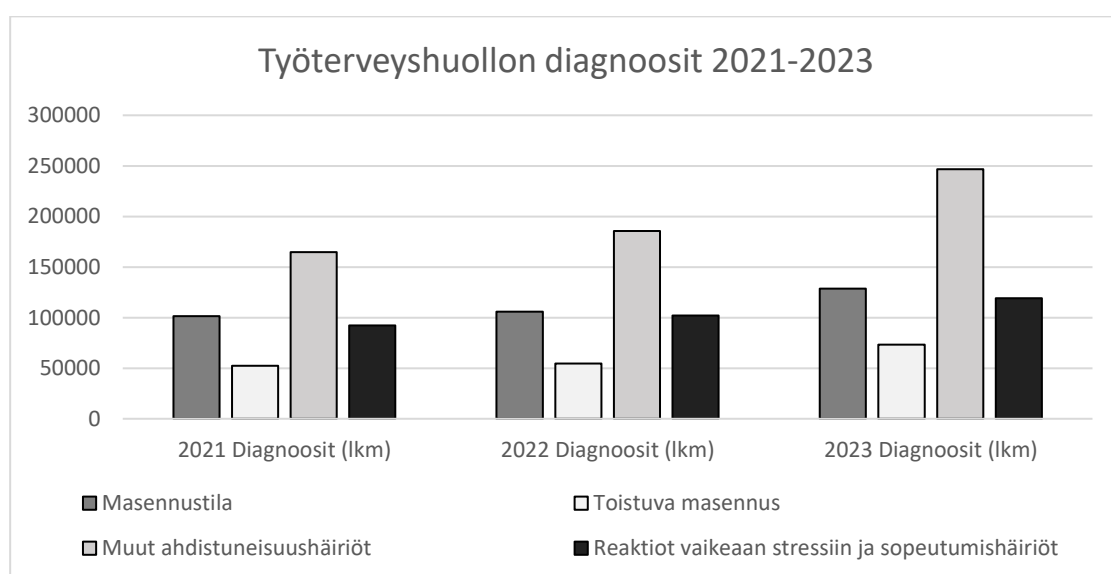
Kuva 1. Psykososiaalinen kuormitus työsuojelutarkastuksissa ja niissä annetut toimintaohjeet ja kehotukset 2017–2022. (Työterveyslaitos, Työelämä-tieto: Työsuojeluvalvonnan valvontatiedot 2022)



Kuva 2. Psykososiaalisen kuormitus työsuojelutarkastuksissa ja niissä annetut toimintaohjeet ja kehotukset terveys- ja sosiaalipalveluissa 2017–2022. (Työterveyslaitos, Työelämä-tieto: Työsuojeluvalvonnan valvontatiedot 2022)

THL:n Avohilmon tilastoista selviää, että työterveydenhuollossa diagnosoitiin vuonna 2022 lähes 650 000 mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriötä,

60 000 enemmän kuin vuonna 2021, ja vuoden 2023 luvut näyttävät, ettei trendi ole kääntymässä laskuun. Vuonna 2023 diagnoosien määrä ylitti vuositasolla 800 000. (THL s.a.) Kun diagnoosit rajataan niihin, joiden voidaan kuvitella sisältävän työuupumuksesta kärsivien diagnooseja, eli masennusta, stressiä ja ahdistuneisuushäiriöitä (Uusitalo-Arola ym. 2022; TTL Stressi ja Työuupumus s.a.), nähdään näissä selkeä nouseva trendi vuodesta 2021 eteenpäin. Tätä ennen tilastojen kattavuudessa kaikilla työterveydenhuollon alueilla on epävarmuutta, ja näin ollen ne on rajattu tarkastelun ulkopuolelle kuvassa 3. (THL s.a.)



Kuva 3. Työterveyshuollon diagnoosit vuosilta 2021–2023. (THL 2023. Avohilmo: Työterveyshuollon ICD-10-diagnoosit palveluntuottajittain)

Työuupumusta tutkitaan vuosittain tehtävässä Työolobarometrissa, jonka tulokset viittaavat myös työuupumuksen lievään kasvuun vuodesta 2021 vuoteen 2022 (Lyly-Yrjänäinen 2023). Vuonna 2022 Suomessa oli työllisiä 2 393 025, joista 429 856 työskenteli terveys- ja sosiaalipalvelujen alalla (Tilastokeskus 2023). Verrattaessa vuoden 2022 työterveyshuollon diagnooseja ja sote-alalla työskentelevien määrää voidaan karkeasti arvioida, että sote-alalla työskenteleville annettiin yli 80 000 mielenhäiriöiden diagnoosia. Laskelma perustuu siihen, että terveys- ja sosiaalipalvelujen työntekijät muodostivat 18 % työllisten määrästä vuonna 2022. (Tilastokeskus 2023; THL 2023 Avohilmo.)

3.6 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Bakker ja Demerouti kuvaavat työhyvinvointia työn vaatimusten ja voimavarojen mallina, jossa vaatimukset ja voimavarat ymmärretään ammattikohtaisina. Englanniksi malli tunnetaan nimellä job demands-resources model, josta käytetään lyhennettä JD-R -malli. (Bakker & Demerouti 2007, 312.) JD-R -malli pohjautuu käsitteisiin työn vaatimuksista, jotka kuluttavat henkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Työn voimavaroja ovat taas ne sosiaaliset, fyysiset ja työyhteisölliset tekijät, jotka motivoivat työn tavoitteiden saavuttamisessa ja tukevat yksilön oppimista sekä kehitystä ja näin madaltavat työn vaatimusten rasitteita. Työn voimavaroja tunnustetaan neljällä tasolla: organisaatiotasolla, sosiaalisella tasolla, työjärjestelyjen tasolla ja tehtävätasolla. Organisaatiotasolla tarkoitetaan esimerkiksi palkkaa sekä uramahdollisuuksia ja sosiaalisella tasolla esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssakäymistä. Työjärjestelyjä ovat esimerkiksi mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja tehtävätasolla voidaan tarkoittaa esimerkiksi suoriutumista saatua palautetta ja mahdollisuuksia käyttää erilaisia taitoja työssä. (Bakker ym. 2007, 275; Bakker & Demerouti 2007, 312.)

Työn voimavaroiksi laskettavat asiat, kuten kiireen vähyys, voivat toimia sekä vaatimuksina että voimavaroina. Joillekin työtehtävien vähyys tai kiireettömyys voivat laskea motivaatiota. Luokiteltaessa työyhteisön olosuhteita työn vaatimuksiksi tai voimavaroiksi on tärkeää ymmärtää, koetaanko ne työyhteisössä kuluttavina vai motivoivina tekijöinä. (Bakker & Demerouti 2007, 312; Bakker & Demerouti 2024, 190.) Winslow ym. (2017, 135) totesivat tutkimuksessaan kahdesta erilaisesta työyhteisössä tehdystä interventtiosta, joiden odotettiin lisäävän työhyvinvointia, että yksilölliset erot vaikuttavat interventioiden toimivuuteen, ja että joillekin positiiviset interventiot voivat tuottaa negatiivisia tuloksia.

Demerouti ym. (2001) tunnustivat tutkimuksessaan työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksesta työuupumukseen, seuraavia voimavaroja: palaute, osallisuus, työn hallinta, palkkiot, esihenkilön tuki ja työsuhteturva (Demerouti ym. 2001, 502). Työn voimavaroissa tunnustetaan työyhteisöllisiä ja henkilökohtaisia tekijöitä. Työyhteisöllisiä voimavaroja on vertikaalisia ja horisontaalisia.

Vertikaaliset voimavarat liittyvät työntekijän ja esihenkilön väliseen kanssakäyntiin, esimerkiksi lähiesihenkilön kiinnostukseen työntekijän näkemyksistä, hänen koettuun ammattitaitoonsa sekä kommunikaatioon. Horisontaaliset voimavarat liittyvät työntekijöiden välisiin suhteisiin, kuten työntekijöiden väliseen yhteishenkeen, tukeen, tasavertaisuuteen ja hyväksytyksi tulemisen kokemukseen. (Mänttari-van der Kuip 2015, 10–12.) Työn henkilökohtaiset voimavarat ovat yksilöllisiä näkemyksiä, jotka tukevat tavoitteiden saavuttamista, suojaavat psykologisilta uhilta ja tukevat henkilökohtaista kasvua oman ympäristön onnistuneen hallinnan ja positiivisen itsearvioinnin kautta (Xanthopoulou ym. 2009, 236).

Näkemyksiä työn voimavarojen positiivisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin tukevat monet tutkimukset. Kyselyssä, johon vastasi 699 kanadalaisesta sairaanhoitajasta, tunnistettiin työn vaatimusten suora yhteys psykologisiin haasteisiin ja psykosomaattisiin vaivoihin. Samassa tutkimuksessa todettiin työn voimavarojen korreloivan positiivisesti työntekijöiden tarpeiden tukemisessa. (Trépanier ym. 2015, 296.) Samoin japanilaisessa 38 artikkelin kirjallisuuskatsauksessa sairaanhoitajien työn voimavaroista, työn imun todettiin perustuvan työn voimavaroihin ja henkilökohtaisiin voimavaroihin (Kato ym. 2021). Ruotsalaisessa 700 sairaanhoitajan pitkittäistutkimuksessa, jossa verrattiin julkisen ja yksityisen sektorin sairaanhoitajien työn vaatimuksia ja voimavaroja, todettiin myös työn voimavarojen työuupumusta vähentävä vaikutus (Thapa ym. 2022, 10). Työn voimavarojen positiivista vaikutusta työhyvinvointiin tukevat myös ruotsalaistutkimus sosiaali- ja terveystieteiden 372 työntekijälle (Nylen ym. 2018). Selanderin ym. tekemä tutkimus yli 22 000:lle suomalaiselle sote-alan työntekijälle tukee työn voimavarojen tärkeyttä huonolta työkyvyltä suojaamisessa ja samoin Aiello ja Tesin tutkimus sosiaalityöntekijöiden työn voimavarojen positiivisesta vaikutuksesta psykologiseen hyvinvointiin ja työn imuun tukee JD-R mallia. (Selander ym. 2023, 254; Aiello & Tesi 2017, 78–79).

Tässä opinnäytetyössä työn voimavarat ovat oleellinen käsite, jolla viitataan tekijöihin, jotka voivat lisätä työhyvinvointia ja työn imua. Työhyvinvointi ja työn imu ovat oleellisia työn pitovoiman kannalta, jonka lisääminen työhyvinvointia vahvistamalla, on tämän opinnäytetyön tavoite. Työn vaatimusten tunnistami-

nen ja analysointi on rajattu tämän opinnäytetyön aihepiirin ulkopuolelle, samoin kuin henkilökohtaiset voimavarat ja fyysinen työhyvinvointi. Opinnäytetyö keskittyy psykososiaalisen työhyvinvointiin sekä sitä tukeviin voimavaroihin.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tunnistaa käytännön interventioita, jotka lisäävät psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua eli työnvoimavaroja. Tavoitteena on vahvistaa psykososiaalista työhyvinvointia ja siten lisätä pitovoimaa.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä interventiot lisäävät psykososiaalista työhyvinvointia?
2. Mitkä interventiot lisäävät työn imua?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Seuraavissa luvuissa kuvaillaan opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä eli kirjallisuuskatsausta ja integratiivista kirjallisuuskatsausta. Tämän jälkeen kerrotaan opinnäytetyön tutkimuskysymysten määrittelystä ja aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteereistä. Lisäksi tässä luvussa esitellään hakulausekkeiden muotoilu ja aineiston keruuseen käytetyt tietokannat. Lopuksi kuvaillaan aineiston keruu-, arviointi-, analysointi- ja tulkintamenetelmät.

5.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Tämän opinnäytetyön metodina on integratiivinen kirjallisuuskatsaus, jonka tavoitteena on tuottaa uutta tietoa siitä, miten psykososiaalista työhyvinvointia vahvistamalla voidaan lisätä työvoiman pysyvyyttä sosiaali- ja terveysalalla. Kirjallisuuskatsaus on laadullisen tutkimuksen haara, joka kattaa erilaisia kirjallisuuskatsaustyyppisiä. Hart (2018, 93–100) jakaa kirjallisuuskatsaukset kahteen päätyyppiin: systemaattiset ja akateemiset kirjallisuuskatsaukset. Akateemisten katsausten (englanniksi scholastic review) tavoitteena on esimerkiksi tutkia erilaisia tutkimusaiheessa esiintyviä argumentteja ja ratkaista ristiriitaisuuksia perusteellisen analyysin avulla. Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset (englanniksi interventionist review) pyrkivät tunnistamaan onnistuneita

toimintatapoja käyttämällä aiempien primääritutkimusten ja interventioiden arviointien tuottamaa tietoa. Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset tuottavat tietoa päätöksenteon tueksi ja tukevat tutkimustiedon käyttöönottoa, ja niillä pyritään systemaattisesti arvioimaan olemassa olevaa tutkimustietoa ja tekemään sen pohjalta ehdotuksia muutoksiin käytännöissä. (Hart 2018, 93–100; Grant & Booth 2009, 94.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus pyrkii olemassa olevan aineiston pohjalta kuvaamaan jotakin ilmiötä, ja se on keskittynyt siihen, mitä kognitiivinen ergonomia on ja mikä sen tunnettu vaikutus työelämässä on. (Kangasniemi ym. 2013, 291–292).

Kaikille kirjallisuuskatsauksille yhteistä on, että niissä hyödynnetään aiemmin tehtyjä tutkimuksia, yhdistetään ja tulkitaan olemassa olevien tutkimusten havaintoja sekä tuotetaan niiden pohjalta uutta tietoa ja uusia tutkimuskysymyksiä (Vilkkä 2023a, 11). Kirjallisuuskatsaukset ovat kurinalaisia tutkimuksia, jotka pohjautuvat prosessimaisiin tieteellisiin metodeihin. Kirjallisuuskatsauksen on oltava toistettavissa, sen tiedonhaun on perustuttava sääntöihin, hakukriteerit on tehtävä katsauksessa läpinäkyviksi ja aineiston valinta on perusteltava. (Vilkkä 2023a, 13; Suhonen ym. 2016, 7.) Kirjallisuuskatsauksissa tunnistetaan yleisesti puitekehys, johon kirjallisuuskatsaukset pohjautuvat, ja se tunnetaan lyhennelmällä SALSA. Lyhenne perustuu englannin kielen sanoihin search, appraisal, synthesis ja analysis eli haku, arviointi, synteesi ja analyysi (Suhonen ym. 2016, 8). On kuitenkin tärkeää huomata, että erilaiset kirjallisuuskatsaukset voivat painottaa tämän puitekehysten osia eri tavoin, ja kirjallisuuskatsausten luokittelu eri tyyppeihin, kuten esimerkiksi systemaattiseen, integratiiviseen, narratiiviseen tai sateenvarjokatsaukseen ei ole aina yksinkertaista (Grant & Booth 2009).

5.2 Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Tämän integratiivisena kirjallisuuskatsauksena tehdyn opinnäytetyön tarkoitus on kuvata käytännön interventioita, joiden tutkimukseen perustuen nähdään lisäävän psykososiaalista työhyvinvointia. Metodiksi valittiin integratiivinen kirjallisuuskatsaus, koska riippumatta tutkimusaiheen kypsyydestä eli siitä, onko aiheesta tarjolla paljon kirjallisuutta vai onko se uusi tutkimusala, integratiivisen kirjallisuuskatsauksen odotetaan tarjoavan uuden näkökulman aiheeseen.

Lisäksi tarkoituksena on integratiivisen kirjallisuuskatsauksen luonteen mukaisesti tuottaa tietoa siitä, mitkä interventiot toimivat ja miten niitä voidaan hyödyntää sote-alan pitovoiman lisäämiseksi. (Torraco 2005, 357–358.)

Vilka (2023a, 25) luokittelee integratiivisen kirjallisuuskatsauksen narratiivisten, toisin sanoen kuvailevien kirjallisuuskatsausten ryhmään myöntäen kuitenkin, että siihen kuuluu systemaattisen kirjallisuuskatsauksen elementtejä, kuten järjestelmällisyys ja kriittisyys aineiston suhteen. Hart (2018, 101) ja Suhonen ym. (2016, 13) kuitenkin näkevät integratiivisen katsauksen osana systemaattisia kirjallisuuskatsauksia, jotka kuitenkin sisältävät narratiivisten katsausten elementtejä. Narratiivisella ja integratiivisella kirjallisuuskatsauksella on yhtenäisyyksiä siinä, että niiden tulosten raportointitapa ei ole tarkoin määriteltä ja molempien analyysi voi olla kuvaileva, vaikkakin integratiivinen kirjallisuuskatsaus voi myös sisältää teemallista analyysia (Toronto & Remington 2020, 3).

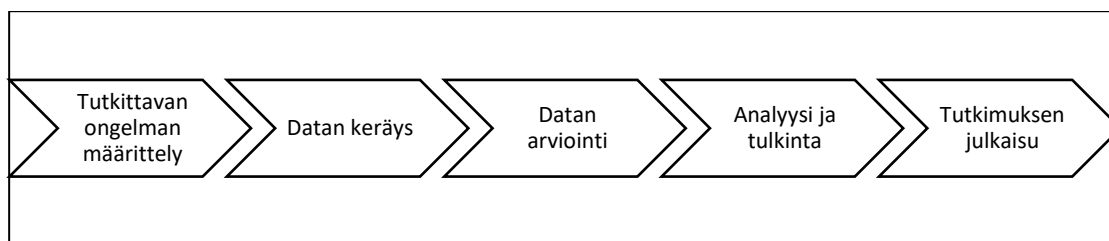
Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tulisi kasvattaa tietoa yhdistämällä sitä sen sijaan, että se tuottaa vain lisää tietoa. Integratiivinen kirjallisuuskatsaus on iteratiivinen eli vaiheittainen prosessi, joka etenee tutkijan kokemuksen ja harkinnan pohjalta. Sen systemaattiset elementit ovat tarkoituksenmukainen tiedonhaku ja todisteiden arviointi, joiden periaatteet ja toteutus kuvataan katsauksessa. Integratiivista kirjallisuuskatsausta käytetään sekä teorian rakentamiseen että muutosten toimivuuden arviointiin. (Hart 2018, 101.) Integratiivinen kirjallisuuskatsaus ja systemaattinen kirjallisuuskatsaus pohjaavat systemaattiseen hakuun, jonka tulokset ovat joko tutkimukseen mukaan luettavia, tai eivät. Molemmissa katsausmenetelmissä esitellään kaavio, joka kuvaa sitä, miten tiedon haku on suoritettu ja aineisto on kriittisesti arvioitu sekä millä parametreilla tiedon poiminta on toteutettu. (Toronto & Remington 2020, 3.)

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus ei pyri ainoastaan yhdistämään tutkimustuloksia yhteen ja luomaan niiden pohjalta uutta tietoa, vaan siihen kuuluu myös olemassa olevan tiedon ja julkaisujen kriittinen analyysi. Integratiivisten katsausten kohteet voidaan luokitella yleensä joko laajasti ja pitkään tutkittuihin ilmentymiin tai nuoriin, muotoaan hakeviin tutkimusaiheisiin. Kypsempään aiheeseen liittyvään katsaukseen sisältyy esimerkiksi laajan tutkimustiedon arvi-

ointi ja kritiikki, sekä sen uudelleen luokittelu. Nuorten tutkimusalojen integraatiiviset katsaukset yleensä painottuvat holistisempien käsitteiden luomiseen, josta voi muodostua tutkimusalalle suuntaa antava viitekehys. (Torraco 2005, 357.)

Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen liittyy myös omat haasteensa kuten Younas ym. (2022) ovat todenneet, tämäntyyppiset katsaukset vaativat monien datan analysointi metodien käyttöä ja tiedon syntetisoimista erilaisista lähteistä ja tutkimuksista, mikä ei ole yksinkertaista. Torracon kuvaus integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteesta yhdistää julkaistuja tutkimuksia, jotta niiden pohjalta voidaan tehdä uusia johtopäätöksiä, muodostaa uusia tapoja tutkia valittua aihetta, tai muutoin tuoda esiin uusi näkökulma kertoo myöskin tämän tyyppisen tutkimusmetodin haasteista (Torraco 2005, 362).

Integratiivinen kirjallisuuskatsauksen rakenne voidaan muodostaa eri tavoin, vaikkakin sen oletetaan myötäilevän yleistä käytäntöä tutkimusten rakenteesta eli johdantoa seuraa perusteet tutkimuksen tarpeellisuudesta, metodien kuvailu, tutkimustulokset ja yhteenveto. Integratiivinen kirjallisuuskatsaus voi olla rakennettu kronologisesti aiheeseen liittyvän kirjallisuuden synnyn mukaan, metodien pohjalta, jolloin aiemmat tutkimukset on ryhmitelty niissä käytettyjen metodien mukaan, tai katsaus voi rakentua aiheeseen liittyvien pääteemojen ympärille. (Torraco 2016.) Toronto ja Remington näkevät integratiivisen prosessin perustuvan kuuteen erilliseen osaan: tutkimuskysymyksen muodostaminen, systemaattinen kirjallisuuden haku ja valinta, analyysi ja synteesi, tulokset ja yhteenveto sekä tutkimustulosten julkaisu (Toronto & Remington 2020, 5–6). Usein tämä prosessi nähdään kuitenkin viisi vaiheisena, (Russell 2005, 9), jolloin tulosten tulkinta ja julkaisu ovat molemmat viimeisessä vaiheessa prosessia. Russelin sekä Toronton ja Remingtonin kuvaama integratiivisen katsauksen prosessi pohjautuu Cooperin esittämiin vaiheisiin integratiivisen kirjallisuuskatsauksen vaiheista, kuten esitetty kuvassa 4 (Cooper 1982, 18–19).



Kuva 4. Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen vaiheet (Cooper 1982, 18–19)

Aiemmin todettiin, että integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa on yhtäläisyyksiä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kanssa, mutta siinä missä systemaattisen katsauksen oletetaan olevan yksityiskohtaisesti toistettavissa ja tuottavan saman tuloksen, on integratiivisen katsauksen prosessissa mahdollisuus erilaisiin tulkintoihin. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, miten tutkimuskysymys ymmärretään, eroavaisuudet siinä mitkä tutkimukset ovat haun aikana saatavilla, eroavaisuudet datan arvioinnissa sekä sen analysoinnissa käytettävissä säännöissä (Cooper 1982, 18–19).

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön metodina tarjoaa mahdollisuuden tuottaa synteesi empiirisiin tutkimuksiin pohjaten, eri tutkimusten metodien analyysiin tai eri teorioiden katselmointiin. Katsaus metodina yhdistää tietoa moninaisista lähteistä, mikä antaa mahdollisuuden tuottaa kattava ymmärrys tutkittavasta aiheesta. (Toronto & Remington 2020, 4.) Integratiivisen katsauksen yhtenä vahvuutena onkin sen suoma mahdollisuus tuoda yhteen tutkimustietoa erilaisten tutkimusmetodien kautta kerätyistä lähteistä, joihin katsauksen tulokset pohjaavat. Näin voidaan luoda kokonaisnäkömän tutkittavaan aiheeseen ja kehittää uusia käytäntöjä (Dhollande ym. 2021). Integratiivisilla katsauksilla usein tutkitaan laajempia kokonaisuuksia, käyttäen lähteitä eri tieteiden aloilta (Cho 2022). Tässä opinnäytetyössä integratiivinen kirjallisuuskatsaus tulee noudattamaan Cooperin (1982, 18–19), Russelin (2005, 9) sekä Toronton ja Remingtonin (2020, 5–6) kuvaamia prosesseja seuraavasti:

- Tutkimuskysymysten määrittely
- Tiedonhaussa käytettävien hakulausekkeiden määrittely ja niiden pohjalta tiedon keräys
- Kerätyn datan kriittinen arviointi sen suhteessa tutkimuskysymyksiin
- Aineiston analyysi ja tulkinta
- Tutkimustulosten tulkinta ja niiden pohjalta vastausten muodostaminen tutkimuskysymyksiin julkaistavan opinnäytetyön osana.

Seuraavissa luvuissa kuvaillaan yksityiskohtaisemmin, miten nämä integratiivisen kirjallisuuskatsauksen vaiheet toteutettiin tässä opinnäytetyössä.

5.3 Tutkimuskysymysten määrittely

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset on määritelty tukemaan sen tarkoitusta tunnistaa käytännön interventioita, joilla voidaan lisätä psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua eli työn voimavaroja (Bakker & Demerouti 2024, 188–189) pitovoiman lisäämiseksi. Kysymykset keskittyvät integratiiviselle kirjallisuuskatsaukselle ominaisesti vastaamaan ”mitä-” ja ”miten-” tyyppisiin kysymyksiin, ja ulkopuolelle rajataan kysymykset, joihin vastaus olisi ”kyllä” tai ”ei” (Toronto & Remington 2020, 16). Tutkimuskysymyksillä halutaan keskittyä erityisesti käytännön interventioihin, jotka olisivat kokeiltavissa organisaatio-, yksikkö- tai tiimitasolla, ei yksilöllisiin tekijöihin, koska tiimi- ja organisaatiotason muutoksilla on näytetty olevan yhteys työntekijöiden hyvinvointiin (Fox ym. 2022, 51).

Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset on suunniteltu tuottamaan tulokseksi vaihtoehtoja, joita sote-alan esihenkilöt ja yksiköt voivat toteuttaa yhdessä psykososiaalisen työhyvinvoinnin lisäämiseksi, ja näin ollen luomaan uutta tietoa alan tunnistettujen pitovoimaongelmien ratkaisemiseksi. Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat sekä alan toimijat että kouluttajat. (Vilkkä 2023b, luku 2.1.1: Kysymyksenasettelu lähtökohtana; STM 2023, 24.)

5.4 Hakulausekkeiden määrittely ja tiedon keräys

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kuvata interventioita, joilla voidaan parantaa psykososiaalista työhyvinvointia tai lisätä työn imua. Integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa on olennaista tunnistaa tutkimuksen kohderyhmä ja tutkittava aihe sekä sen yhteys aikaan ja paikkaan. (Vilkkä 2023b, luku 2.1.1: Kysymyksenasettelu lähtökohtana; Russell 2005, 10). Opinnäytetyön tarkoitus, aihe, kohderyhmä sekä ajallinen ja paikallinen näkökulma rajoittivat kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettuja tai sen ulkopuolelle jätettyjä tutkimuksia (Torraco 2016, 412–413). Opinnäytetyön tiedonhakuun määriteltiin kriteerit, joiden avulla voitiin vastata tutkimuskysymyksiin, mutta samalla oleellisten julkaisujen tunnistaminen tuloksista oli hallitumpaa (Toronto & Remington 2020, 17). Tiedonhaun kriteerit on määritelty taulukossa 1.

Taulukko 1: Tiedonhaun kriteerit

Sisäänottokriteeri	Poissulkukriteerit
Tutkimus on julkaistu vuonna 2015 tai myöhemmin.	Tutkimus on julkaistu 2014 tai aiemmin.
Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt työskentelevät sosiaali- tai terveysalalla.	Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt eivät työskentele sosiaali- tai terveysalalla.
Tutkimuksessa käsitellään käytännön interventiota työelämässä, liittyen tutkimuskysymyksiin.	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin.
	Tutkimuksen kohteena on koronavirukseen liittyvät toimenpiteet tai muutokset työelämässä.
Tutkimus kohdistuu työelämässä mukana oleviin henkilöihin.	Tutkimus kohdistuu työttömiin tai opiskelijoihin.
Tutkimuksessa tutkitaan organisaatiotason työhyvinvointiin liittyviä interventioita.	Tutkimuksessa tutkitaan työhyvinvoinnin parantamista yksilötasolla.
Julkaisu on vertaisarvioitu.	Tutkimusta ei ole vertaisarvioitu.
Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopassa, Yhdysvalloissa, Kanadassa tai Australiassa.	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella.
Tutkimus on julkaistu suomeksi tai englanniksi.	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti.
Tutkimusartikkelin asiasanoissa, otsikossa tai abstraktissa mainitaan jokin hakusanoista.	Mikään hakusanoista ei esiinny asiasanoissa, otsikossa tai abstraktissa.
Tutkimus on maksutta saatavissa.	Tutkimukseen liittyvä artikkeli / raportti ei ole saatavissa maksuttomasti Xamkin kirjastopalveluja käyttäen.
Tutkimus on alkuperäistutkimus.	Tutkimus tai artikkeli on kirjallisuuskatsaus.

Taulukossa 1 esitetyt sisään- ja poissulkukriteerit rajoittivat haettua aineistoa niin, että se on julkaistu viimeisen yhdeksän vuoden aikana, aikavälillä 1.1.2015–31.12.2024. Julkaisut ovat vertaisarvioituja ja ne ovat saatavissa suomeksi tai englanniksi ja niissä viitataan tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin hakusanoihin. Lisäksi julkaisut liittyivät kriteereiden mukaisesti työskäyvien henkilöiden työhyvinvointiin. Ennen tietokantahakujen lopullista muodostamista konsultoitiin Xamkin tiedonhaun asiantuntijaa.

Opinnäytetyöhön liittyvän aineiston keruuseen käytettiin seuraavia tietokantoja alla annettujen perustelujen pohjalta:

- APA PsycArticles
 - Kaikki artikkelit ovat vertaisarvioituja, aihealue on psykologia ja lähitieteet. Tietokannan hakuja on mahdollisuus rajata esimerkiksi kielen, kokotekstin saatavuuden ja julkaisuvuoden perusteella. Hakukoneena käytettiin EBSCOhost-hakukonetta.
- CINAHL with Full Text
 - Terveystieteiden ja sairaanhoitoon liittyviin julkaisuihin erikoistunut tietokanta. Mahdollisuus rajata hakua tutkimusartikkeleihin,

sekä kielen, julkaisuajan ja kokotekstin saatavuuden perusteella. Hakukone käytettiin EBSCOHost-hakukonetta.

Yhteistä tietokannoille oli, että ne ovat Xamkin kirjastopalvelujen kautta saatavilla maksutta, niiden sisältöä voitiin rajata vertaisarvioituihin julkaisuihin ja vailinnan rajaukseksi voitiin myös lisätä parametri, jolla haku kohdistui vain artikkeleihin, jotka ovat kokonaisuudessaan saatavilla. (Tiedonhankinta s.a., luku: E-aineisto-opas; EBSCOHost s.a. Choose Databases.)

5.5 Hakulausekkeiden muotoilu

Kuten luvussa 3.5 on kuvattu psykososiaalisen työhyvinvoinnin haasteet kuormittavat työntekijöitä, organisaatioita ja yksiköitä Suomessa ja myös sote-alalla. Tutkimuskysymys interventioista, jotka parantavat psykososiaalista työhyvinvointia, pyrkii kartoittamaan erityisesti ulkomaisista lähteistä työhyvinvointia edistäviä muutoksia. Sopivan aineiston löytämiseksi hakusanoiksi valittiin intervention, employee wellbeing, social care and health care. Hakulausekkeina käytettiin seuraavia lausekkeita:

1. *AB (interventions or strategies or best practices) AND employee well-being AND (healthcare or health care or hospital or health services or health facilities) NOT SU (covid-19 or coronavirus or 2019-ncov or sars-cov-2 or covid-19) n=92*

2. *AB (interventions or strategies or best practices) AND employee well-being AND ("social care" or "social services" or "social workers") NOT SU (covid-19 or coronavirus or 2019-ncov or sars-cov-2 or covid-19) n=16*

Nämä lausekkeet valittiin, koska niillä voitiin rajata aineistoa kohdistumaan työhyvinvointiin työpaikalla, mutta jättää ulkopuolelle koronaepidemiaan liittyvät tutkimukset, koska ne liittyvät epätavalliseen ajanjaksoon etenkin hoitoalalla (Meyer ym. 2022). Ensimmäisellä hakulausekkeella löydettiin 92 artikkelia ja toisella 16, ja ne kaikki otettiin mukaan seulontaan.

Hakulausekkeilla tunnistettujen artikkelien lisäksi opinnäytetyön analysoitavan aineistoon otettiin mukaan yksi manuaalisella haulla löydetty artikkeli. Artikkelin löydettiin toisen artikkelin lähdeluettelosta, johon tutustuttiin tehtäessä taustakartoitusta opinnäytetyötä varten (Toronto & Remington 2020, 38).

Työn imua on kuvattu tunnetilaksi, jossa henkilö kokee itsensä työhönsä up-poutuneeksi, tarmokkaaksi ja omistautuneeksi. Työn imu on siis tärkeä tekijä työssä viihtymiselle ja tukee näin pitovoimaa. (Hakanen 2011, 38–41.) Pitovoimaa tukevat interventiot ovat tämän opinnäytetyön tavoitteen keskiössä, ja siksi työn imun parantaminen on erotettu omaksi tutkimuskysymykseksi psykososiaalisen työhyvinvoinnin lisäämisen rinnalla. Sopivan aineiston löytämiseksi hakusanoiksi valittiin work engagement, retention, intervention.

1. (*"psychosocial wellbeing" or "psychosocial" or "emotional wellbeing" or emotional or psychological*) AND (*employee or employees or worker or workplace or staff*) NOT (*covid-19 or coronavirus or 2019-ncov or sars-cov-2 or cov-19 or pandemic*) AND SU (*retention OR motivation*) AND AB study AND AB (*healthcare workers or healthcare professional or healthcare provider or healthcare personnel or doctor or nurse*) n=15

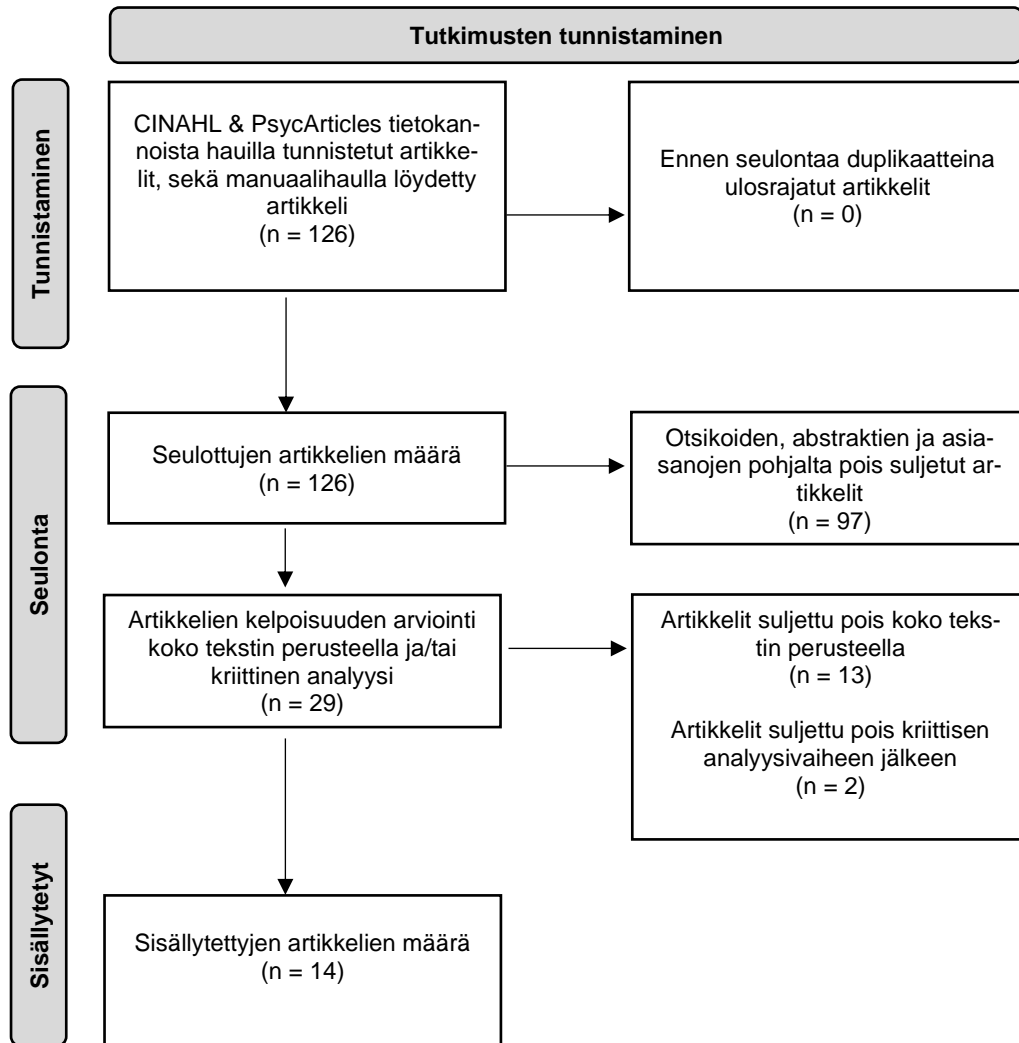
2. (*"psychosocial wellbeing" or "psychosocial" or "emotional wellbeing" or emotional or psychological*) AND (*employee or employees or worker or workplace or staff*) NOT (*covid-19 or coronavirus or 2019-ncov or sars-cov-2 or cov-19 or pandemic*) AND SU (*retention OR motivation*) AND AB study AND AB (*"social care" or "social workers"*) n=2

Ensimmäisellä hakulausekkeella löydettiin 15 artikkelia ja toisella 2, jotka otettiin mukaan seulontaan.

5.6 Aineiston seulonta

Analyysin aluksi hakutuloksista muodostettiin Excel-taulukko (liite 1), jonka avulla löydetyt tutkimukset seulottiin ja analyysin ulkopuolelle rajattiin tutkimukset, jotka eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä. Liitteessä 1 on kirjattuna myös poissulkukriteerit. Artikkelien kohdalla on kirjattu vain yksi poissulkukriteeri, vaikka ne olisivat täyttäneet useamman. Tietokantahauilla tunnistettiin yhteensä 125 artikkelia ja manuaalisella haulla yksi, joten seulonnassa mukana oli 126 artikkelia. Seulonta tapahtui ensin artikkelien otsikoiden, avainsanojen ja tiivistelmän pohjalta. Tämän lisäksi aineistoa karsittiin niiden poissulkukriteerien pohjalta, jotka liittyivät esimerkiksi tutkimusjulkaisun kieleen tai siihen missä tutkimus oli tehty. Tämän seulontavaiheen jälkeen mukaan luetut

artikkelit luettiin kokonaisuudessaan, ja sen pohjalta vielä karsittiin analyysivaiheeseen mukaan otettujen artikkelien määrää. Seulontavaiheen tulokset on esitetty kuvassa 5. (Vilkkä 2023b, luku 2.2.2 Seulontavaihe; Toronto & Remington 2020, 41–42; Salminen 2011, 11.)



Kuva 5. Seulontaprosessi (PRISMA Flow Diagram 2024; Salminen 2011, 11)

Seulontavaiheessa hakutuloksista analyysivaiheen ulkopuolelle jätettiin 111 artikkelia seuraavien poissulkukriteereiden mukaisesti (taulukko 2).

Taulukko 2: Poissuljettujen artikkelien määrä poissulkukriteereittäin

Poissulkukriteeri	Määrä
Ei ole alkuperäistutkimus.	8
Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella.	33
Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt eivät työskentele sosiaali- tai terveysalalla.	3
Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin.	58
Tutkimus kohdistuu työttömiin tai opiskelijoihin.	1
Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti.	9
Kaikki yhteensä	112

Seulonnan pohjalta opinnäytetyön aineiston kriittiseen analyysivaiheeseen otettiin mukaan 16 tutkimusta, joista kaksi poissuljettiin analyysivaiheesta. Taulukko 2 sisältää myös nämä kaksi tutkimusta.

5.7 Aineiston kriittinen arviointi

Opinnäytetyötä varten kerätty materiaali arvioitiin ensin tiedonhaun kriteerien pohjalta kuten aiemmassa luvussa on kuvattu. Tähän vaiheeseen mukaan otettujen 16 tutkimuksen laatu arvioitiin alla olevan taulukon 3 mukaisesti. Mikäli tutkimuksissa olisi huomattu ennakkoasenteita tai vaikutuksia, jotka olisi voitu tulkita tutkimuksen rahoittajaa hyödyttäväksi, olisi tällaiset aineistot rajattu analyysin ulkopuolelle. (Toronto & Remington 2020, 46.) Näitä ei kuitenkaan aineistosta tunnistettu. Samoin aineisto, jossa ei ilmaistu rahoittajaa, rajataan opinnäytetyön ulkopuolelle, tai se mainitaan materiaalin heikkoutena (Kuula 2011, luku: Hyvä tieteellinen käytäntö). Tällaisia tutkimuksia ei aineistossa tunnistettu.

Tässä opinnäytetyössä aineiston arviointi pohjautuu taulukkoon, joka on esitelty liitteessä 2. Siinä esitetyt laatuksiteerit pohjaavat Toronto ja Remingtonin (2020, 52) sekä Vilkan (Vilka 2023b, luku 3.2.1: Alkuperäistutkimuksen laadunarviointi) esittämiin esimerkkeihin laadun arvioinnista. Esimerkkejä arviointitaulukosta on nähtävillä taulukossa 3. Aineiston arvioinnin tukena on käytetty Critical Appraisal Skills Programmen (CASP) tarkastuslistaa laadullisen tutkimuksen kriittistä arviointia varten (Critical Appraisal Skills Programme 2018, CASP Qualitative Studies Checklist). Arviointitaulukko kokonaisuudessaan on nähtävissä liitteessä 2.

Taulukko 3: Opinnäytetyön aineiston kriittinen arviointi.

Otsikko	Tekijät	Otanta	Tutkimusmenetelmien kumivaus ja sopeutus	Selkeä tarkoitus ja tavoite	Eettiset kysymykset huomioitu	Johtopäätökset esitetty	Muistiinpanot
Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation.	Fernet, Claude; Trépanier, Sarah-Genève; Austin, Stéphanie; Gagné, Marylène; Forest, Jacques	K, 637	K	K	K	K	
Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study.	Gyllensten, Kristina; Andersson, Gunnar; Muller, Helena	O, 11	K	K	K	K	Otanta oli pieni ja edusti 10% mahdollisista vastaajista, yhdellä sairaal-osastolla.
Retaining early career registered nurses: a case study.	Mills, Jane; Chamberlain-Salaun, Jennifer; Harrison, Helena; Yates, Karen; O'Shea, Andrea	O, 35	K	K	K	K	Tutkimus on tehty vain yhdessä sairaalassa.
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	K, 3421	K	K	K	K	
Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare	Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T. & Verhagen, M. A.	K, 177	O	K	K	K	Seurantakyselyyn ei saatu riittävästi vastaajia, jotta se olisi voitu sisällyttää tutkimukseen.

(Toronto & Remington 2020, 52; Vilka 2023b, luku 3.2.1: Alkuperäistutkimuksen laadunarviointi).

Taulukkoon on koottu kerätyt tutkimusartikkelit ja ne on arvioitu taulukossa olevien kriteerien pohjalta seuraavasti:

K = kyllä, artikkeli saavuttaa kriteerin, E = ei, artikkeli ei saavuta kriteeriä ja O = osittain, artikkeli saavuttaa kriteerin osittain. Otanta sarakkeessa oleva numero kirjaimen jälkeen kertoo tutkimukseen osallistuneiden määrän. Mikäli jokin artikkeleista ei saavuttanut jotakin kriteereistä on syystä lyhyt maininta muistiinpanot kolumnissa. (Vilka 2023b, Luku 2.2.4: Läpinäkyvyyttä muistiinpanoilla.) Kriittisen arvioinnin jälkeen aineistosta poissuljettiin vielä kaksi tutkimusta, koska ne eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin. Nämä ovat mukana taulukossa 2 esitetyissä luvuissa poissuljetuista artikkeleista.

5.8 Aineiston analysointi ja tulkinta

Opinnäytetyön aineiston analyysissa käytettiin sisällönanalyysi-metodia, koska tarkoituksena on kuvata interventioita, joilla voidaan parantaa psykososiaalista työhyvinvointia ja työn imua tutkimustulosten pohjalta (Toronto & Remington 2020, 65). Sisällön analyysiin kuuluu kolme vaihetta: valmistelu, järjestely ja tulosten raportointi. Valmistelun aikana kerätään sopivaa aineistoa, minkä jälkeen aineisto järjestellään joko deduktiivisesti tai induktiivisesti ja viimeisenä raportoidaan tulokset. (Elo ym. 2022, 214.)

Deduktiivisessä eli teorialähtöisessä analyysissa pohjataan teoriaan ja aikaisempaan tutkimustietoon, joiden perusteella luodaan etukäteen aineiston järjestelyä varten matriisi. Tämän matriisin kategorioiden tulee edustaa konsepteja, joita haluttiin tutkia, ja tämän matriisin pohjalta valikoidaan tutkimukseen mukaan luettava tai poissuljettava tieto. (Elo ym. 2014, Elo ym. 2022, 218.) Induktiivisessä analyysissa taas aineiston luokittelu tapahtuu aineiston perusteella. Tulosten raportointi pohjataan luokitteluihin, joita analyysivaiheessa on tunnistettu ja sen tukena esitetään taulukko, jossa luokittelutapa on kuvattu. (Elo ym. 2022, 223; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 167.)

Tämän opinnäytetyön analyysi on tehty induktiivisesti, eli aineiston luokittelu ei pohjannut olemassa olevaan teoriaan tai aikaisempaan tutkimukseen vaan luokittelu tapahtui analysoitavan aineiston perusteella. Analyysissa etsittiin aineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleellisia seikkoja tavoitteena saavuttaa synteesi eli asiakokonaisuus (Elo ym. 2022, 218; Kangasniemi ym. 2013, 297; Vilka 2023b, luku 3.1: Sisältöanalyysi ja analyysin havainnollistamien).

Aineiston analyysissä käytettiin tukena Excel-taulukoon tehtyjä matriiseja, yksi kumpaakin tutkimuskysymystä varten. Matriiseihin (liitteet 3 ja 4) tallennettiin tutkimuksista seuraavat tiedot: tutkimuksen otsikko, tekijät, tutkimuksessa esiintyneet tutkimuskysymykseen vastaavat alkuperäisilmaisut englanniksi, pelkistetyt ilmaisut englanniksi ja sitten suomeksi käännettyt pelkistetyt ilmaukset. Tämän matriisin sisältö suunniteltiin pohjautuen Tuomen ja Sarajärven kuvaukseen aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3: Aineistolähtöinen sisällönanalyysi). Sisällyttämällä alkuperäisilmaukset englanniksi ja pelkistetyt ilmaukset englanniksi suomenkielisten käännösten rinnalla on haluttu tukea opinnäytetyön luotettavuutta, jotta alkuperäisilmaukset ovat nähtävissä alkuperäiskielellä (Taber 2018, 3–4). Pelkistettyjen ilmaisujen käännökset englannista suomeksi on tehty käyttäen Microsoft Edgen käännöstyökalua ja opinnäytetyön kirjoittaja on muokannut käännöksiä tarvittaessa, esimerkiksi vaihtamalla sanan manager käännöksen johtajasta esihenkilöksi.

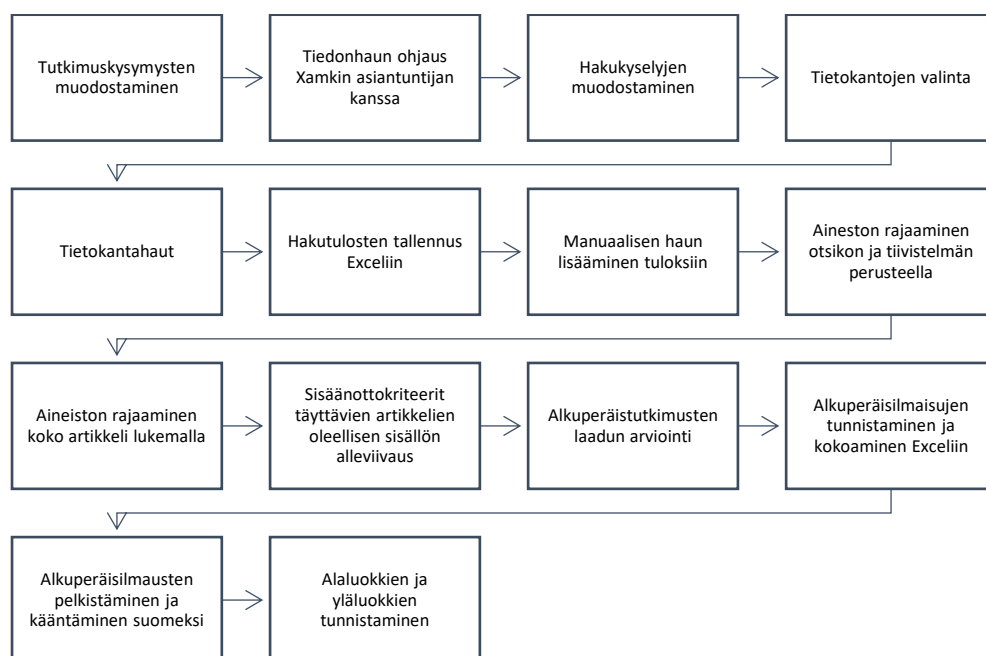
Sisällönanalyysissä aineiston koodattavaksi analyysiyksiköksi valittiin ajatuskokonaisuuksia, jotta alkuperäisilmausten keskeinen ajatus, joka vastasi tutkimuskysymykseen, voitiin säilyttää. Useimmat koodattavat ilmaukset aineistossa poimittiin tutkimusartikkelien tulos- ja pohdintaosioista. Monet alkuperäisilmaukset jakaantuivat useammaksi pelkistetyksi ilmaukseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi; Niska & Olakivi 2023, 175–176.) Pelkistetyistä ilmaisuista muodostettiin alaluokkia, jotka yhdistettiin mahdollisuuksien mukaan yläluokiksi. Tutkimusten analyysissä tunnistettiin kutakin tutkimuskysymystä kohden pelkistettyjä ilmauksia, alaluokkia ja yläluokkia kuten esitetty taulukossa 4. Kaikki ala- ja yläluokat sekä alkuperäisilmaukset ovat nähtävissä liitteessä 3.

Taulukko 4: Sisällönanalyysin tuottamien pelkistettyjen ilmauksien, alaluokkien ja yläluokkien määrät tutkimuskysymyksittäin.

Tutkimuskysymys	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
1. Mitkä interventiot lisäävät psykososiaalista työhyvinvointia?	24	24	8
2. Mitkä interventiot lisäävät työn imua?	19	19	6

Aineistoa on tiivistetty ja ryhmitelty tutkimuskysymysten ohjaamana tarkoituksena löytää alkuperäistutkimuksista interventioita, joiden on tunnistettu lisäävän työhyvinvointia tai työn imua. Joissakin tapauksissa interventiot voivat tukea molempia. Jotkin mukana olevat tutkimukset eivät ole keskittyneet tietyn intervention tutkimiseen, mutta tutkimusaineiston pohjalta tutkijat ovat suositelleet interventioita tutkimusraportissa. Ryhmittelyn tuloksena tunnistettiin luokkia, joiden mukaan tulokset on raportoitu. (Vilka 2021, luku 6 Merkityksiä tutkimassa ja ymmärtämässä; Elo ym. 2022, 223.)

Opinnäytetyön tiedonhaku ja tulosten analysointivaiheet on tiivistetty alla olevaan kuvaan 6.



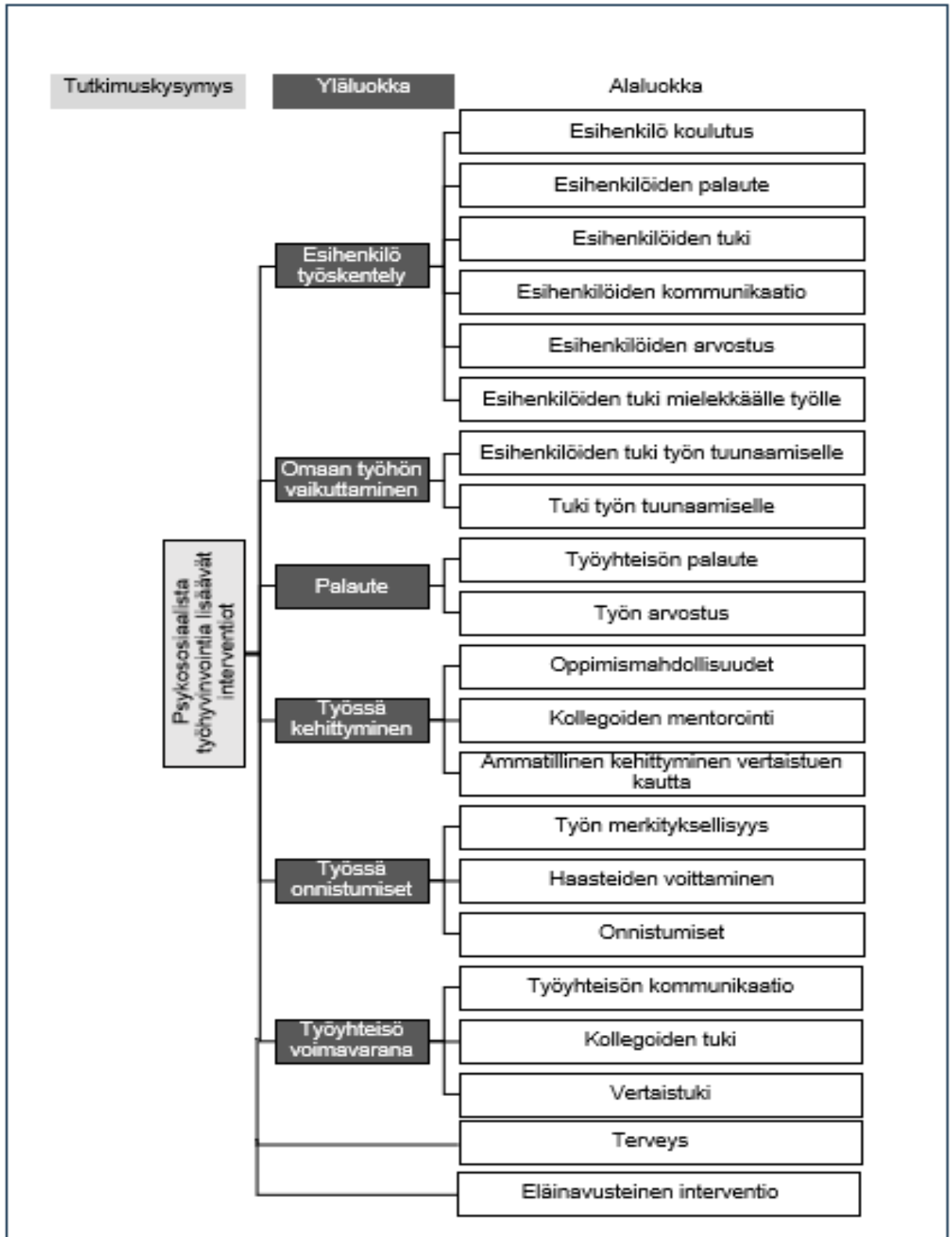
Kuva 6. Opinnäytetyön tiedonhaku ja analyysivaiheet

Tiedonhaku, aineiston arviointi ja analyysi vaiheet eivät olleet selkeästi erillisiä, toisiaan seuraavia vaihteita, vaan ne limittyivät toisiinsa ja aineiston arviointia ja analyysia suoritettiin myös samanaikaisesti kuten Elo ym. ovat kuvailleet prosessin vaiheiden rinnakkaisuutta (Elo ym. 2022, 224).

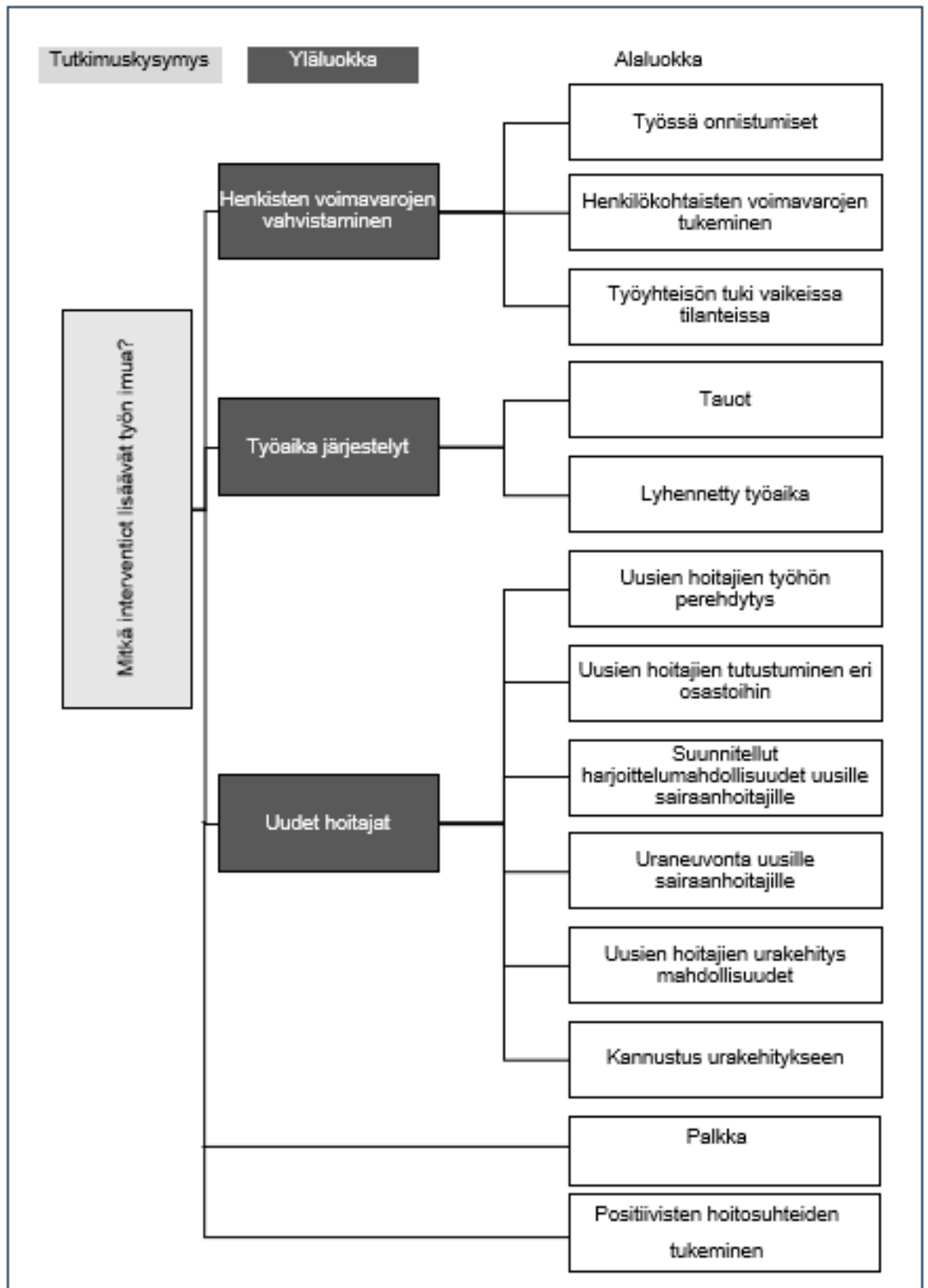
6 TULOKSET

Tätä opinnäytetyötä varten analysoitiin 14 tutkimusartikkelia, jotka oli julkaistu vuosien 2015 ja 2024 välillä. Kaikki mukaan otetut tutkimusartikkelit olivat vertaisarvioituja. Artikkeleista 11 liittyi terveyden- ja sairaanhoidon alalle joko sai-

raaloissa tai kotihoidossa, ja 3 artikkeleista oli sosiaalityön alalta. Opinnäyte-työn analyysivaiheessa tunnistettiin kuusi yläluokkaa, jotka lisäävät työn imua ja kahdeksan yläluokkaa, jotka tukevat työhyvinvointia. Ylä- ja alaluokat on esitetty seuraavissa kuvissa 7 ja 8.



Kuva 7. Psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät interventiot ylä- ja alaluokittain.



Kuva 8. Työn imua lisäävät interventiot ylä- ja alaluokittain.

Analyysissa tunnistetut työhyvinvointia ja työn imua tukevat teot voidaan nähdä liittyvän työn vaatimukset ja voimavarat -mallissa esitettyihin voimavaroihin kuten esimerkiksi rakentava palaute ja työyhteisön tuki. Kuten aiemmin on mainittu voidaan vaatimukset ja voimavarat nähdä eri tavoin eri

aloilla ja työpaikoilla (Bakker & Demerouti 2024, 188). Seuraavissa luvuissa tarkastellaan analyysin tuloksia tutkimuskysymyskohtaisesti.

6.1 Psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät interventiot

Kirjallisuusanalyysissä tunnistetut psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät interventiot voidaan jakaa kuuteen yläluokkaan: esihenkilötyöskentely, omaan työhön vaikuttaminen, palaute, työssä kehittyminen, työssä onnistumiset ja työyhteisö voimavarana. Tämän lisäksi tunnistettiin kaksi alaluokkaa, terveyden edistäminen ja eläimiin liittyvät interventiot, jotka tukevat työhyvinvointia.

Esihenkilötyöskentely psykososiaalista työhyvinvointia tukevana toimintana tuotiin esiin useammassa tutkimuksessa. Alla esitetyt tulokset liittyvät tutkimuksiin kotihoidon (Wallin ym. 2022), terveydenhoidon (Fernet ym. 2015; Selma Demirhan ym. 2020) ja sosiaalityön aloilta (Ravalier ym. 2021).

Wallin ym. ja Fernet ym. tuovat esiin tutkimustuloksissaan, miten vuoropuhelu esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä sekä tarkoituksellisen vision kommunikointi nähdään työn voimavaroina. Samoin rakentava palaute esihenkilöiltä nähdään oleellisena työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. (Wallin ym. 2022, 11–12; Fernet 2015, 28.)

Esihenkilöiden tuki työntekijöille eri muodoissa on tulosten mukaan myös kantava voimavara työhyvinvoinnin kannalta, sekä stressiä vähentävänä, että työmotivaatiota lisäävänä tekijänä. Esihenkilöiden tuki voi näkyä työpaikalla eri muodoissa: kiinnostuksena työntekijöiden ammatilliseen kehitykseen (Ravalier 2021, 310), esihenkilöiden valmiutena suunnitella merkityksellisiä työtehtäviä ja kannustaa työntekijöitä luoviin tapoihin hallita paremmin työtehtäviään (Fernet ym. 2015, 28) tai tuen ilmaisuna työntekijöille (Wallin ym. 2022, 12). Tämän lisäksi esihenkilöiden arvostus työntekijöidensä tietämykselle ja ponnisteluille on yksi psykososiaalista työhyvinvointia edistävä käytös (Wallin ym. 2022, 12). Selma Demirhan ym. taas tunnistivat omassa tutkimuksessaan, että esihenkilötehtävissä toimivien sairaanhoitajien positiivinen johtamistyyli voi kasvattaa työmotivaatiota työyhteisössä. He suosittelivat esihenkilökoulutusta ja ammatillista kehittymistä, joilla tuetaan demokraattista johtamistyyliä. (Selma Demirhan ym. 2020, 389).

Omaan työhön vaikuttamisen, esimerkiksi työn tuunaamisen kautta, nähtiin lisäävän työhyvinvointia kolmessa tutkimuksessa. Työhön vaikuttamisen positiivinen vaikutus nähtiin joko esihenkilöiden tukena sille tai esihenkilöiden kannustuksena työntekijöiden halukkuudelle vaikuttaa omiin tehtäviinsä ja niiden parempaan hallintaan (Wallin ym. 2022, 12; Fernet 2015, 28). Tämän lisäksi organisaation tuki ja halukkuus järjestää työntuunaamisen koulutusta tunnistiin hyvinvointia edistävinä sekä työssä suoriutumista tukevinä tekijöinä (Gordon ym. 2018, 112).

Ravalier ym. (2021) ja Wallin ym. (2022) tunnistivat palautteen vaikutuksen työhyvinvointiin. Palaute kollegoilta lisäsi työmotivaatiota ja tämän lisäksi esihenkilöiden ja työnantajien arvostus kotihoidossa tehtävälle työlle nähtiin positiivisina tekijöinä (Wallin ym. 2022, 5). Julkinen tunnustus ja arvostus sosiaalityöntekijöiden työn tuloksille koettiin tärkeänä, jotta sosiaalityöntekijät pystyivät ylläpitämään ja uudistamaan kokemuksensa työnsä tarkoituksellisuudesta (Ravalier ym. 2021, 310).

Työssä onnistumiset ja niiden tunnistaminen sekä yhteinen juhlistaminen nähtiin oleellisena osana sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta, koska niiden nähtiin vähentävän stressiä ja vaihtuvuutta, sekä lisäävän yksilöllistä motivaatiota. Tärkeänä koettiin, että organisaatioissa keskitytään juhlistamaan onnistumisia ja näin annetaan tunnustusta työn tuloksille. (Negi ym. 2018, e800.) Tämän lisäksi Wallin ym. tunnistivat, että luomalla kotihoidon työntekijöille mahdollisuuksia kokea työnsä tarkoituksellisuus ja positiiviset puolet, sekä tarjoamalla saavutettavissa olevia haasteita voidaan lisätä motivaatiota ja tukea työntekijöiden uskoa työssä jaksamiseen (Wallin 2022, 13).

Työssä kehittyemisellä ja uusien työntekijöiden mentoroinnilla on positiivinen vaikutus sairaanhoitajien psykososiaaliseen työhyvinvointiin (Wallin 2022, 13). Oppimismahdollisuuksien, ajan ja taitojen luominen uusien tai kokemattomampien työntekijöiden mentorointiin nähtiin positiivisena osana sosiaalityöntekijän roolia. Samoin tärkeäksi koettiin itsensä kehittäminen muiden työntekijöiden kanssa yhteisissä palavereissa tai foorumeissa. (Ravalier ym. 2021, 310.)

Samoin kuin esihenkilöiden tuki ja arvostus, Assander ym. (2022, 12), Wallin ym. (Wallin 2022, 12) sekä Ravalier ym. (2021, 310) ovat tutkimuksissaan todenneet työyhteisön välisen kommunikaation ja tuen olevan tärkeitä työhyvinvoinnille. Assander ym. suosittelevat ryhmäistuntojen mahdollistamisen, joissa keskitytään itsetutkiskeluun ja kommunikaatioon. Nämä nähdään yhtenä tapana vähentää työn vaatimuksista johtuvaa turhautumista ja kokemuksia tuen puuttumisesta. (Assander ym. 2022, 12.) Kollegoiden tuki, palaute ja monipuolinen työyhteisö nähdään myös voimavaroina Wallinin tutkimuksessa siitä, miten kotihoidon ikääntyvät työntekijät pysyvät motivoituneina ja uskovat omaan ammatilliseen minäpystyvyyteensä. Wallinin tutkimus on ajankohtainen, koska siinä tutkittiin tapoja tukea ikääntyvää kotihoidon työvoimaa jatkamaan työelämässä kotihoidon tarpeen lisääntyessä. (Wallin 2022, 1, 12.)

Yllä mainittujen interventioiden lisäksi kirjallisuusanalyysissä tunnistettiin myös terveyden edistäminen ja eläinperäiset interventiot tapoina lisätä työhyvinvointia. Etingen ym. (2020) tekivät tutkimuksen terapiakoirien käyttämisestä terveydenhuollon henkilökunnan potilashoitoon liittyvän uupumuksen vähentämiseksi. Heidän tutkimuksensa näytti kaverikoirien vierailujen työntekijöiden taukojen aikana vähentävän potilastyöhön liittyvää työpäivän aikaista uupumusta, mutta ei kuitenkaan työuupumusta tai yksityiselämään liittyvää uupumusta. (Etingen 2020, 5.) Kotihoidossa terveyden edistäminen nähtiin tärkeänä ikääntyvien kotihoidon työntekijöiden motivaation ja minäpystyvyyden kannalta (Wallin 2022, 12).

6.2 Työn imua lisäävät interventiot

Kirjallisuusanalyysissä tunnistettiin neljä teemaa työn imun lisäämiseen liittyen: henkisten voimavarojen vahvistaminen, työaikajärjestelyt, uudet hoitajat. Tämän lisäksi tunnistettiin kaksi yksittäistä osa-aluetta, palkka ja positiivisten hoitosuhteiden tukeminen, jotka tukevat työn imua.

Wells-English ym. (2019) tutkivat syöpäsairaalan sairaanhoitajien myötätunto-uupumuksen ja tyytyväisyyden vaikutusta työvoiman vaihtuvuuteen. He tunnistivat, että sairaanhoitajien henkisten voimavarojen vahvistaminen tietoisien läsnäolon harjoituksilla ja yhteisillä purkutilaisuuksilla vaikeiden potilaskohtauksien jälkeen, sekä resilienssi koulutukset voivat tukea työn imua. (Wells-

English 2019, 492.) Työssä onnistumisten ja asiakasonnistumisen juhlistaminen, jonka Negi ym. tunnistivat työhyvinvointia lisäävänä toimintana, nähtiin myös henkilökunnan vaihtuvuutta vähentävänä tekijänä (Negi ym. 2018, e800).

Ruotsalaisen sairaalan kirurgisella osastolla toteutetussa kokeilussa kuusituntisesta työpäivästä tunnistettiin monia henkilökunnan työn imua lisääviä tekijöitä. Lyhennetyn työajan koettiin parantavan työstä palautumista, lisäävän energisuuden tunnetta työaikana, parantavan työilmapiiriä ja luovan vakaamman työtilanteen. Työn pitovoimaa tukevien tekijöiden lisäksi lyhennetty työaika lisäsi osaston vetovoimaa työpaikkana. (Gyllensten ym. 2017.) Toinen työaikajärjestelyihin liittyvä tekijä, joka koettiin tärkeäksi työn pitovoiman kannalta, olivat taukojärjestelyt ja taukojen keskeytymättömyys (Wendsche ym. 2022, 1789). Molemmat tutkimukset viittaavat taukojen vaikutukseen työn imun kannalta. Kuusituntisen työpäivän kokeilussa taukojen järjestäminen helpotti päivittäistä työtä ja lisäsi potilasturvallisuutta, kun henkilökunnan vaihdokset kesken leikkausten poistuivat tai vähenivät. Toisaalta perinteisen työpäivän aikaisten taukojen mahdollistaminen pidettäväksi keskeytymättöminä koettiin myös tärkeäksi työn imun kannalta (Gyllensten ym 2017; Wendsche 2022, 1787).

Uusien hoitajien perehdytys tunnistettiin aineiston analyysissä yhtenä tärkeänä tekijänä sairaanhoitajien työn pitovoiman kannalta sekä Tuckerin ym. (2019) tutkimuksessa terveyshoitajien perehdytyksestä Englannissa että Millsin ym. (2016) tutkimuksessa uusien sairaanhoitajien pitovoimasta Australiassa. Suunnitelmallinen perehdytysohjelma uusille hoitajille koettiin tärkeänä osana uusien hoitajien kokemusta samoin kuin tuki siirtymäkauden aikana, kun uudet hoitajat aloittavat työskentelyn. Perehdytyksen suunnitelmallisuuden lisäksi tärkeinä pitovoiman kannalta koettiin myös mahdollisuus tutustua eri osastoihin ja suunnitelmallisesti järjestetyt työkokeilut viiden ensimmäisen työvuoden aikana. (Mills ym. 2016, 5; Tucker, 2019, 557.) Suunnitelmallisen perehdytyksen lisäksi Mills ym. tunnistivat suunnitelmallisen urasuunnittelun tukemisen osatekijänä uusien sairaanhoitajien pysymiselle alalla. Heidän mielestään uusille hoitajille tulisi tarjota yksilöllistä uraneuvontaa, mahdollisuuksia uralla kehittymiselle ja kannustusta pohtia ja suunnitella omaa uraansa. (Mills ym. 2016, 5.)

Yllä mainittujen työn imua edistävien teemojen lisäksi analyysissä tunnistettiin kaksi muuta aluetta, jotka vaikuttavat positiivisesti työn pitovoimaan. Palkka huomioitiin Murrayn ym. tekemässä tutkimuksessa kehitysvammaisten hoitajien työssä pysymiseen vaikuttavista tekijöistä yhtenä vaikuttavana asiana. He luokittelivat palkan priorisoitavaksi asiaksi, muiden tekijöiden rinnalla. Tämän lisäksi he tunnistivat positiivisten hoitosuhteiden merkityksen kehitysvammaistyössä kantavaksi tekijäksi ja kannustivat niiden vaalimista. (Murray ym. 2022, 14.)

7 POHDINTA

Tässä luvussa kootaan tutkimuskysymyksiin saadut tulokset ja peilataan niitä työhyvinvointiin liittyviin käsitteisiin ja aiempaan tutkimukseen. Tulokset käsitellään työuupumuksen ja työn imun sekä psykososiaalisen kuormituksen käsitteiden kannalta keskittyen käytännöllisiin interventioihin, joita työyhteisöissä voitaisiin kokeilla (Toronto & Remington 2020, 75). Tulokset on esitetty Bakkerin ym. (2007, 275) esittämien työn voimavarojen neljän luokittelutason mukaisesti: organisaatiotaso, sosiaalinen taso, työjärjestelyt ja tehtävätaso. Tulosten lisäksi käsitellään opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä sekä esitellään johtopäätökset ja jatkokehitysehdotukset.

7.1 Tulokset ja työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Opinnäytetyön tulokset työhyvinvointia ja työn imua lisäävistä interventioista voidaan yhdistää työn voimavarat ja vaatimukset -mallissa tunnistettaviin työn voimavaroihin. Voimavaroja ovat työhön liittyvät fyysiset, sosiaaliset ja organisatoriset asiat, jotka vähentävät työn vaatimuksia, tukevat työn tavoitteiden saavuttamista ja kannustavat henkilökohtaiseen kasvuun, oppimiseen sekä kehittymiseen (Bakker 2011, 266). Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi palkkiot, palaute, esimiehen tuki, osallistuva työskentely, oman työn hallinta ja työssä kehittyminen. (Bakker ym. 2011, 266; Demerouti ym. 2001, 502; Mänttari van der Kuip 2015, 10–12.)

Organisaatiotason interventioihin liittyen tuloksista nousivat esiin työssä kehittyminen ja uusien työntekijöiden perehdytys ja tukeminen. Palkkioihin liittyen tuloksissa tuli esiin vammaistyöntekijöiden osalta palkka, mutta muissa

tutkimuksissa palkka ei ollut tutkimuksen kohteena työn imua tutkittaessa tai noussut esiin tuloksissa (Murray ym. 2022, 14).

Opinnäytetyön tuloksissa yksi työhyvinvointia lisäävistä interventioista, joka JD-R -mallissakin on voimavaraksi tunnustettu, on työssä kehittyminen (Bakker ym. 2011, 266). Manka ja Manka (Manka & Manka 2023, luku 3.5: Tämän teoksen työhyvinvointimalli) tunnistivat kehittymisen myös yhtenä tekijänä työhyvinvointiin liittyen, ja samoin Rollins ym. (Rollins ym. 2021, 231–232) tunnistivat mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen yhtenä työn imua lisäävänä tekijänä. Opinnäytetyön tuloksissa työssä kehittyminen tuli ilmi eri tavoin: itsensä kehittämisenä oppimismahdollisuuksien kautta, kokemattomampien ja uusien kollegoiden mentorointina ja suunnitelmallisena perehdyttämisenä sekä kehittymisenä vertaisryhmien, kuten säännöllisten ryhmätapaamisten ja foorumeiden, avulla (Mills ym. 2016, 5; Ravalier ym. 2021, 310; Tucker ym., 2019, 557; Wallin ym. 2022, 12). Wells-English ym. (2019, 492) näkivät myös resilienssikoulutuksen ja mindfulness-harjoitukset mahdollisina työn imua lisäävinä toimintoina.

Uusien sairaanhoitajien kohdalla Mills ym. kannustivat suunnitelmallisten perehdytysjaksojen ja työhön tutustumisen lisäksi urakehityksen suunnitteluun kannustamista ja sen mahdollistamista, mutta myös yksilöllisen uraneuvonnan tarjoamista (Mills ym. 2016, 5). Tämä havainto uusien työntekijöiden erityisesti huomioinnista perehdytyksen ja urasuunnittelun kautta ja näiden interventioiden ulottamisesta viiden ensimmäisen työvuoden ajalle, on tärkeä ajatellen edessä olevaa suurta määrää eläköityviä sote-alan työntekijöitä (Tevalmeri ym. 2023, 34). Helanderin ym. (Helander ym. 2019, 183–184) esiin tuomia nuorten sairaanhoitajien kokemuksia puutteellisesta perustasta hoitotyölle, mukaan lukien puutteellinen perehdytys ja etenemismahdollisuuksien puute, jotka tunnistettiin syiksi lähteä ammatista.

Työjärjestelyihin liittyen tuloksissa tulivat esiin erityisesti työaikajärjestelyt. Työaikajärjestelyt tulivat vahvasti esiin tuloksissa työn imua lisääviä interventioita analysoitaessa. Kuusituntisella työpäivällä nähtiin olevan monia hyötyjä työn hallinnan kannalta, kuten lisääntynyt energia työaikana, kestävämpi työtilanne ja parempi palautuminen työvuorojen välillä (Gyllensten ym. 2017).

Myös Wendschen ym. tutkimuksessa työtehtävien ja taukojen suunnittelu keskeyttömiksi tunnistettiin työn imun kannalta oleellisena tekijänä (Wend-sche ym. 2022, 1789). Työaikoihin vaikuttamisen yhteyden pitovoimaan ovat tunnistaneet myös Tevameri ja Sirviö sekä Selander (Tevameri 2021, 73–74; Sirvio ym. 2023, 94; Selander ym. 2023, 249).

Tehtävätason interventioissa tuloksista nousivat esiin erityisesti palaute ja työn tuunaaminen. Palaute tuli selkeästi esiin tuloksissa psykososiaalista työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Palautteen ja arvostuksen lähteinä voivat olla esihenkilöt ja työtoverit tai se, että ammatti koetaan yleisesti arvostettuna yhteiskunnassa. (Ravalier ym. 2021, 310, 312; Wallin ym. 2022, 12). Palautteen avulla voidaan nähdä myös tuloksissa esiin tullut tarve työn merkityksellisyyden ja sen positiivisten puolien esiintuomiselle sekä työssä onnistumisten huomioiminen (Wallin ym. 2022, 12; Negi ym. 2018, e800). Nämä vahvistavat näkemystä työyhteisön vertikaalisista ja horisontaalisista voimavaroista eli työntekijöiden sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden välisistä työnvoimavaroista. Mänttärei-van der Kuip (Mänttärei-van der Kuip 2015, 10–12) tunnisti esihenkilön kiinnostuksen työntekijän näkemyksistä yhtenä vertikaalisista voimavaroista, ja se tuli esiin myös tämän opinnäytetyön tuloksissa Wallinin ym. (Wallin ym. 2022, 12) tutkimuksessa, jossa kotihoidon työntekijät kokivat voimavarana esihenkilöt, jotka arvostivat työntekijöidensä tietoa ja kävivät vuoropuhelua heidän kanssaan.

Opinnäytetyön aineistossa työn hallintaan (Demerouti ym. 2001, 502) liittyvinä interventioina tunnistettiin työn tuunaamisen koulutus ja esihenkilöiden tuki työn tuunaamiselle (Wallin ym. 2022, 12; Fernet ym. 2015, 28; Gordon ym. 2018, 112). Työn tuunaamisen positiivista vaikutusta työn imuun ja työhyvinvointiin valotti myös Harjun ym. tutkimus (Harju 2016, 16–17).

Esihenkilötyöskentely ja työyhteisön keskinäinen tuki ja kommunikaatio nousivat esiin tarkastellessa tulosten **sosiaalisen tason** interventioita. Esihenkilötyöskentely tuli tutkimuksissa esiin hyvinvointia lisäävänä voimavarana erilaisissa muodoissa, kuten yllä mainitut palaute, vuoropuhelu ja toimintatavat, jotka tukevat työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Tämän lisäksi voimavaroina koettiin esihenkilöt, jotka tarjoavat mahdollisuuksia

haasteiden voittamiseen, tukevat mielekästä työtä ja osaavat ilmaista vakuuttavan vision sekä tukevat työntekijöiden terveyttä (Ravalier ym. 2021, 310; Fernet ym. 2015, 28; Wallin ym. 2022, 12). Manka ja Manka mainitsevat myös yhteisen vision luomisen osana työhyvinvointia (Manka & Manka 2023, luku 3.5: Tämän teoksen työhyvinvointimalli).

Näiden lisäksi Selma Demirhan ym. tunnistivat esihenkilöiden johtamiskykyyn liittyvien koulutuksien tarpeellisuuden motivaation tueksi (Selma Demirhan ym. 2020, 389). Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen toteuttaman kyselyn mukaan psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla on lisääntynyt viime vuosina yksipuolisen työn sekä liian vaikeiden työtehtävien osalta (Työterveyslaitos 2024, Työelämätieto). Karjalainen on todennut, että työsuojelutarkastuksissa yleisimmät puutteet psykososiaalisen kuormituksen kannalta ovat olleet liian myöhäinen väliintulo, työnantajan epätietoisuus vastuustaan ja epäselvyys miten työntekijä voi kuormituksesta raportoida (Karjalainen 2022, luku 4). Tutkimustuloksissa esiin tuodut esihenkilötyöskentelyn toimintatavat, jotka kannustavat työn hallintaan, tuunaamiseen, palautteeseen ja vuoropuheluun työyhteisössä, voivat osaltaan vähentää psykososiaalista kuormittumista ja näin tukea työhyvinvointia ja työn imua.

Sosiaalisella tasolla voimavaroina tunnistetaan esihenkilötyöskentelyn lisäksi työyhteisön keskinäiset ihmissuhteet, jotka tuloksissa tulivat esiin sekä työhyvinvoinnin että työn imun kannalta tärkeinä tekijöinä. Työtovereiden tuki, palaute, paremman kommunikoinnin harjoittelu, säännölliset työyhteisön purkukeskustelut ja mahdollisuudet oppia yhdessä työyhteisön kanssa nähtiin kaikki sosiaalisina voimavaroina (Assander ym. 2022, 12; Ravalier ym. 2021, 310; Wallin 2022, 12; Wells-English 2019, 492).

Kuten Palumbo ym. (2023, 70) nostivat esiin mukaan ottavasta päätöksenteosta sekä työn voimavarana että vaatimuksena Ravalier ym. (2021, 311) tunnistivat esihenkilöiden ja työyhteisön tuen sekä työn vaatimuksena että voimavarana. Työhyvinvointia ja työn imua lisääviä interventioita harkitessa tai niiden edistämistä suunnitellessa on tiedettävä, koetaanko ne työyhteisössä voimavaroiksi vai vaatimuksiksi, koska yksilölliset ja ammatilliset erot vaikuttavat kokemuksiin niiden toimivuudesta (Bakker & Demerouti 2007, 312; Bakker & Demerouti 2024, 190; Winslow ym. 2017, 135).

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus pohjaa sen perusteellisuuteen ja huolellisuuteen tutkimusmetodien ja prosessien kuvauksessa (Davies 2007, 241).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus pohjaa tutkimuksen kulun läpinäkyvyyteen, jossa sekä analyysi että johtopäätöksen saavuttaminen on tuotu selkeästi esiin (Aaltio & Pusa 2020, luku 11). Yleisesti kirjallisuuskatsauksissa luotettavuuden kannalta on tärkeää, että niitä varten kerätty materiaali on hyvälaatuista, uskottavaa ja tarkoituksenmukaista (Efron & Ravid 2018, 6). Opinnäytetyön tutkimusaineiston kelpoisuusvaatimuksena oli, että tutkimuksen julkaisu on vertaisarvioitu. Vaikka tämä lisää lähteen luotettavuutta, tuo se mukanaan haasteen siitä, että tutkimukset, jotka sopisivat aihealueeseen, mutta ovat niin sanottua harmaata kirjallisuutta, jäävät analyysin ulkopuolelle, vaikka ne voisivat tuoda lisätietoa tutkittavasta aiheesta. (Vilkkä 2023b, luku 3.2.1: Alkuperäistutkimuksen laadunarviointi; Efron & Ravid 2018, 95.)

Laadullista tutkimusta edustavan opinnäytetyön luotettavuuden kannalta on arvioitava myös tutkijan omia ennakoasetelmia ja niiden vaikutuksia tutkimustuloksiin (Mantzoukas 2005, 283; Puusa & Julkunen 2020, luku 12: Uskotavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa). Tämän opinnäytetyön aihe valikoitui kirjoittajan omasta kiinnostuksesta siihen, miten psykososiaalista työhyvinvointia voidaan parantaa työpaikan käytäntöihin ja prosesseihin tehtävillä muutoksilla. Vaikka opinnäytetyön kohderyhmä ovat sosiaali- ja terveystieteiden työskentelevät henkilöt ja esihenkilöt, on tutkijan tavoitteena ollut löytää myös omalle työpaikalle sopivia interventioita. Huomioitavaa on sekin, että opinnäytetyön tekijän omat aiemmat kokemukset työpaikan prosessien epäselvyyden vaikutuksesta työhöihin on voinut vaikuttaa siihen, miten tutkimusten tuloksia tulkitaan. Nämä huomiot on tuotu esiin, jotta opinnäytetyöhön mahdollisesti vaikuttaneet tekijän lähtökohdat ovat näkyviä. (Tuomi & Sarajarvi 2018, luku 6.1: Totuus ja objektiivisuus laadullisessa tutkimuksessa.)

Opinnäytetyötä varten kerättyä materiaalia voidaan pitää luotettavuudeltaan rajoitettuna siinä mielessä, että se on kerätty ensisijaisesti tietokantojen hakukoneita käyttämällä, eikä tämän tueksi ole systemaattisesti haettu tutkimuksia

arvioitavaksi manuaalisesti tai esimerkiksi verkostojen kautta (Hopia ym. 2016, 667). Ennen opinnäytetyössä käytettyjen tietokantahakujen suorittamista konsultoitin Xamkin tietoasiantuntijaa opinnäytetyöhön sopivien tietokantojen ja hakutermien käytöstä. Opinnäytetyön luotettavuutta olisi mahdollisesti voitu lisätä suorittamalla useampia kokeilevia hakuja ja vaihtelemalla hakutermejä, näihin rajoitteisiin viittaa myös Vilkka teoksessaan Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. (Vilka 2023b, luku 2.1.2: Hakuprosessi, avainsanat ja asiasanat, Vilka 2023b, luku 3.2.2: Kirjallisuuskatsauksen arviointi). Hakutermejä tunnistettaessa käytettiin tukena FINTO.fi-sanastoa, jonka avulla löydettiin englanninkielisiä termejä, kuten work engagement. FINTO-sivuston avulla käännettiin myös joitakin alkuperäisartikkelissa käytettyjä termejä englannista suomeen.

Tutkimusmateriaalin ulkoista luotettavuutta, eli sitä ovatko tutkimustulokset yleistettäviä ja päteviä koko sote-alalle, on arvioitu opinnäytetyön tavoitteen kannalta, joka oli työhyvinvointia ja työn imua edistävien interventioiden tunnistaminen työn pitovoiman lisäämiseksi sote-alalla (Hempel 2020, 96). Tavoitteesta johtuen analyysiin on otettu mukaan tutkimuksia, joiden otanta on rajallinen joko osallistujien määrän osalta, tai tutkimus on tehty tietyssä organisaatiossa, yksikössä tai alueella. Tähän on päädytty, koska opinnäytetyön avulla on haluttu herättää uusia ajatuksia ja olemassa olevien käytäntöjen toisin ajattelua. Laadullisen tutkimuksen tapaan on haluttu tuoda esiin ihmisten kokemuksia, vaikka ne voitaisiinkin nähdä konteksti sidonnaisina. (Vilka 2021, luku 5: Laadullinen tutkimusmenetelmä käytännössä; Polit & Beck 2010, 1452.)

Analyysivaiheeseen mukaan otetut artikkelit arvioitiin niiden luotettavuuden osalta ja nämä tulokset on esitelty liitteessä 1. Prosessi opinnäytetyön eri vaiheista on esitetty kuvassa 6, lisäksi tiedonhaun tulokset ja seulonnassa poissuljettujen artikkelien poissulkukriteerit ovat nähtävissä liitteessä 1. Näiden avulla halutaan tuoda läpinäkyväksi opinnäytetyön prosessi ja metodit, sen luotettavuuden lisäämiseksi. Luotettavuuden kannalta on kuitenkin tunnistettava opinnäytetyön rajoitteet, jotka liittyvät siihen, että aineiston valinnan ja analyysin on tehnyt yksi ihminen. Esimerkiksi Elo ym. mainitsevat, että sisälönanalyysin luotettavuutta tukisi tutkijoiden tai opiskelijoiden ja heidän ohjaa-

jiensa välinen keskustelu (Elo ym. 2022, 224). Jos opinnäytetyöhän valittua aineistoa analysoisi joku muu voisi hän päätyä erilaiseen tutkintaan, koska yksilöillä on erilaiset lähtökohdat aineiston tulkintaan ja analyysiin.

Opinnäytetyön luotettavuutta olisi voitu lisätä myös avaamalla poissulkukriteerejä niin, että kaikki suomeksi tai englanniksi julkaistut tutkimukset olisi otettu mukaan analyysiin riippumatta missä maassa tutkimukset oli tehty. Myös muiden kuin suomen- tai englanninkielisten tutkimusten sisällyttäminen analyysiin olisi voinut lisätä luotettavuutta ja tuoda mukaan uusia näkökulmia, mutta nämä suljettiin aikarajoitteiden vuoksi tutkimuksen ulkopuolelle, koska niiden luotettava kääntäminen olisi vaatinut aikaa.

Opinnäytetyön sisäänottokriteerit rajasivat alkuperäisartikkelit viimeisen kymmenen vuoden ajalle, mutta aiempaa tutkimusta ja kirjallisuutta tarkasteltaessa tätä rajoitetta ei ole käytetty. Syynä tähän oli, että esimerkiksi työn vaatimusten ja voimavarojen mallista on julkaisuja yli kahdenkymmenen vuoden takaa, mutta sitä käytetään edelleen viitekehystenä työhyvinvointiin liittyen. Samoin kirjallisuuskatsaukseen metodina liittyvää kirjallisuutta on käytetty opinnäytetyössä ilman ajallisia rajoja, koska samat tekijät ovat voineet kirjoittaa aiheesta useita artikkeleja eri vuosikymmeninä, jolloin joissakin tapauksissa myös heidän aikaisempia julkaisuja on käytetty opinnäytetyössä. Joissakin tapauksissa on myös haluttu viitata alkuperäisiin lähteisiin, mikäli mahdollista, ja tästä johtuen osa lähdemateriaalista on vanhempaa kuin analysoidut alkuperäisartikkelit.

7.3 Opinnäytetyön eettisyys

Tämä opinnäytetyö pohjautui olemassa olevaan, julkaistuun tutkimustietoon ja tutkimusartikkeleihin, jotka on julkaistu tieteellisissä ammattilehdissä viranomaisten tai tunnettujen yhteiskunnallisten toimijoiden puolesta. Esimerkkeinä näistä ovat Terveystieteiden tutkimuskeskus THL, joka toimii tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan ohjeistuksen mukaisesti (THL 2023), tai Työterveyslaitos, joka julkaisee tutkimusjulkaisunsa ilmaisissa kanavissa (Tutkimusjulkaisut s.a.) ja on sitoutunut avoimeen dataan (Avoin data s.a.). Kaikki opinnäytetyön

tekstiviittaukset ja niiden lähteet ovat nähtävillä lähdeluettelossa ja noudattavat oppilaitoksen lähdeviitekäytäntöjä. (Vilka 2020, luku 1: Eettinen tiedonmuodostus; Lähteiden käyttö Kaakkois-Suomen... 2024.)

Opinnäytetyössä huomioitiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan käytännöt, eli se on suunniteltu huolellisesti ja työstetty olemassa olevaan tutkimustietoon viitaten. Opinnäytetyön tutkimusvaiheet on dokumentoitu, tutkimustuloksissa mukana olevien aineistojen lähteet ovat näkyvillä ja niiden tuloksia ei ole vääristelty. Opinnäytetyössä ei ole plagioitu aiempia julkaistuja tutkimuksia tai muita saatavissa olevia materiaaleja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13–14, 17.)

7.4 Johtopäätökset ja jatkokehitysehdotukset

Tämän opinnäytetyön tavoite on lisätä psykososiaalista työhyvinvointia ja siten vahvistaa pitovoimaa sosiaali- ja terveysalalla keräämällä tietoa siitä, millä interventioilla psykososiaalista työhyvinvointia voidaan vahvistaa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää suunniteltaessa muutoksia työelämälähtöisiin toimintatapoihin tai mietittäessä sisältöä opintokokonaisuuksiin, joita Xamk voi toteuttaa osana Veto- ja pitovoimaa sotealalla osaamisen ennakkoinnilla ja kehittämishanketta. Opinnäytetyön tuloksista on alla olevaan kuvaan (kuva 9) poimittu interventioita, joiden kokeilut työelämässä toisivat lisätietoa niiden toimivuudesta pitovoiman lisäämisessä.

Taulukko 5: Työn pitovoimaa sote-alalle

Työn pitovoimaa sote-alalle	
Psykososiaalinen työhyvinvointi <ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset ryhmäsessiot kommunikoinnin parantamiseksi • Tukea ja koulusta työn tuunaamiselle • Palautetaidot esihenkilöille ja työntekijöille • Onnistumisten huomioiminen • Työn merkityksellisyyden esiintuonti • Kommunikoiva, vuoropuheluun ja arvostukseen perustuva esihenkilötyöskentely 	Työn imu <ul style="list-style-type: none"> • Lyhennetyt työajan kokeilut • Keskeytyksettömät tauot työpäivän aikana • Suunnitelmallinen perehdytys uusille työntekijöille • Urasuunnittelun kannustaminen ja tukeminen uusille työntekijöille • Mahdollisuudet kokeilla eri aloja oman ammatin sisällä • Mahdollisuudet lisäkoulutukseen • Työyhteisön sisäinen toisilta oppiminen • Työyhteisön purkutilaisuudet

Tämä opinnäytetyö avaa mahdollisuuksia lisätutkimuksille suomalaisessa työelämässä (Alasuutari 2011, luku 13: tutkimusprosessi). Johtopäätösten pohjalta tulevat tutkimukset voisivat keskittyä organisaatiotasolla tai yksikkötasolla tehtäviin empiirisiin tutkimuksiin yllä listatuista interventioista ja niiden toivuudesta työhyvinvoinnin ja työn imun lisäämiseksi. Toinen tutkimusalue, joka nousi tässä opinnäytetyössä esiin, mutta ei sen keskiöön, on uusien työntekijöiden pitovoiman lisääminen sote-alalla. Tällä voitaisiin reagoida Nokelan ym. (2021, 148) tunnistamaan nuorempien työntekijöiden uskoon siitä, että he eivät jatka hoitoalalla eläkeikään. Tähän liittyen opinnäytetyön tuloksissa on tuotu esiin uusien työntekijöiden perehdytyksen ja tukemisen tärkeys. Tässä kirjallisuuskatsauksessa tuotiin esiin erilaisia interventioita ja laadullisen tutkimuksen tavoin niiden toivotaan herättävän ajatuksia ja keskustelua siitä, miten erilaisia tapoja on tukea työhyvinvointia ja työn imua ja lisätä näin sote-alan pitovoimaa Etelä-Savossa.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A., Juuti, P. ja Aaltio I. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167> [viitattu 27.3.2024].

Aiello, A. & Tesi, A. 2017. Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources. *Social Work Research* 2, 73–83. Verkkolehti. Saatavissa: doi:[10.1093/swr/svx005](https://doi.org/10.1093/swr/svx005) [viitattu 10.7.2024].

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/xamk/9789517685030> [viitattu 6.8.2024].

Assander, S., Bergström, A., Olt, H., Guidetti, S. & Boström, A.-M. 2022. Individual and organisational factors in the psychosocial work environment are associated with home care staffs' job strain: a Swedish cross-sectional study. *BMC health services research* 1, 1418. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08699-4> [viitattu 1.8.2024].

Avoin data s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/avoin-data> [viitattu 3.3.2024].

Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 3, 309–328. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1108/02683940710733115> [viitattu 7.7.2024].

Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2024. Job demands-resources theory: Frequently asked questions. *Journal of occupational health psychology* 3, 188–200. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1037/ocp0000376> [viitattu 10.7.2024].

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands Are High. *Journal of educational psychology* 2, 274–284. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1037/0022-0663.99.2.274 [viitattu 23.7.2024]

Bakker, A. B. 2011. An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current directions in psychological science: a journal of the American Psychological Society* 4, 265–269. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/0963721411414534> [viitattu 2.3.2024].

Cho, Y. 2022. Comparing Integrative and Systematic Literature Reviews. *Human Resource Development Review* 2, 147–151. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/15344843221089053> [viitattu 16.2.2024].

Cooper, H. 1982. Scientific Guidelines for Conducting Integrative Literature Reviews. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://search-ebshost-com.ezproxy.xamk.fi/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED216032&site=ehost-live> [viitattu 10.2.2024].

Critical Appraisal Skills Programme. 2018. CASP Qualitative Studies Checklist. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://casp-uk.net/checklists/casp-qualitative-studies-checklist-fillable.pdf> [viitattu 11.7.2024].

Davies, M. B. 2007. Doing a successful research project: Using qualitative or quantitative methods. New York: Palgrave Macmillan.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 3, 499–512. Verkkolehti. Saatavissa: <http://dx.doi.org.ezproxy.xamk.fi:2048/10.1037/0021-9010.86.3.499> [viitattu 4.8.2024].

Dhollande S., Taylor A., Meyer S. & Scott M. 2021. Conducting integrative reviews: a guide for novice nursing researchers. *Journal of Research in Nursing* 5, 427–438. Verkkolehti. Saatavissa: doi:[10.1177/1744987121997907](https://doi.org/10.1177/1744987121997907) [viitattu 16.2.2024].

EBSCOHost s.a. Choose Databases. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.xamk.fi/ehost/search/advanced?vid=15&sid=a8943746-f1ea-47ba-81e7-331ce15947dd%40redis> [viitattu 1.4.2024].

Efron, S. E. & Ravid, R. 2018. Writing the Literature Review: A Practical Guide. Guilford Publications. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/detail.action?docID=5522670> [viitattu 27.3.2024].

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE open* 1, 215824401452263. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2158244014522633> [viitattu 28.3.2024].

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisälönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 4, 215–225. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028> [viitattu 28.3.2024].

Engstrom, M., Mårtensson, G., Palsson, Y. & Stromberg, A. 2022. What relationships can be found between nurses' working life and turnover? A mixed-methods approach. *Journal of nursing management* 1, 288–297. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/jonm.13494> [viitattu 3.3.2024].

Etelä-Savo ennakoi. 2022. Työpaikat ja työllisyys. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.8.2022. Saatavissa: <https://esavoennakoi.fi/tyopaikat-tyollisyys> [viitattu 17.2.2024].

Etelä-Savon hyvinvointialue. 2023. Talousarvio 2024 ja taloussuunnitelma 2024–2026. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://etela-savonhva.oncloudos.com/kokous/2023154-4-46347.PDF> [viitattu 10.2.2024].

Etingen, B., Martinez, R. N., Smith, B. M., Hogan, T. P., Miller, L., Saban, K. L., Saban, K.L., Irwin, D., Jankowski, B. & Weaver, F. M. 2020. Developing an

animal-assisted support program for healthcare employees. *BMC health services research* 1, 714-719. Saatavissa: doi:10.1186/s12913-020-05586-8 [viitattu 4.8.2024].

Fernet, C., Trépanier, S-G., Austin, S., Gagné, M. & Forest, J. 2015. Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress* 1, 11–31. Verkkolehti. Saatavissa: <https://research-ebSCO-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/v2-external?opid=b3hkfh&recordId=7pwlxjwyj&url=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1080%2F02678373.2014.1003998> [viitattu 1.8.2024].

Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D. & Kelly, E.L. 2022. Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress* 1, 30–59. PDF-dokumentti. Saatavissa: doi: <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969476> [viitattu 24.3.2024].

Galanakis, M. D. & Tsitouri, E. 2022. Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in psychology* 13. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102> [viitattu 11.2.2024].

Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T. & Verhaegen, M. A. 2018. Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of vocational behavior* 104, 98–114. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1016/j.jvb.2017.07.002 [viitattu 1.8.2024].

Grant, M. J. & Booth, A. 2009. A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health information and libraries journal* 2, 91–108. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x> [viitattu 4.2.2023].

Gyllensten, K., Andersson, G. & Muller, H. 2017. Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: A qualitative study. *BMC nursing* 1, 16. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1186/s12912-017-0210-x [viitattu 2.8.2024].

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/1036> [viitattu 24.3.2024].

Hakanen, J. & Kaltiainen, J., 2024. Sairaana työskentely ja työpaikan vaihtoaiheet kasvussa. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sairaana-tyoskentely-ja-tyopaikan-vaihtoaiheet-kasvussa> [viitattu 9.5.2024].

Hart, C. 2018. Doing a literature review: Releasing the research imagination. 2. painos. Lontoo: Thousand Oaks. SAGE Publications.

Harju, L.K., Hakanen, J.J. & Schaufeli, W.B. 2016. Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior* 95–96, 11–20. Verkkolehti. Saatavissa:

<https://research-ebSCO-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/v2-external?opid=b3hkfh&recordId=shxem24exj&url=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1016%2Fj.jvb.2016.07.001> [viitattu 2.8.2024].

Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K. & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 1, 89–94. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.23990/sa.102208> [viitattu 24.2.2024].

Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede* 3, 180–190. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128449> [viitattu 19.2.2024].

Hempel, S. 2020. Conducting your literature review. American Psychological Association. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=5899941&query=> [viitattu 7.8.2024].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Hopia, H., Latvala, E. & Liimatainen, L. 2016. Reviewing the methodology of an integrative review. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 4, 662–669. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1111/scs.12327 [viitattu 9.5.2024].

Kalakoski, V., Selinheimo, S., Paajanen, T., Ylisassi, H., Käpykangas, S., Valtonen, T., Turunen, J., Ojajärvi, A., Toivio, P., Lahti, H., Järnefelt, H. & Hannonen, H. 2020. SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergonomialla. Interventiotutkimuksen loppuraportti. Tampere. Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618955> [viitattu 2.3.2024].

Kangasniemi, M., Utrainen, K., Ahonen, S., Pietilä, A., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvailtava kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 4, 291–301. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409> [viitattu 28.3.2024].

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–5. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/xamk/978-952-63-5103-2> [viitattu 29.8.2024].

Karjalainen, M. 2022. Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Päivitetty versio. Helsinki: Basam Books. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523791657> [viitattu 23.2.2024].

Kato Y., Chiba R. & Shimazu A. 2021. Work Engagement and the Validity of Job Demands–Resources Model Among Nurses in Japan: A Literature Review. *Workplace Health & Safety* 7, 323–342. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/21650799211002471> [viitattu 10.7.2024].

Kestävä hyvinvointi s.a. Xamk. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminta/kestava-hyvinvointi/> [viitattu 17.3.2024].

- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Toinen painos. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.el-library.com/reader/9789517685139> [viitattu 27.3.2024].
- Laitinen J., Selander K., Ervasti, J., Kivimäki, M. 2023. Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-148-2> [viitattu 19.2.2024].
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 29.6.2021/612.
- Larjovuori, R. & Heikkilä-Tammi, K. 2024. Työhyvinvoinnin rakentuminen ja edistäminen itseohjautuvassa organisaatiossa. *Työelämän tutkimus* 2, 136–168. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.37455/tt.131483 [viitattu 4.8.2024].
- Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M. & Feldt, T. 2021. Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa: Yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus* 2, 197–221. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.37455/tt.99646 [viitattu 4.8.2024].
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. E-kirja. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164723> [viitattu 30.10.2023].
- Lähteiden käyttö Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa: Xamk-lähdeohje. 2024. Xamk. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.2.2024. Saatavissa: <https://libguides.xamk.fi/c.php?g=675570&p=4809737> [viitattu 3.3.2024].
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/23bi449567> [viitattu 11.2.2024].
- Mansour, S. & Tremblay, D. 2019. How can we decrease burnout and safety workaroud behaviors in health care organizations? The role of psychosocial safety climate. *Personnel review* 2, 528–550. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1108/PR-07-2017-0224 [viitattu 2.3.2024]
- Mantzoukas, S. 2005. The inclusion of bias in reflective and reflexive research: A necessary prerequisite for securing validity. *Journal of Research in Nursing* 3, 279–295. PDF-dokumentti. Saatavissa: doi:[10.1177/174498710501000305](https://doi.org/10.1177/174498710501000305) [viitattu 27.3.2024].
- Martikainen, S. & Oikarinen, T. 2023. Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä tapahtuu* 2, 25–31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tt/article/view/129068> [viitattu: 16.2.2024].
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyon-henkisten-kuormitustekijoiden-hallinta.pdf> [viitattu 7.8.2024].
- Meyer, M. L., Louder, C. N., Self, K. J. & Nicolas, G. 2022. Investigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Professionals: Implications and Recommendations. *Journal of Prevention and Health Promotion* 3, 327–

346. Verkkolehti. Saatavissa: [https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/26320770221091735](https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/26320770221091735) [viitattu 9.8.2024].

Mills, J., Chamberlain-Salaun, J., Harrison, H., Yates, K. & O'Shea, A. 2016. Retaining early career registered nurses: A case study. *BMC nursing* 1, 57. Verkkolehti. Saatavissa: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-016-0177-z> [viitattu 2.8.2024].

Murray, G. C., McKenzie, K., Metcalfe, D., Whelan, K. & Murray, A. L. 2022. Exploring the relative importance of factors that influence the job retention of social care staff working in intellectual disability services. *British journal of learning disabilities* 1, 13–18. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1111/bld.12365 [viitattu 2.8.2024].

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518376> [viitattu 7.8.2024].

Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus* 1, 3–19. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084> [viitattu 13.7.2024].

Mölsä, E., Salmirinne, T., Herttalampi, M. & Feldt, T. 2023. Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työhyvinvointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikeisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa. *Työelämän tutkimus* 2, 210–238. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.120953> [viitattu 2.3.2024]

Negi, N.J., Forrester, P., Calderon, M., Esser, K. & Parrish, D. 2019. We are at Full Capacity: Social care workers persisting through work-related stress in a new immigrant settlement context in the United States. *Health & Social Care in the Community* 5, e793–e801. Verkkolehti. Saatavissa: <https://research-eb-sco-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/v2-external?opid=b3hkf&recordid=yu52i7ubmj&url=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1111%2Fhsc.12802> [viitattu 1.8.2024].

Niska, M. & Olakivi, A. 2023. Laatu sisällönanalyttiseen työelämän tutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 2, 175–180. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.131112> [viitattu 20.7.2024].

Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aiheet. *Hoitotiede* 3, 142–153. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede.../view/128963> [viitattu 19.2.2024].

Nylén, EC., Lindfors, P., Le Blanc, P. & Sverke, M. 2019. Do personal resources matter beyond job demands and job resources? Main and interaction effects on health-related outcomes among women working within the welfare sector. *Work* 3, 515–529. Verkkolehti. Saatavissa: [doi10.3233/WOR-193013](https://doi.org/10.3233/WOR-193013) [viitattu 10.7.2024].

Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V., Vänskä, A., Työturvallisuuslaitos. Helsinki Edita Publishing Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7316-8#X\(20\)Ty\(f6\)n\(20\)psykososiaaliset\(20\)kuormitustekij\(e4\)t\(20\)ty\(f6\)turvallisuukslaissa](https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7316-8#X(20)Ty(f6)n(20)psykososiaaliset(20)kuormitustekij(e4)t(20)ty(f6)turvallisuukslaissa) [viitattu 8.8.2024].

Palumbo, R., Hinna, A. and Decastri, M. 2023, The imperfections of employee involvement: harnessing the consequences of involvement practices on psychosocial risks at work. *International Journal of Organizational Analysis* 8, 60–74. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1108/IJOA-10-2022-3451> [viitattu 2.3.2024].

Piirto, J., Nokelainen, P. & Pylväs, L. 2022. Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2, 28–43. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.54329/akakk.120729> [viitattu 2.3.2024].

Polit, D.F. & Beck, C.T. 2010. Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International journal of nursing studies* 11, 1451–1458. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.ijnurstu.2010.06.004> [viitattu 9.8.2024].

PRISMA Flow Diagram. 2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: [PRISMA 2020 flow diagram — PRISMA statement \(prisma-statement.org\)](https://prisma-statement.org) [viitattu 2.8.2024].

Puusa, A. ja Julkunen, S. 2020. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio I. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167> [viitattu 27.3.2024].

Ravalier, J.M., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O. & Moriarty, J. 2021. Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study. *British Journal of Social Work* 1, 297–317. Saatavissa: [doi.10.1093/bjsw/bcaa078](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078) [viitattu 1.8.2024].

Rintala, J. 2018. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät työturvallisuuslaissa. Teoksessa Havula, J., Jarmas, T., Koskinen, S., Lehto, A., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänskä, A. 2018. Työturvallisuuslaitos. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225457?sid=3347592418> [viitattu: 23.2.2024].

Rollins, AL., Eliacin, J., Russ-Jara, AL., Monroe-Devita, M., Wasmuth, S., Flanagan, ME., Morse, GA., Leiter, M. & Salyers, MP. 2021. Organizational conditions that influence work engagement and burnout: A qualitative study of mental health workers. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 3, 229–237. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://research-ebSCO-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/plink?id=e3006163-7df5-3527-ba9c-d9bb212bf128> [viitattu 13.7.2024].

Russell C.L. 2005. An Overview of the Integrative Research Review. *Progress in Transplantation* 1, 8–13. Verkkojlehti. Saatavissa: [doi:10.1177/152692480501500102](https://doi.org/10.1177/152692480501500102) [viitattu 10.2.2024].

Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämiseksi kohti työn imua. *Työelämän tutkimus* 3, 246–260. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.97977> [viitattu 2.3.2024].

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. E-kirja. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 12.7.2024].

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. & Andrade, S. M. d. 2017. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE* 10, e0185781. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1371/journal.pone.0185781> [viitattu 11.2.2024].

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness studies* 1, 71–92 Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1023/A:1015630930326 [viitattu 11.2.2024].

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 4, 701–716. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/0013164405282471>. [viitattu 25.2.2024].

Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2023. Työn kuormitus- ja voimavaratelijat: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? *Työelämän tutkimus* 2, 239–266. Saatavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.115055> [viitattu 2.3.2024].

Selma Demirhan, B., Gezgin, E. & Goktas, S. 2020. The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motivation. *International Journal of Caring Sciences* 1, 381–391. Verkkolehti. Saatavissa: <https://research-ebSCO-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/plink?id=fdda8171-bf33-30f3-b286-fdf70ee3b4e7> [viitattu 1.8.2024].

Singh, J., Poon, D. E.-O., Alvarez, E., Anderson, L., Verschoor, C.P., Sutton, A., Zendo, Z., Piggott, T., Apatu, E., Churipuy, D., Culbert, I. & Hopkins, J.P. 2024. Burnout among public health workers in Canada: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 1, 1–12. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1186/s12889-023-17572-w. [viitattu 11.2.2024]

Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H. & Fonsén, E. 2023. “Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. *Työelämän tutkimus* 1, 84–108. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.111478> [viitattu 19.2.2024].

STM. 2023. Tiekartta 2022–2027: Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3> [viitattu 17.2.2024].

STM. 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://www.stm.fi/tyo-hyvinvointi-sosiaali-ja-terveysministerio) [viitattu 27.7.2024].

Strategia s.a. Xamk. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/xamk/strategia/> [viitattu 28.1.2024].

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto, 7–22.

Taber, K. 2018. Lost and found in translation: Guidelines for reporting research data in an 'other' language. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.17863/CAM.27402> [viitattu 20.7.2024].

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7> [viitattu 17.2.2024].

Tevameri, T., KEHA-keskus & IYR. 2023. Sote-palveluala: Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. Työ- ja elinkeinoministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-605-5> [viitattu 17.2.2024].

Thapa, DR., Stengård, J., Ekström-Bergström, A., Areskoug Josefsson, K., Krettek, A. & Nyberg, A. 2022. Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. *BMC Nursing* 1, 1–13, Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://research.ebsco-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/plink?id=0d97cc61-e20d-384a-a6c8-22d6c7569173> [viitattu 10.7.2024].

THL. 2023. Tutkimus ja kehittäminen: Tutkimusetiikka. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimus-etiikka> [viitattu 3.3.2024].

THL s.a. Avohilmo: Työterveyshuollon ICD-10diagnoosit palveluntuottajittain. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/avo/perus17/summary_icd1001?vuosivalinta_0=835338&palveluntuottaja_0=26624&palveluntuottaja_1=&palveluntuottaja_2=&palvelumuoto_0=33780&yhteystapa_0=226667&ammattiryhma_0=30664&mittari_0=100050# [viitattu 7.7.2024].

Thomas, J., & Renter, M. 2021. Improving Nurse Retention and Healthcare Outcomes: Innovating with the IMPACT Model. Indianapolis. Sigma Theta Tau International. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=6794718&ppg=20> [viitattu 7.8.2024].

Tiedonhankinta – E-aineisto-opas s.a. Xamk. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://libguides.xamk.fi/tiedonhankinta/e-aineisto-opas#s-lib-ctab-15109289-9> [viitattu 1.4.2024].

Tilastokeskus. 2023. Työssäkäynti, Työlliset toimialan (TOL 2008), sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stat.fi/tilasto/tyokay#keyfigures> [viitattu 11.2.2024].

Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. 2013. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology* 2, 230–240. PDF-dokumentti. Saatavissa: doi:10.1037/a0032141 [viitattu 2.3.2024].

Toronto, C.E. & Remington, R. 2020. Step-by-Step Guide to Conducting an Integrative Review. Springer International Publishing. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/detail.action?docID=6111265> [viitattu 19.2.2024].

Torraco, R.J. 2005. Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review* 3, 356–367. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/1534484305278283> [viitattu 16.2.2024].

Torraco, R. J. 2016. Writing Integrative Literature Reviews: Using the Past and Present to Explore the Future. *Human Resource Development Review* 4, 404–428. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1177/1534484316671606 [viitattu 8.2.2024].

Trépanier, S-G., Forest, J., Fernet, C. & Austin, S. 2015. On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work & Stress* 3, 286–305. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi10.1080/02678373.2015.1074957> [viitattu 7.7.2024]

Tucker, G., Atkinson, J., Kelly, J., Parkin, L., McKenzie, A., Scott, S., Joyce, S. & Davidson, D. 2019. Evaluation of a structured preceptorship programme. *British Journal of Community Nursing* 11, 554–557. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.12968/bjcn.2019.24.11.554 [viitattu 2.8.2024]

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/xamk/9789520400118> [viitattu 20.7.2024].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf [viitattu 27.3.2024].

Tutkimusjulkaisut. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/tutkimusjulkaisut> [viitattu 3.3.2024]

Tutkimus ja kehitys. s.a. Xamk. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminta/?...> [viitattu 17.3.2024].

Työsuojeluhallinto. 2023. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? WWW-dokumentti. Päivitetty 20.6.2023. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat> [viitattu 23.2.2024].

Työsuojeluhallinto. 2024. Valvontaohjeet. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.7.2024. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontaohjeet> [viitattu 31.8.2024].

Työterveyslaitos. 2022. Työelämätiето, Työsuojeluvalvonnan valvontatiedot. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.10.2023 Saatavissa: <https://www.tyoelamatiето.fi/fi/aineistot/tyosuojeluvalvonnan-valvontatiedot> [viitattu 21.1.2024]

Työterveyslaitos. 2024. Työelämätiето, Työsuojelu ja työn psykososiaaliset tekijät. WWW-dokumentti. Julkaistu 8.2.2024. Saatavissa: <https://tyoelamatiето.fi/fi/aineistot/tyosuojelu-ja-ty%C3%B6n-psykososiaaliset-tekijat> [viitattu 25.2.2024].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työvoimabarometri. 2024. Alueet ja toimialat. Tilanne: Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyovoimabarometri.fi/haku?toimiala=ceba9826-52b6-41c4-aba1-58577c045fad> [viitattu 17.2.2024].

Uudistuva työelämä. s.a. Xamk. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminta/uudistuvatyoelama/> [viitattu 17.3.2024].

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (Burnout) Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> [viitattu 24.2.2024].

Valintaesitys. 2023. Dnro: EURA 2021/201690/09 02 01 01/2023/ESAELY. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://etelasavod10.oncloudos.com/koukous/2023133-5-7407.PDF> [viitattu 10.2.2024].

Vilka, H. 2020. Akateemisen lukemisen ja kirjoittamisen opas. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/fi/book/9789523700420> [viitattu 3.3.2024].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/xamk/9789523701731> [viitattu 21.7.2024].

Vilka, H. 2023a. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House.

Vilka, H. 2023b. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789518849448> [viitattu 24.3.2024].

Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A. & Fagerström, L. 2022. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: A mixed methods study. *BMC nursing* 1, 1–15. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi.10.1186/s12912-021-00780-3> [viitattu 1.8.2024].

Wells-English, D, Giese, J & Price, J 2019. Compassion Fatigue and Satisfaction: Influence on turnover among oncology nurses at an urban cancer center. *Clinical Journal of Oncology Nursing* 5, 487–493. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1188/19.CJON.487–493 [viitattu 2.8.2024].

Wendsche, J., Paridon, H. & Blasche, G. 2022. Nurses' rest breaks and organizational leaving intentions. *Psychology, health & medicine* 8, 1782–1792. Verkkolehti. Saatavissa: doi:10.1080/13548506.2021.1950784 [viitattu 2.8.2024].

Winslow, C.J., Kaplan, S.A., Bradley-Geist, J.C., Lindsey, A.P., Ahmad, A.S. & Hargrove, A.K. 2017. An examination of two positive organizational interventions: For whom do these interventions work? *Journal of Occupational Health Psychology* 2, 129–137. Verkkolehti. Saatavissa: <https://research-ebSCO-com.ezproxy.xamk.fi/linkprocessor/v2-external?opid=b3hkfh&recordId=ki7b5wmqf5&url=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1037%2Focp0000035> [viitattu 14.7.2024].

World Healthcare Organisation Regional Office for Europe. 2022. Health and care workforce in Europe: time to act. Copenhagen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339> [viitattu 17.2.2024].

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. 2009. Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior* 3, 235–244. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.jvb.2008.11.003> [viitattu 13.7.2024].

Yleisesittely. 2023. Xamk. PPT-dokumentti. Saatavissa: <https://xamk.emmi.fi/l/GCp9krRbxhpc> [viitattu 28.1.2024].

Younas A, Shahzad S & Inayat S. 2022. Data Analysis and Presentation in Integrative Reviews: A Narrative Review. *Western Journal of Nursing Research* 12,1124–1133. PDF-dokumentti. Saatavissa doi: <https://doi.org/10.1177/01939459211030344> [viitattu 16.2.2024].

Zapata, T., Azzopardi-Muscat N., McKee M. & Kluge H. 2023. Fixing the health workforce crisis in Europe: retention must be the priority *BMJ* 381, p947. Verkkolehti. Saatavissa: doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.p947> [viitattu 17.2.2024].

Liitteet

Liite 1 Tiedonhaun tulokset ja artikkelien poissulkukriteerit

Liite 1/1

Otsikko	Tekijä	Siisäänottokriteeri täyttyy	Poissulkukriteeri täyttyy	Poissulkukriteeri
The impact of perceived organizational justice on young nurses' job performance: a chain mediating role of organizational climate and job embeddedness.	Song, Jiamei; Shi, Xindi; Zheng, Xiaojia; Lu, Guangli; Chen, Chaoran		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
'Enough is enough': a mixed methods study on the key factors driving UK NHS nurses' decision to strike.	Sanfey, Daniel		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Predictors of hospital nursing staff's adherence to safe injection guidelines: application of the protection motivation theory in Fars province, Iran.	Karimi, Masoud; Khoramaki, Zakieh; Faradonbeh, Maryam; Rabiey, Maryam; Ghaedi, Ashoori; Fatemeh; Asadollahi, Abdolrahim		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Structural Equation Modeling of Advanced Beginner-Stage Nurses' Intention to Continue Employment.	Lee Seung-Hee; Kim Hwasoon		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Factors influencing the development of nursing professionalism: a descriptive qualitative study.	He, Xingyue; Mao, Ya; Cao, Huili; Li, Linbo; Wu, Yanming; Yang, Hui		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
The Effect of Work Value, Psychological Ownership and Nursing Working Environment on Intention of Retention in Hospital Nurses.	Kim Ji Hey; Cho Yoon Ju; Jang So Eun		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Job Satisfaction Analysis of Nurses, who Work in Neurology and Neurosurgery Units.	Rymkiewicz, Anna		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
A test of work motivation profile similarity across four distinct samples of employees.	Gillet, Nicolas; Morin, Alexandre J.S.; Ndiaye, Adama; Colombat, Philippe; Fouquereau, Evelyne		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/2

Leading with emotional intelligence in perioperative nursing: An integrative review.	Rhodes, Elise; Foran, Paula		X	Ei alkuperäistutkimus
Factors associated with foreign-educated nurses' willingness to continue working in Japan: a qualitative study.	Tanaka, Kazuko; Yoshimura, Koichi		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Clinical nurses' moral courage and related factors: an empowerment perspective.	Hu, Kaili; Liu, Juan; Zhu, Lisi; Zhou, Yanrong		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Effects of Positive Psychological Capital, Job Crafting and Job Satisfaction on Intention of Retention in Hospital Nurses.	Eun-Ah Lee; Yeongmi Ha		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
The dilemma of the split between theory and reality as experienced by primary healthcare professionals: a mixed methods study of evidence-based practice in a primary care context.	Abelsson, Tobias; Karlsson, Ann-Kristin; Morténus, Helena; Baigi, Amir; Bergman, Stefan		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Retention of physicians and surgeons in rural areas—what works?	Kumar, Shireen; Clancy, Bridget		X	Ei alkuperäistutkimus
Perceptions of transitional care services among patients with percutaneous transhepatic biliary drainage and multi-centre health professionals: A qualitative study.	Yu, Huan; Wang, Xiaomei; Wang, Rui; Peng, Guoqing; Gong, Liyun		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
The life history narrative of clinical nurses with more than 30 years of experience.	Shin, Bong Ja; Park, Eun Young		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/3

Evaluation of Patient Information Material in the Consent Process for Surgical Stabilization of Rib Fractures.	Hung, Gary S. L.; Gardiner, Ben; Patel, Bhavik M.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Career advancement of professional nurses at a regional hospital in Gauteng.	van Biljoen-Mokhotla, Crescelda L.; Makhene, Agnes		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Nurse managers' perceptions and experiences of caring behavior for clinical nurses: a multicenter survey.	Liao, Lulu; Zhang, Fengjian; Zhang, Yan; Guan, Chunyan; Xu, Guihua; Yuan, Changrong; Yang, Xiufen; Huang, Lei; Wang, Wei; He, Xiaoxiao; Xu, Juan; Liu, Yilan		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Effects of Job Embeddedness, Professional Self-concept, and Work-life Balance on Clinical Nurses' Intention to Stay.	Choi Ae-ri; Hwang Jee-In		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Professional Burnout: Models Explaining the Phenomena in Nursing.	Fountouki, Antigoni; Theofanidis, Dimitrios		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 심리적계약과 주관적 경력성공의 이중매개효과.	김희정; 유 미		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
The perceptions and attitudes of obstetric staff and midwives towards perinatal mental health disorders screening: a qualitative exploratory study in Shenzhen, China.	Xiao, Xiao; Ma, Haixia; Zhu, Shening; Li, Qiaomeng; Chen, Yu		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/4

The protective role of professional self-concept and job embeddedness on nurses' burnout: structural equation modeling.	Goliroshan, Soghra; Nobahar, Monir; Raeisdana, Nayyereh; Ebadinejad, Zahra; Aziznejadroshan, Parvin		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Do parenting stress, work-family conflict and resilience affect retention intention in Korean nurses returning to work after parental leave?: a cross-sectional study.	Young-Eun Jung; Mi-Hae Sung		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Nurses' and pre-school teachers' experiences of taking part in a participatory intervention project in communication-intensive working environments.	Gyllensten, Kristina; Fredriksson, Sofie; Widen, Stephen; Söderberg, Mia; Waye, Kerstin Persson		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Retention and motivation of health workers in remote and rural areas in Cross River State, Nigeria: a discrete choice experiment.	Okoroafor, S C; Ongom, M; Salihu, D; Mohammed, B; Ahmat, A; Osubor, M; Nyoni, J; Nwachukwu, C; Bassey, J; Al-emu, W		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
대학병원 간호사에서 일의 의미, 직무배태성, 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 영향.	심영숙; 심귀숙; 심봉희; 성주현		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
The Experiences and Perceptions of Nurses Interacting With Research Literature: A Qualitative Systematic Review to Guide Evidence-Based Practice.	Hines, Sonia; Ramsbotham, Joanne; Coyer, Fiona		X	Ei alkuperäistutkimus

Liite 1/5

Talent Management and its Impact on Innovative Work Behaviour among Registered Nurses in Public Hospitals of Malawi.	Dzimiri, George Lewis; Molefi, Molefakgotla Alex		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Nurses' rest breaks and organizational leaving intentions.	Wendsche, Johannes; Paridon, Hiltraut; Blasche, Gerhard	X		
New Graduate Nurses' Experiences and Challenges during a One-Year Clinical Rotation Programme in the Volta Region of Ghana: Implications for Nursing Management and Nursing Workforce Retention.	Adatara, Peter; Boni, George Sedinam		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Relationship of Characteristics and Motivation of Nurses with Caring Behavior in Regional Public Hospital Aceh.	Amalia, Sri; Marlina; Fithria		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study.	Breed, Maria; Downing, Charlene; Ally, Hafisa		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Exploring competencies of military nurses in general hospitals in China: a qualitative content analysis.	Ma, Huijuan; Lin, Li; Zhang, Suofei; Lei, Lei; Huang, Jinyu; Lu, Fang; Luo, Yu		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Exploring factors influencing the retention of nurses in a religious hospital in Taiwan: a cross-sectional quantitative study.	Chiao, Li-Hua; Wu, Chiu-Feng; Tzeng, I-Shiang; Teng, An-Na; Liao, Ru-Wen; Yu, Li Ying; Huang, Chin Min; Pan, Wei-Han; Chen, Chu-Yueh; Su, Tsai-Tsu		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/6

Caught between good intentions and rigid structures: A qualitative description of professionals' experiences with health promotion in mental health services.	Wagner, Sabina; Ad-dington, Kristine Stoltenberg; Varming, Annemarie; Hempler, Nana Folmann		X	Tutkimus ei vastaa tutki-muskysymyksiin
Development and im-plementation of a logic model: Occupational stress, physical activ-ity, and sedentary be-havior in the work- place ¹ .	Taylor, Wen-dell C.; Das, Bhibha M.; Paxton, Ra-heem J.; She-gog, Ross; Suminski, Richard R.; Johnson, Stephanie R.; Akintola, Omo-tola A.; Ham-mad, Asmaa; Guidry, Monica K.		X	Tutkimus ei vastaa tutki-muskysymyksiin
The Protecting Effect of Team Support for Hospital Nurses Work-ing While Ill: A Cross-Level Moderated Me-diation Model.	Hsin-Pei Wu; Luo Lu		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yh-dysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
병원간호사의 긍정심리역량, 보상이 재직 의도에 미치는 영향.	조 선주; 임수진		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Emotional intelligence and personality char-acteristics of psychiat-ric nurses and their situations of exposure to violence.	Başıoğlu, Ceyda; Arabacı, Leyla Baysan; Büyükbayram, Ayşe; Aktaş, Yeliz; Uz-unoğlu, Gülçin		X	Tutkimus ei vastaa tutki-muskysymyksiin
The Effect of Leader-ship Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motiva-tion.	Selma Demirhan, Busra; Gezginci, Elif; Goktas, Sonay	X		

Liite 1/7

The Effects of Organizational Identification and Organizational Cynicism on Employee Performance Among Nurses.	Tuna, Rujnan; Bacaksız, Feride Eskin; Harmancı Seren, Arzu Kader		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
ICU nurses' lived experience of caring for adult patients with a tracheostomy in ICU: a phenomenological-hermeneutic study.	Akroute, Abder Rahim; Brinckmann, Berit Støre; Hovland, Anders; Fredriksen, Sven-Tore Dreyer		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
신규간호사의 재직의도 영향 요인: 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화를 중심으로.	김은 경; 정 면숙; 김종 경; 유 선주		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Factors influencing acceptance or decline of a hospital-sponsored scholarship by nursing students in Taiwan: a qualitative descriptive study.	Tsou, Chang-Ting; Chen, Kuan-Ling; Tsai, Yun-Fang		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Experiences and Attitudes of Registered Nurses towards the Implementation of Quality Improvement Programmes at a Government Hospital in Eswatini.	Zikalala, Mfaneleni Jimson; Nkhwashu, Tinyiko Enneth; Moloko, Sophy Mogatlogedi		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Facilitators of professional socialisation of learners in the clinical learning areas: A qualitative systematic review.	Mafumo, Julia L.; Tshililo, Azwidhwi R.; Lulhalima, Takalani R.		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Nurses' Perceptions of the Factors Contributing to the Development of the Love of the Profession: A Qualitative Content Analysis.	Adib-Hajbaghery, Mohsen; Bollandian-Bafghi, Shahnaz; Zandi, Mitra		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/8

A qualitative study of workplace violence among healthcare providers in emergency departments in India.	Davey, Kevin; Ravishankar, Veda; Mehta, Nikita; Ahluwalia, Tania; Blanchard, Janice; Smith, Jeffrey; Douglass, Katherine		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	X		
Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review.	Marufu, Takawira C.; Collins, Alexandra; Vargas, Liavel; Gillespie, Lucy; Almghairbi, Dalal		X	Ei alkuperäistutkimus
Work Features that Influence the Retention of Professional Nurses in the Public Health Sector in Windhoek, Namibia.	Washeya, Frieda N.; Fürst, Laetitia N.		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Motives for Recreational Cannabis Use among Mental Health Professionals.	Ghelani, Amar		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation.	Fernet, Claude; Trépanier, Sarah-Geneviève; Austin, Stéphanie; Gagné, Marylène; Forest, Jacques	X		
Nurses' Coping Mechanisms in a Mental Health Establishment.	Molehabangwe, Keorapetse; Pienaar, Abel J.; Sehularo, Leepile A.		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/9

Barriers to women's breast cancer screening behaviors in several countries: A meta-synthesis study.	Özkan, İlknur; Taylan, Seçil		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Job Stress and Healthcare Quality among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Public Service Motivation.	Jianwei Deng; Yangyang Sun; Run Lei; Tianan Yang		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses.	Ko Kyoung Ja; Lee Soo-Kyoung		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Act with respect: Views of supportive actions for older workers after completion of comprehensive vocational rehabilitation services.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference.	Pennbrant, Sandra; Dårderman, Anna		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Knowledge to action: Needs assessment to enhance support for infection control professionals across healthcare settings.	Gambeta, Kasey; Chambers, Andrea		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory.	Trépanier, Sarah-Geneviève; Forest, Jacques; Fernet, Claude; Austin, Stéphanie		X	Ei alkuperäistutkimus

Liite 1/10

Evaluation of a structured preceptorship programme.	Tucker, Guy; Atkinson, Joanne; Kelly, Janet; Parkin, Lynette; McKenzie, Alison; Scott, Sue; Joyce, Susan; Davidson, Doreen	X		
Understanding Motivations and Barriers of CRNAs Involved in Global Health: A Qualitative Descriptive Study.	Lamb, Katie		X	Tutkimus ei vastaa tutkiskysymyksiin
Return to work experiences of patients treated with stem cell transplantation for a hematologic malignancy.	Persoon, S.; Buffart, L. M.; Chinapaw, M. J. M.; Nollet, F.; Frings-Dresen, M. H.; Koning, S.; Kersten, M. J.; Tamminga, S. J.		X	Tutkimus ei vastaa tutkiskysymyksiin
대학병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘, 직무 스트레스, 자아존중감 및 소진이 재직의도에 미치는 영향.	염영희; 양인순; 한정희		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study.	Gyllensten, Kristina; Andersson, Gunnar; Muller, Helena	X		
Workplace stress and discrimination effects on the physical and depressive symptoms of underrepresented minority faculty.	Zambrana, Ruth Enid; Valdez, R. Burciaga; Pittman, Chavella T.; Bartko, Todd; Weber, Lynn; Parra-Medina, Deborah		X	Tutkimus ei vastaa tutkiskysymyksiin

Liite 1/11

Retaining early career registered nurses: a case study.	Mills, Jane; Chamberlain-Salaun, Jennifer; Harrison, Helena; Yates, Karen; O'Shea, Andrea	X		
Influence of migrant background on patient preference and expectations in breast and gynecological malignancies (NOGGO-expression V study): results of a prospective multicentre study in 606 patients in Germany.	Dimitrova, D.; Naghavi, B.; Richter, R.; Nasser, S.; Chekerov, R.; Braicu, E. I.; David, M.; Blohmer, J.; Inci, G.; Torsten, U.; Oskay-Özcelik, G.; Blau, I.; Fersis, N.; Holzgreve, A.; Keil, E.; Keller, M.; Keilholz, U.; Sehouli, J.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
How does collegial support increase retention of registered nurses in homecare nursing agencies? a qualitative study.	Maiko Noguchi-Watanabe; Noriko Yamamoto-Mitani; Yukari Takai		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
THE INTEGRATION OF NON-CONVENTIONAL THERAPEUTIC MODALITIES IN NURSING AS A MOTIVATING FACTOR FOR NURSING CARE.	MENDES PEDRO SANTOS, MARIA IRENE; BASTO CORREIA FRADE, MARTA HANSEN LIMA		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia.	Gebregziabher, Dawit; Berhanie, Eskedar; Berihu, Hagos; Belstie, Addis; Teklay, Girmay		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/12

Understanding hand hygiene behaviour in the intensive care unit to inform interventions: an interview study.	Lambe, Kathryn; Lydon, Sinéad; Madden, Caoimhe; McSharry, Jenny; Marshall, Rebecca; Boylan, Ruth; Hehir, Aoife; Byrne, Molly; Tujjar, Omar; O'Connor, Paul		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Using the behavior change wheel to identify barriers to and potential solutions for primary care clinical guideline use in four provinces in South Africa.	Kredo, Tamara; Cooper, Sara; Abrams, Amber; Muller, Jocelyn; Volmink, Jimmy; Atkins, Salla		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Evaluating a nurse mentor preparation programme.	Gray, Olivia; Brown, Donna		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
The role of the general practitioner in managing age-related hearing loss: perspectives of general practitioners, patients and practice staff.	Bennett, Rebecca J.; Fletcher, Susan; Conway, Nicole; Barr, Caitlin		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Factors facilitating trained NIMART nurses' adherence to treatment guidelines: a vital matter in the management of TB/HIV treatment in South Africa.	Makhado, Lufuno; Davhana-Maselesele, Mashudu; Lebesse, Rachel Tsakani; Maputle, Sonto Maria		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Uncovering motivators and stumbling blocks: Exploring the clinical research experiences of speech-language pathologists.	Finch, Emma; Cornwell, Petrea; Nalder, Emily; Ward, Elizabeth		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/13

FATORES DE MOTIVAÇÃO DOS ENFERMEIROS EM CUIDADOS DE SAÚDE PRIMÁRIOS.	SALGADO MARTINS, CLAUDINA ISABEL; FERREIRA DOS SANTOS POTRA, TERESA MARIA; BERNARDES LUCAS, PEDRO		X	Tutkimus on julkaistu muilla kielillä kuin suomi tai englanti
Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study.	Ayalew, Firew; Kibwana, Sharon; Shawula, Shelemo; Misganaw, Equinet; Abosse, Zeine; van Roosmalen, Jos; Stekelenburg, Jelle; Kim, Young Mi; Teshome, Mihereteab; Mariam, Damtew Wolde		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Physical exercise at the workplace prevents deterioration of work ability among healthcare workers: cluster randomized controlled trial.	Jakobsen, Markus D.; Sundstrup, Emil; Brandt, Mikkel; Jay, Kenneth; Aagaard, Per; Andersen, Lars L.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Why people engage in a weight loss intervention at their workplace - a stratified case study.	Christensen, Jeanette Reffstrup; Pajevic, Majda; Ilvig, Pia Maria; Søgaard, Karen; Jessen-Winge, Christina		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/14

Motivators, Anticipated Challenges, and Supportive Factors for Athletic Trainers Pursuing the Doctor of Athletic Training Degree.	Mulder, Evan R.; Welch Bacon, Cailee E.; Edler, Jessica R.; Hankemeier, Dorice A.; Games, Kenneth E.; Van Lunen, Bonnie L.; Eberman, Lindsey E.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Influences on uptake of cancer screening in mental health service users: a qualitative study.	Clifton, Abigail; Burgess, Caroline; Clement, Sarah; Ohlsen, Ruth; Ramluggun, Pras; Sturt, Jackie; Walters, Paul; Barley, Elizabeth A.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Healthcare workers' beliefs, motivations and behaviours affecting adequate provision of sexual and reproductive healthcare services to adolescents in Cape Town, South Africa: a qualitative study.	Jonas, Kim; Crutzen, Rik; Krumeich, Anja; Roman, Nicolette; van den Borne, Bart; Reddy, Priscilla		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Hand decontamination in clinical practice: a review of the evidence.	Rigby, Ruth; Pegram, Anne; Woodward, Sue		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Exploring variation in the use of feedback from national clinical audits: a realist investigation.	Alvarado, Natasha; McVey, Lynn; Greenhalgh, Joanne; Dowding, Dawn; Mamas, Mamas; Gale, Chris; Doherty, Patrick; Randell, Rebecca		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/15

Public service motivation as a mediator of the relationship between job stress and presenteeism: a cross-sectional study from Chinese public hospitals.	Deng, Jianwei; Li, Yaxin; Sun, Yangyang; Lei, Run; Yang, Tianan		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
The interaction of personal, contextual, and study characteristics and their effect on recruitment and participation of pregnant women in research: a qualitative study in Lebanon.	Ayoub, Jennifer J.; Abiad, May; Forman, Michele R.; Honein-AbouHaidar, Gladys; Naja, Farah; MINA Collaborators		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
A realist review of infant feeding counselling to increase exclusive breastfeeding by HIV-positive women in sub Saharan-Africa: what works for whom and in what contexts.	Nyoni, Simangaliso; Sweet, Linda; Clark, Jacinta; Ward, Paul		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	X		
Predictors of Social Workers Attitudes Towards Evidence-based Practice: Self-determination and the Moderating Role of Organisational Learning.	Zhang, Huan; Chen, Zhen; Zhang, Qiujie		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella
Exploring the relative importance of factors that influence the job retention of social care staff working in intellectual disability services.	Murray, George C.; McKenzie, Karen; Metcalfe, Dale; Whelan, Kathryn; Murray, Aja L.	X		
Community-based dementia care re-defined: Lessons from Iceland.	Gudnadottir, Margrét; Ceci, Christine; Kirkevold, Marit; Björnsdóttir, Kristín		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/16

Caught between good intentions and rigid structures: A qualitative description of professionals' experiences with health promotion in mental health services.	Wagner, Sabina; Addington, Kristine Stoltenberg; Varming, Annemarie; Hempler, Nana Folmann		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Immigrant Youth Program: A Model for Educational and Personal Success.	Garcia, Martha Lucia; Carnes, Stephanie; Hanssen, Daria		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
We are at Full Capacity": Social care workers persisting through work-related stress in a new immigrant settlement context in the United States.	Negi, Nalini J.; Forrester, Patrice; Calderon, Marilyn; Esser, Katherine; Parrish, Danielle	X		
Motives for Recreational Cannabis Use among Mental Health Professionals.	Ghelani, Amar		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources.	Aiello, Antonio; Tesi, Alessio		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Practice educators' attitudes and perspectives of interprofessional collaboration and interprofessional practice learning for students: A mixed-methods case study.	O'Carroll, Veronica; McSwiggan, Linda; Campbell, Martin		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Towards a theoretical framework for Integrated Team Leadership (IgTL).	Smith, Tony; Fowler Davis, Sally; Nancarrow, Susan; Ariss, Steven; Enderby, Pam		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Liite 1/17

Teenage Dating Violence: Perceptions of Need, Priority, and Prevention Responsibility among Schools in Predominantly Mexican Heritage Communities.	Williams, Lela Rankin; Rueda, Heidi Adams		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Integrating Micro and Macro Practice: An Evaluation of the Policy Advocacy Course.	Schwartz-Tayri, Talia M.; Malka, Menny; Moshe-Grodofsky, Merav; Gilbert, Neil		X	Tutkimus keskittyy työtömiin tai opiskelijoihin
Evaluating a nurse mentor preparation programme.	Gray, Olivia; Brown, Donna		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Postdisaster Posttraumatic Growth: Positive Transformations Following the Black Saturday Bushfires.	Harms, Louise; Abotomey, Rhonda; Rose, David; Woodward Kron, Robyn; Bolt, Barbara; Waycott, Jenny; Alexander, Melinda		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Exploring the Development of Professional Identity with Newly Qualified Social Workers.	Moorhead, Bernadette; Bell, Karen; Bowles, Wendy		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Individual and organisational factors in the psychosocial work environment are associated with home care staffs' job strain: a Swedish cross-sectional study.	Susanne, Assander; Aileen, Bergström; Helen, Olt; Susanne, Guidetti; Anne-Marie, Boström	X		
Effects of perceived spiritual management, work engagement, and organizational commitment on job satisfaction among clinical nurses: the mediating role of perceived spiritual management.	Lee, Eun-Hye; Yu, Hea-Jin		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/18

Developing an animal-assisted support program for healthcare employees.	Etingen, Bella; Martinez, Rachael N.; Smith, Bridget M.; Hogan, Timothy P.; Miller, Laura; Saban, Karen L.; Irvin, Dawn; Jankowski, Becky; Weaver, Frances M.	X		
Development and implementation of pharmacy department and pharmacy resident well-being programs.	Pillinger, Kelly E; Treptow, Carissa F; Dick, Travis B; Jones, Courtney M C; Acquisto, Nicole M		X	Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt eivät työskentele sosiaali- tai terveysalalla.
IMPLEMENTATION OF AN ORGANIZATIONAL PLAN TO ADDRESS BURNOUT IN HOSPICE EMPLOYEES...47th Annual Oncology Nursing Society Congress, April 27–May 1, 2022, Anaheim, CA.	Lehto, Rebecca H.; McDaniel, Patricia; Derry, Rachel; Heeter, Carrie; Miller, Patrick; Paletta, Michael		X	Ei alkuperäistutkimus
The Supervisor's Perceived Role in Employee Well-Being: Results From Mayo Clinic.	Wieneke, Kaisa C.; Schaepe, Karen S.; Egginton, Jason S.; Jenkins, Sarah M.; Block, Nicole C.; Riley, Beth A.; Sifuentes, Linde E.; Clark, Matthew M.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Safety and Health through Integrated, Facilitated Teams (SHIFT): stepped-wedge protocol for prospective, mixed-methods evaluation of the Healthy Workplace Participatory Program.	Punnett, Laura; Nobrega, Suzanne; Zhang, Yuan; Rice, Serena; Gore, Rebecca; Kurovski, Alicia		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
A Vision for Excellence by Design.	Hickey, Patricia A.		X	Ei alkuperäistutkimus

Liite 1/19

Interventions in occupational health psychology.	Beehr, Terry A.		X	Ei alkuperäistutkimus
Testing the reciprocal associations among co-worker incivility, organisational inefficiency, and work-related exhaustion: A one-year, cross-lagged study.	Viotti, Sara; Esenmacher, Lynnette; Hamblin, Lydia E.; Arnetz, Judith E.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Compassion Fatigue and Satisfaction: Influence on turnover among oncology nurses at an urban cancer center.	Wells-English, Diana; Giese, Jeannie; Price, Joseph	X		
Trends in measurement models and methods in understanding occupational health psychology.	Tetrick, Lois E.		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Job design for mindful work: The boosting effect of psychosocial safety climate.	Lawrie, Emily J.; Tuckey, Michelle R.; Dollard, Maureen F.		X	Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt eivät työskentele sosiaali- tai terveysalalla.
Supportive leadership training effects on employee social and hedonic well-being: A cluster randomized controlled trial.	Stein, Maie; Schumann, Marlies; Teetzen, Friederike; Gregersen, Sabine; Begemann, Vanessa; Vincent-Höper, Sylvie		X	Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt eivät työskentele sosiaali- tai terveysalalla.
Managing Hospital Nurses During Crisis: Receiving No Salary for 4 Months...Middle Eastern Nurses Uniting in Human Caring, Third Annual Middle East Conference; Aqaba, Jordan, February 2015	Hijazi, Hazam		X	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Job Demands and Resources and Employee Well-being among Social Workers in China: The Mediating Effects of Affect.	Cheung, Shannon P; Xie, Xiaoxia; Huang, Chien-Chung; Li, Xia		X	Tutkimuksen aineisto on kerätty Euroopan, Yhdysvaltojen, Kanadan tai Australian ulkopuolella

Liite 1/20

An examination of two positive organizational interventions: For whom do these interventions work?	Winslow, Carolyn J.; Kaplan, Seth A.; Bradley-Geist, Jill C.; Lindsey, Alex P.; Ahmad, Afra S.; Hargrove, Amber K.	X		
Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare	Gordon, Heather J.; Demerouti, Evangelia; Le Blanc, Pascale M.; Bakker, Arnold B.; Bipp, Tanja; Verhaagen, Marc A.M.T.	X		

Liite 2. Muistiinpanot aineiston arvioinnista

Liite 2/1

Otsikko	Tekijät	Otanta	Tutkimusmenetelmien kuvaus ja sopivuus	Selkeä tarkoitus ja tavoite	Eettiset kysymykset huomioitu	Tutkimuksen johtopäätökset esitetty	Muistiinpanot
Nurses' rest breaks and organizational leaving intentions.	Wendsche, Johannes; Paridon, Hiltraut; Blasche, Gerhard	K, 167	K	K	K	K	
The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motivation.	Selma Demirhan, Busra; Gezginci, Elif; Goktas, Sonay	K, 153	K	K	O	O	Artikkelissa ei mainita olivatko vastaukset anonymisoitu. Suullinen ja kirjallinen suostumus osallistujilta oli, sekä mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta. Tuloksissa on paljon keskustelua asioista, jotka eivät varsinaisesti vastaa tutkimuksessa asetettuun kysymykseen.
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	K, 234	K	K	K	K	
Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation.	Fernet, Claude; Trépanier, Sarah-Geneviève; Austin, Stéphanie; Gagné, Marylène; Forest, Jacques	K, 637	K	K	K	K	
Evaluation of a structured preceptorship programme.	Tucker, Guy; Atkinson, Joanne; Kelly, Janet; Parkin, Lynette; McKenzie, Alison; Scott, Sue; Joyce, Susan; Davidson, Doreen	O, 27	K	K	K	K	Otanta on yhdestä sairaanhoitopiiristä ja ei tilastollisesti kattava. Pitovoima lukujen muutos voi johtua myös tilastollisesti taivannomaisesta muutoksesta.

Liite 2/2

Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study.	Gyllens-ten, Kris-tina; An-dersson, Gunnar; Muller, Helena	O, 11	K	K	K	K	Otanta oli pieni ja edusti 10% mahdollisista vastaajista, yhdellä sairaalaosastolla.
Retaining early career registered nurses: a case study.	Mills, Jane; Chamberlain-Sa-laun, Jen-nifer; Har-ri-son, Hel-ena; Yates, Ka-ren; O'Shea, Andrea	O, 35	K	K	K	K	Tutkimus on tehty vain yhdessä sairaalassa.
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFad-den, P; Boichat, C; Clab-burn, O; Moriarty, J	K, 3421	K	K	K	K	
Exploring the relative im-portance of fac-tors that influ-ence the job re-tention of social care staff work-ing in intellectual disability ser-vices.	Murray, George C.; McKenzie, Karen; Metcalfe, Dale; Whelan, Kathryn; Murray, Aja L.	K, 205	K	K	K	K	Hyvä otanta, mutta vastaajat eivät välttä-mättä edustaneet tut-kittavaa populaatiota tilastollisesti.
We are at Full Capacity": So-cial care work-ers persisting through work-re-lated stress in a new immigrant settlement con-text in the United States.	Negi, Nalini J.; Forrester, Patrice; Calderon, Marilyn; Esser, Katherine; Parrish, Danielle	K, 29	K	K	K	K	
Individual and organisational factors in the psychosocial work environ-ment are associ-ated with home care staffs' job strain: a Swe-dish cross-sec-tional study.	Susanne, Assander; Aileen, Berg-ström; He-len, Olt; Susanne, Guidetti; Anne-Ma-rie, Bo-ström	K, 226	K	K	K	K	

Liite 2/3

Developing an animal-assisted support program for healthcare employees.	Etingen, Bella; Martinez, Rachael N.; Smith, Bridget M.; Hogan, Timothy P.; Miller, Laura; Saban, Karen L.; Irvin, Dawn; Jankowski, Becky; Weaver, Frances M.	O, 22 & 16	K	K	K	K	Otanta on yhdeltä klinikalta ja tuloksissa voi heijastua henkilöstön sukupuolijakauma, sekä henkilöstön työvuorosunnittelu.
Compassion Fatigue and Satisfaction: Influence on turnover among oncology nurses at an urban cancer center.	Wells-English, Diana; Giese, Jeannie; Price, Joseph	K, 93	K	K	K	K	Tutkimus on tehty vain yhdessä sairaalassa ja se ei sisältänyt erityistä interventiota.
Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare	Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T. & Verhagen, M. A.	K, 177	O	K	K	K	Seurantakyselyyn ei saatu riittävästi vastaajia, jotta se olisi voitu sisällyttää tutkimukseen

Liite 3. Analyysimatriisi.

Liite 3/1

Otsikko	Tekijät	Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Pelkistetty ilmaus suomeksi	Alaluokka	Yläluokka
Individual and organisational factors in the psychosocial work environment are associated with home care staffs' job strain: a Swedish cross-sectional study.	Susanne, Assander; Aileen, Bergström; Helen, Olt; Susanne, Guidetti; Anne-Marie, Boström	Efficient strategies to decrease job strain regarding <i>frustrated empathy and lack of support</i> could be to enable time and resources for group sessions with a focus on self-reflection and communication	Group sessions for self-reflection and communication	Ryhmäistunnot itsetutkiskeluun ja viestintään	Työyhteisön kommunikaatio	Työyhteisö voimavarana
The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motivation.	Selma Demirhan, Busra; Gezginci, Elif; Goktas, Sonay	As a result, it is recommended that nurse managers should develop themselves and actively participate in trainings aimed at developing leadership behaviours in order to positively affect the motivation levels of the nurses with whom they work together by exhibiting leadership behaviours.	Managers developing leadership behaviours to increase motivation	Esihenkilöt kehittävät johtamiskäyttäytymistä lisäämiseksi	Esihenkilö koulutus	Esihenkilö työskentely
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth 2022, 12	Another job resource revealed in our study was the high value of healthy and supporting relations in the workplace. Home care managers engaging in dialogues with HCN's, actively expressing feedback and support, appreciating their great knowledge and allowing them to influence their work, facilitated HCN's self-efficacy belief to continue working.	Managers providing feedback	Esihenkilöt, jotka antavat palautetta.	Esihenkilöiden palaute	Esihenkilö työskentely

Liite 3/2

Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	Another job resource revealed in our study was the high value of healthy and supporting relations in the workplace. Home care managers engaging in dialogues with HCN's, actively expressing feedback and support, appreciating their great knowledge and allowing them to influence their work, facilitated HCN's self-efficacy belief to continue working.	Managers providing support	Esihenkilöiden antavat tukea.	Esihenkilöiden tuki	Esihenkilö työskentely
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	Another job resource revealed in our study was the high value of healthy and supporting relations in the workplace. Home care managers engaging in dialogues with HCN's, actively expressing feedback and support, appreciating their great knowledge and allowing them to influence their work, facilitated HCN's self-efficacy belief to continue working.	Managers engaging in dialogues with their teams.	Esihenkilöt, jotka käyvät vuoropuhelua tiimiensä kanssa.	Esihenkilöiden kommunikaatio	Esihenkilö työskentely
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	Another job resource revealed in our study was the high value of healthy and supporting relations in the workplace. Home care managers engaging in dialogues with HCN's, actively expressing feedback and support, appreciating their great knowledge and allowing them to influence their work, facilitated HCN's self-efficacy belief to continue working.	Managers appreciating the knowledge of their team members.	Johtajat arvostavat tiiminsä jäsenten tietämystä.	Esihenkilöiden arvostus	Esihenkilö työskentely
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	Another job resource revealed in our study was the high value of healthy and supporting relations in the workplace. Home care managers engaging in dialogues with HCN's, actively expressing feedback and support, appreciating their great knowledge and allowing them to influence their work, facilitated HCN's self-efficacy belief to continue working.	Managers allowing team members to influence their work.	Esihenkilöt, jotka antavat tiimin jäsenten vaikuttaa työhönsä.	Esihenkilöiden tuki työn tuunaamiselle	Omaan työhön vaikuttaminen

Liite 3/3

Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	Likewise, HCN's emphasized that support and feedback from colleagues, and a wealthy work community is important.	Support from colleagues.	Kollegoiden tuki.	Työyhteisön tuki	Työyhteisö voimavarana
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	Likewise, HCN's emphasized that support and feedback from colleagues, and a wealthy work community is important.	Feedback from colleagues.	Palaute kollegoilta.	Työyhteisön palaute	Palaute
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	By supporting HCN's health and emphasizing the meaningfulness and positive aspects of the work, offering overcoming challenges and learning opportunities, the HCN's work motivation and self-efficacy belief to continue working can be strengthened.	Supporting health.	Terveysten tukeminen.	Terveys	
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	By supporting HCN's health and emphasizing the meaningfulness and positive aspects of the work, offering overcoming challenges and learning opportunities, the HCN's work motivation and self-efficacy belief to continue working can be strengthened.	Supporting meaningfulness and positive aspects of work.	Työn merkityksellisuuden ja myönteisyyden tukeminen.	Työn merkityksellisyys	Työssä onnistumiset

Liite 3/4

Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	By supporting HCN's health and emphasizing the meaningfulness and positive aspects of the work, offering overcoming challenges and learning opportunities, the HCN's work motivation and self-efficacy belief to continue working can be strengthened.	Offering learning opportunities.	Oppimismahdollisuuksien tarjoaminen.	Oppimismahdollisuudet	Työssä kehittyminen
Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study.	Wallin, Stina; Fjellman-Wiklund, Annacristine; Fagerström, Lisbeth	By supporting HCN's health and emphasizing the meaningfulness and positive aspects of the work, offering overcoming challenges and learning opportunities, the HCN's work motivation and self-efficacy belief to continue working can be strengthened.	Offering overcoming challenges.	Tarjoaa haasteiden voittamista.	Haasteiden voittaminen	Työssä onnistumiset
Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation.	Fernet, Claude; Trépanier, Sarah-Geneviève; Austin, Stéphanie; Gagné, Marylène; Forest, Jacques 2015, 28	Managers could attempt to create an environment in which employees perceive fewer demands and more resources for employees. For instance, through their words (articulating a compelling vision) and actions (designing a meaningful job), managers could encourage employees to find innovative ways to gain greater control over their tasks. Moreover, TFL practices are a meaningful avenue to promote (directly or indirectly via job resources) high-quality motivation (i.e. autonomous motivation) in employees.	Managers articulating compelling vision.	Johtajat ilmaisevat vakuuttavan vision.	Esihenkilöiden kommunikaatio	Esihenkilö työskentely

Liite 3/5

Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation.	Fernet, Claude; Trépanier, Sarah-Geneviève; Austin, Stéphanie; Gagné, Marylène; Forest, Jacques	Managers could attempt to create an environment in which employees perceive fewer demands and more resources for employees. For instance, through their words (articulating a compelling vision) and actions (designing a meaningful job), managers could encourage employees to find innovative ways to gain greater control over their tasks. Moreover, TFL practices are a meaningful avenue to promote (directly or indirectly via job resources) high-quality motivation (i.e. autonomous motivation) in employees.	Managers designing a meaningful job.	Johtajat, jotka suunnittelevat mielekästä työtä.	Esihenkiöiden tuki mielekkäälle työlle	Esihenkiö työskentely
Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation.	Fernet, Claude; Trépanier, Sarah-Geneviève; Austin, Stéphanie; Gagné, Marylène; Forest, Jacques	Managers could attempt to create an environment in which employees perceive fewer demands and more resources for employees. For instance, through their words (articulating a compelling vision) and actions (designing a meaningful job), managers could encourage employees to find innovative ways to gain greater control over their tasks. Moreover, TFL practices are a meaningful avenue to promote (directly or indirectly via job resources) high-quality motivation (i.e. autonomous motivation) in employees.	Managers encouraging employees to find ways to gain control over their tasks.	Esihenkilöt kannustavat työntekijöitä löytämään tapoja hallita tehtäviään.	Esihenkiöiden tuki työn tuunaamiselle	Omaan työhön vaikuttaminen
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	Mentoring junior colleagues. The space and ability to mentor junior colleagues was also a positive of the social workers' role	Mentoring junior colleagues.	Nuorempien kollegoiden mentoointi.	Kollegoiden Mentoointi	Työssä kehittyminen
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	Peer support, participants outlined the benefit of self-development through peer support by attending group meetings or forums.	Self-development through peer support groups.	Itsensä kehittäminen vertaistukiryhmien kautta.	Ammatillinen kehittyminen vertaistuen kautta	Työssä kehittyminen

Liite 3/6

Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	Interestingly, whilst managerial support was suggested as a key demand and source of stress within the survey, our qualitative data also highlighted that for some participants, appropriate managerial/peer support could actually be a resource or buffer to reducing workplace stress.	Manager support.	Esihenkilön tuki.	Esihenkilöiden tuki	Esihenkilö työskentely
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	Interestingly, whilst managerial support was suggested as a key demand and source of stress within the survey, our qualitative data also highlighted that for some participants, appropriate managerial/peer support could actually be a resource or buffer to reducing workplace stress.	Peer support	Vertaistuki	Työyhteisön tuki	Työyhteisö voimavarana
Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.	Ravalier, J M; McFadden, P; Boichat, C; Clabburn, O; Moriarty, J	Similarly, an additional resource identified solely from our qualitative data emphasised that the role of being a social worker could buffer against some of the demands and stresses of the job. Further individual recognition and reward for social workers and more public recognition of the impact made by social workers could help to promote positive perceptions of the role and reconnect to a sense of purpose and efficacy.	Individual recognition. Public recognition.	Yksilöllinen tunnustaminen. Julkinen tunnustus.	Työn arvostus	Palaute
We are at Full Capacity": Social care workers persisting through work-related stress in a new immigrant settlement context in the United States.	Negi, Nalini J.; Forrester, Patrice; Calderon, Marilyn; Esser, Katherine; Parrish, Danielle	Specifically, an intentional focus on the celebration of client success stories within an agency or organisation may help underscore social care workers' fruits of labour and bolster their individual motivations, thereby reducing staff stress and turnover.	Celebrating success.	Menestyksen juhlistaminen.	Onnistumiset	Työssä onnistumiset

Liite 3/7

Developing an animal-assisted support program for healthcare employees.	Etingen, Bella; Martinez, Rachael N.; Smith, Bridget M.; Hogan, Timothy P.; Miller, Laura; Saban, Karen L.; Irvin, Dawn; Janowski, Becky; Weaver, Frances M.	Notably, our results suggest that animal-assisted programs could be a means to boost mood and decrease facets of burnout (specifically, patient-related burnout) among healthcare employees.	Animal-assisted programmes to decrease patient-related burnout.	Eläinavusteiset ohjelmat potilas-uupumuksen vähentämiseksi.	Eläinavusteiset interventiot	
Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare	Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T. & Verhaagen, M. A. 2018, 112	Our study is one of the first to test an individual-level job redesign intervention within healthcare organizations and to show that participants can not only learn to use job crafting in their daily work but that job crafting behavioral changes are associated with improvements in well-being and performance. Job crafting by seeking challenges (Study 1; specialists) and resources (Study 2; nurses) can enhance well-being and performance when individuals reflect, communicate, and actualize job crafting by enacting their crafting goals.	Job crafting courses to support job crafting daily work to improve well-being	Työntuunauskurssit tukemaan päivittäistä työtä hyvinvoinnin parantamiseksi	Tuki työn tuunaamiselle	Omaan työhön vaikuttaminen