

Annika Ranta

**TEHO-OSASTOLLA
TYÖSKENTELEVIEN
SAIRAAHOITAJIEN TYÖHÖN
SITOUTUMISTA EDISTÄVÄT JA
EHKÄISEVÄT TEKIJÄT**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Akuutti hoitotyön koulutusohjelma (ylempi amk)

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Annika Ranta
Työn nimi	Teho-osastolla työskentelevien sairaanhoitajien työhön sitoutumista edistävät ja ehkäiset tekijät
Toimeksiantaja	Turun yliopistollinen keskussairaala
Vuosi	2024
Sivut	46 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja(t)	Niina Ervaala

TIIVISTELMÄ

Suomessa kuten muuallakin maailmassa sosiaali- ja terveysala on jo pitkään kärsinyt vakavasta henkilöstövajeesta. Terveystuon haasteita tuovat väestörakenteen muutoksen ohella lisääntyvä terveydenhuollon palvelujen kysynnän kasvu sekä haasteet alan veto- ja pitovoimatekijöissä. Keväällä 2020 Suomeen maailmalta rantautunut COVID-19-pandemia pahensi tilannetta entisestään ja vaikutti laajalti terveydenhuollon toimintaan aiheuttaen merkittävää tehohoidon tarvetta. Samaan aikaan, ja sen jälkeen, osaava ja kokenut henkilöstö pakeni alalta. Työhön sitoutumista edistäviin tekijöihin ja tehohoitotyön vetovoimaisuuteen on tarve kiinnittää huomiota hoitohenkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi sekä laadukkaan ja kantokykyisen tehohoitokapasiteetin turvaamiseksi riittävällä ja osaavalla henkilöstöllä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä teho-osaston sairaanhoitajien näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tutkittua tietoa teho-osastolla työskentelevien sairaanhoitajien työhön sitoutumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä, jota olisi mahdollista hyödyntää hoitohenkilökunnan työhön sitoutumisen tukemisessa. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena Turun yliopistollisen keskussairaalan aikuisten teho-osastolla. Aineisto kerättiin ryhmähaastatteluin kevään 2023 aikana osaston sairaanhoitajilta (N = 11). Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Sairaanhoitajat kuvasivat työhön sitoutumisen sekä ammatillisena sitoutumisena että työyhteisöön sitoutumisena. Työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi kuvattiin organisaation toimintaan liittyviä tekijöitä, kuten henkilökuntaresurssia ja sitouttamisohjelmia, vuorovaikutuksellista esihenkilötyötä sekä palkkauksen kehittämistä. Kehittymismahdollisuuksien, merkityksellisyyden ja mielekkyyden, työn joustavuuden sekä työyhteisön tuen koettiin lisäävän sitoutumista tehohoitotyöhön. Opinnäytetyön tulosten avulla on mahdollista tukea hoitotyöntekijöiden työhön sitoutumista huomioimalla työhön sitoutumista edistävät tekijät.

Asiasanat: sairaanhoitaja, työhön sitoutuminen, teho-osasto



South-Eastern Finland
University of Applied Sciences

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Annika Ranta
Thesis title	Factors promoting and inhibiting work commitment among nurses working in intensive care units
Commissioned by	Turku University Hospital
Time	2024
Pages	46 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Niina Ervaala

ABSTRACT

In Finland as in many other parts of the world, the social and healthcare sector has long suffered from a severe shortage of personnel. In addition to the challenges posed by changes in the population structure, the increasing demand for healthcare services and challenges in attracting and retaining professionals in the field further complicate the situation. The COVID-19 pandemic, which reached Finland in the spring of 2020, worsened the situation even more and had a widespread impact on healthcare operations, significantly increasing the need for intensive care. At the same time, and after the pandemic, experienced and competent personnel began to leave the healthcare sector. There is a clear need to focus on the factors that promote work commitment and the attractiveness of working in intensive care to support the occupational well-being of healthcare personnel and to ensure a high-quality and sustainable intensive care capacity with a sufficient and competent workforce.

The purpose of the thesis was to describe the factors influencing work commitment from the perspective of nurses working in an intensive care unit. The objective of the thesis was to produce evidence-based information on the factors that promote and inhibit work commitment among intensive care nurses, which could be used to support the commitment of healthcare staff to their work. The thesis was conducted as a qualitative study in the adult Intensive Care Unit of Turku University Hospital. The data was collected through group interviews with the Intensive Care Unit nurses (N=11) during the spring of 2023 and it was analyzed using inductive content analysis.

The nurses described work commitment both as professional commitment and as commitment to the work community. Factors promoting work commitment included organizational factors such as staffing resources and retention programs, interactive leadership, and improvements in compensation. Opportunities for development, a sense of meaningfulness, work flexibility, and the support of the work community were seen as increasing commitment to intensive care nursing. The results of the thesis can be used to support the commitment of nursing staff by considering the factors that promote work commitment.

Keywords: nurse, work commitment, intensive care unit

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN VIIITEKEHYS.....	6
2.1	Tehohoitotyö	7
2.2	Työhön sitoutuminen käsitteenä.....	9
2.3	Työhön sitoutumisen hyödyt.....	11
2.4	Työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät.....	11
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	15
4	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	15
4.1	Aineiston keruu	15
4.2	Aineiston analyysi.....	17
5	TULOKSET	20
5.1	Tehosairaanhoidtajien kuvaus työhön sitoutumisesta.....	20
5.1.1	Ammatillinen sitoutuminen	20
5.1.2	Työyhteisöön sitoutuminen	22
5.2	Työhön sitoutumista edistävät tekijät	24
5.2.1	Organisaation toiminta.....	24
5.2.2	Esihenkilötyö.....	26
5.2.3	Palkka.....	27
5.2.4	Kehittymismahdollisuudet	29
5.2.5	Työn merkityksellisyys ja mielekkyys.....	30
5.2.6	Työn joustavuus	31
5.2.7	Työyhteisö	33
6	POHDINTA.....	35
6.1	Tulosten pohdinta.....	35
6.2	Luotettavuuden pohdinta.....	37
6.3	Eettisyyden pohdinta	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSSUUNNITELMAT	41
	LÄHTEET.....	43

LIITTEET

- Liite 1. Tiedonhaun tulokset
- Liite 2. Saatekirje
- Liite 3. Haastattelurunko
- Liite 4. Tietosuojailmoitus

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat jo vuosia kärsineet vakavasta henkilöstövajasta (Keva 2023; Tevameri 2023). Maailman terveysjärjestön WHO:n selvityksen mukaan ongelma on maailmanlaajuinen (WHO 2024). Eläkevakuuttaja Kevan (2023) mukaan vuonna 2022 sairaanhoitajat olivat toiseksi suurin työvoimavajeesta kärsivä ammattiryhmä heti lähihoitajien jälkeen. Koko maan tasolla sairaanhoitajavaje on jo nyt vajaa 17 000. Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuoteen 2031 mennessä kunta-alalta eläköityy lähes 25 prosenttia sairaanhoitajista. (Keva 2023.)

Alan vetovoimaisuutta ja työhyvinvointia seuraava Suomen sairaanhoitajien työolobarometri 2023 osoitti sairaanhoitajien työtyytyväisyyden olevan tyydyttävällä tasolla. Työelämän heikkouksina koettiin erityisesti palkkataso ja palkkausjärjestelmän kehittäminen. Lisäksi työolojen, osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseen tulisi kiinnittää huomiota. (Suomen sairaanhoitajat 2023.) Tehyn teettämän kyselyn mukaan erikoissairaanhoidossa työskentelevistä tehläisistä sairaanhoitajista jopa 86 prosenttia on joskus harkinnut alan vaihtamista ja 22 prosenttia harkitsee alanvaihtoa kuukausittain. Tilanne on huolestuttava erityisesti nuorten hoitajien kohdalla. (Tehy 2023.)

Maailmanlaajuinen COVID-19-pandemia rasitti entisestään työvoimapulasta kärsivää terveydenhuoltoalaa levittyään Suomeen keväällä 2020. Pandemia aiheutti merkittävää tehohoidon tarvetta ja nosti esiin pulan koulutetuista tehosairaanhoitajista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Tehohoitotyön vetovoimaisuuteen ja työhön sitoutumista edistäviin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota laadukkaan ja kantokykyisen tehohoitokapasiteetin turvaamiseksi riittäväällä ja osaavalla henkilöstöllä (STM 2023).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä teho-osaston sairaanhoitajien näkökulmasta laadullisen tutkimuksen menetelmin.

2 OPINNÄYTETYÖN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu aikaisemmasta tutkimustiedosta, raporteista, suosituksista ja lainsäädännöstä. Aikaisemman tutkimustiedon hakemiseen käytettiin systemaattista tiedonhakua. Tiedonhaussa hyödynnettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kirjaston informaation apua. Tiedonhaku tehtiin systemaattisesti kotimaisesta terveysalan Medic-tietokannasta sekä kansainvälisistä hoitotieteen, terveystieteiden ja lähialojen Cinahl- ja Medline-tietokannoista syksyllä 2022 ja päivitettiin keväällä 2024.

Hakusanat suomen kielellä olivat teho-osasto, tehohoito, hoitaja ja sitoutuminen. Aiheeseen liittyvää kotimaista tutkimustietoa ei löytynyt. Englanninkieliksi hakusanoiksi muotoutuivat intensive care unit* OR icu OR critical care AND nurse* AND organizational commitment OR work engagement OR nurse engagement. Tiedonhaun tulokset on kuvattu taulukkoon 1.

Aineiston hakutuloksia rajattiin ennalta määriteltyjen sisäänotto- ja poissulkukriteerien avulla. Aineisto rajattiin koskemaan enintään kymmenen vuotta vanhoja tutkimuksia, vuoden 2014–2024 väliseltä ajalta. Aineistoon valittavan tutkimuksen tuli olla suomen- tai englanninkielinen tieteellinen julkaisu tai väitöskirja. Pro gradut ja opinnäytetyöt hylättiin. Mukaan valitun tutkimuksen tuli olla luettavissa kokotekstinä, ja sen tuli olla saatavissa maksuttomasti. Otsikon perusteella valittiin mukaan julkaisut, joissa otsikko vastasi aihealuetta. Tiivistelmän perusteella valittiin ne, joiden koettiin vastaavan aihealuetta ja tutkimuskysymyksiä parhaiten. Valittujen aineistojen ulkopuolelle jätettiin vastasyntyneiden ja lasten tehohoitoa koskevat tutkimukset sekä tutkimukset, joita ei ollut maksuttomasti saatavilla. Aineistosta poissuljettiin ne, joissa tiivistelmä ei vastannut tutkimuskysymykseen tai aihealueeseen.

Työhön sitoutumista on tutkittu laajasti, mutta juuri teho-osastoja koskevaa työhön sitoutumista vähemmän. Medic-tietokannasta ei löytynyt lainkaan viitekehukseen soveltuvaa tieteellistä julkaisua. Englanninkielisiä viitekehukseen soveltuvia julkaisuja löytyi 125, joista otsikoiden perusteella valittiin mukaan 47. Tämän jälkeen luettiin tiivistelmät, joiden perusteella mukaan valikoitui 27 julkaisua. Viitekehukseen valittiin 12 sisäänottokriteerit täyttävää englanninkielistä tutkimusta.

Taulukko 1. Tiedonhaku

Tietokanta	Hakusanat, aikarajaus	Kaikki tulokset	Otsikko tasolla valittu	Tiivistelmän perusteella valittu	Lopulliset valinnat
Cinahl Medline	"intensive care unit*" OR icu OR "critical care" AND nurse* AND ("organizational commitment" OR "work engagement" OR "nurse engagement") 2014–2024	125	47	27	12
Medic	Teho-osasto*, tehohoi* AND hoitaj* AND sitoutu* 2014–2024	10	0	0	0

2.1 Tehohoitotyö

Tehohoito on vaativaa erikoissairaanhoidoa. Teho-osastoilla hoidetaan potilaita, joilla on tilapäiseksi arvioitu vakava peruselintoiminnan häiriö tai sellaisen uhka ja hänellä arvioidaan olevan mahdollisuus hyvään toipumiseen. (STM 2023; Suomen tehohoitoyhdistys 2019.) Terveystieteiden tutkimuslaitoksen (STM) mukaan hyvinvointialueen ja HUS-yhtymän on huolehdittava, että kiireellistä hoitoa on saatavilla kaikkina vuorokaudenaikoina laajan päivystyksen yksiköissä, joissa on kiireellisen hoidon ja päivystyksen edellytykset ja osaaminen (Terveystieteiden tutkimuslaki 29.12.2016/1516, 50. §).

Tehohoittoa annetaan potilaille, joilla on akuutin sairauden, vamman tai vaativan leikkauksen seurauksena tilapäisiä elintoimintahäiriöitä tai sellaisen uhka, ja joilla arvioidaan olevan hoidon myötä mahdollisuudet hyvään toipumiseen. Suomen tehohoitoyhdistyksen mukaan tehohoidon tehtävänä on valvoa ja tukea sekä tarvittaessa korvata vakavasti sairastuneen potilaan pettäviä elintoimintoja sekä hoitaa häiriöiden taustalla olevia syitä. Päämääränä tehohoidolla

on tilapäiseksi arvioidun hengenvaaran torjunta ja vakavasta sairaudesta tai vammasta toipuminen. (Suomen tehohoitoyhdistys 2019.) Potilaita tehohoitoon tulee sairaalan päivystyksen, vuodeosastojen sekä leikkaussalien kautta (STM 2023).

Vähintään perustasoista tehohoitoa tai tehovalvontahoitoa annetaan 30 osastolla ympäri Suomen. Tehovalvontahoidossa hoidetaan potilaita, joiden hoito vaatii jatkuvaa valvontaa ja hoitoa, mutta joiden elintoimintahäiriöt ovat lievempiä kuin tehohoidossa. Tehohoito- ja tehovalvontahoito toteutetaan yleisimmin samalla osastolla, samalla tehohoitoon perehtyneellä henkilökunnalla. Tehohoito on moniammatillista tiimityötä, jossa työskentelevät tehohoitolääketieteen perehtyneet lääkärit ja monialainen hoitohenkilökunta, joista suurin ammattiryhmä ovat sairaanhoitajat. (STM 2023.) Sairaanhoitajat tekevät hyvinkin itsenäistä työtä, jonka osaaminen vaatii monialaista ja syvää hoitotyön ja lääketieteen osaamista sekä potilaan tilan jatkuvaa arviointia ja reagointia potilaan tilassa tapahtuviin muutoksiin (Magharei ym. 2021; Vartiainen 2021).

Erikoissairaanhoidossa vaativan tehohoidon osaajille on tarvetta (STM 2023). Pätevöityminen tehosairaanhoitajaksi vaatii usean vuoden työskentelyn tehoosastolla sekä jatkuvaa kouluttautumista. Suunnitelmallisella perehdytyksellä, osaamisella, osaamisen varmistamisella sekä jatkuvalla kouluttautumisella varmistetaan tarvittava osaamisen omaksuva hoitohenkilöstö tehohoitotyöhön. (Vartiainen 2021.) Lisäosaamista tehohoitotyöhön on mahdollista saada kouluttautumalla erityistehtäviin, joita vain koulutetun sairaanhoitajan on tarkoituksellista hoitaa (Magharei ym. 2021; Vartiainen 2021).

Sosiaali- ja terveysministeriön asiantuntijatyöryhmän raportin sekä kansainvälisten tutkimusten mukaan tehosairaanhoitajista on pulaa, sillä alalta on COVID-19-pandemian aikana ja sen jälkeen lähtenyt osaavaa ja kokenutta hoitohenkilöstöä (Faramavy & Abd El Kader 2021; Wang ym. 2022; STM 2023). Pandemian aikaan sairaanhoitajat kohtasivat ennennäkemättömiä vaatimuksia, jotka johtivat hoitajien uupumukseen (Faramavy & Abd El Kader 2021; Laukkala ym. 2020; Wang ym. 2022). COVID-19-potilaista huolehtiminen, lisääntyneiden kuolemantapausten kohtaaminen, omaisten tukeminen, altistuminen tartunnalle sekä huoli viruksen levittämisestä omille läheisilleen lisäsi

psykkistä kuormitusta (International Council of Nurses 2021; Wang ym. 2022). Lisähuolta aiheuttivat muun muassa suojainten riittämättömyys ja rokotustavastaisuus (ICN 2021). Vaikka pandemia koetteli koko terveydenhuoltoalaa, tiedetään kuormituksen korostuneen juuri etulinjassa työskenteleviin terveydenhuollon ammattilaisiin (Faramavy & Abd El Kader 2021; Laukkala ym. 2020; Wang ym. 2022). Pandemiakuormitus altisti uupumukselle, ahdistukselle sekä post-traumaattiselle stressireaktiolle, mikä lisäsi halukkuutta lähteä työstä (Faramavy & Abd El Kader 2021; Wang ym. 2022). COVID-19-pandemian aiheuttamalla traumalla voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia (ICN 2021).

Uusien hoitajien kouluttaminen vaatii paljon koulutusta ja tukea (STM 2023). Kokeneiden tehohoidon sairaanhoitajien työssä pitäminen olisikin välttämätöntä uusien kokemattomien tehohoidon sairaanhoitajien perehdyttämisen onnistumiseksi (Mason ym 2014). Tärkeää olisi kiinnittää huomio teho- ja tehovalvontaosastojen riittäviin ja osaaviin henkilöstöresursseihin sekä hyvinvointivaan hoitohenkilöstöön. Jotta tulevaisuuden työvoimatarpeet saadaan turvattua, edellyttää se paljon toimenpiteitä. Alan veto- ja pitovoimaan sekä erikoistumiskoulutusmahdollisuuksiin olisi kiinnitettävä huomiota, jotta tehohoitajan työ koettaisiin houkuttelevana. Osaavan ja riittävän hoitohenkilöstön pitäminen on välttämätöntä myös häiriötilanteista ja poikkeusoloista selviytymiseksi (STM 2023; Vartiainen 2021.)

Suomessa tehosairaanhoitajille ei ole muodollista tutkintoon tähtäävää koulutusta, vaan koulutus tapahtuu työpaikalla. Tehosairaanhoitajan uramallia tulisi kehittää useiden muiden maiden tapaan, sillä Suomessa ei tällä hetkellä ole systemaattisesti järjestettyä tehosairaanhoitajan erikoistumiskoulutusta. Kansallisesti yhtenäisen tehohoitotyön koulutuksen tulisi tähdätä sairaanhoitajan ammatilliseen erityispätevyyteen. Koulutus edellyttäisi riittävää työkokemusta, ja se kartuttaisi hoitajan osaamista nimenomaan käytännön tehohoitotyöhön, ei ainoastaan suunnittelu-, kehittämis- tai johtotehtäviin. (STM 2023.)

2.2 Työhön sitoutuminen käsitteenä

Työhön ja/tai organisaatioon sitoutuminen kuvataan useissa tutkimuksissa työntekijän positiivisena asennoitumisena omaa organisaatiotaan kohtaan. Sitoutunut työntekijä pyrkii tekemään parhaansa organisaation hyväksi yhteisten

tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisaatiositoutumista pidetään usein työntekijän vaihtuvuusaikkeen mittarina, sillä organisaatioon sitoutuminen vähentää työntekijän todennäköisyyttä vaihtaa työpaikkaa. (Alkorashy & Alanazi 2023; Badwan ym. 2022; Haruna ym. 2023; Mason ym. 2014; van Mol ym. 2018; Wang ym. 2022.) Vaihtuvuusaikumuksella taas tarkoitetaan työstä vetäytymistä, johon kuuluu ajatus työssä lopettamisesta sekä aikomuksesta etsiä vaihtoehtoinen työpaikka (Wang ym. 2022).

Yksi eniten käytetyistä organisaatiositoutumista kuvaavista malleista on Allenin ja Mayerin kehittämä kolmikomponenttinen organisaation sitoutumisen malli. Siinä eritellään kolme sitoutumisen komponenttia, joiden kautta sitoutumista selitetään erilaisista lähtökohdista. Heidän mukaansa sitoutumiseen liittyy tunneperäistä sitoutumista, jatkuvuuteen liittyvää sitoutumista sekä normatiivista eli velvoittavaa sitoutumista. Jokainen näistä komponenteista vahvistaa osaltaan työntekijän todennäköisyyttä pysyä organisaatiossa. (Allen & Mayer 1990; Leiviskä 2011, 120–124.)

Affektiivisellä eli tunneperäisellä sitoutumisella tarkoitetaan tunteisiin perustuva halua kuulua organisaatioon. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä kokee organisaation arvot ja tavoitteet omikseen. Tunneperäinen sitoutuminen vahvistuu, kun työntekijälle annetaan mahdollisuus osallistua, hyväksyä organisaation arvot sekä rakentaa identiteettiään suhteessa organisaatioon. Jatkuvuussitoutumista syntyy silloin, kun työntekijälle aiheutuisi organisaatiosta lähtemisestä kustannuksia, eikä työntekijä halua menettää saavuttamia etuja. Työntekijä tiedostaa, ettei työstä lähteminen kannata. Normatiivinen sitoutuminen taas kehittyy velvollisuuden tunnosta organisaatiotaan kohtaan. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä omaksuu työpaikan normit tai mahdollisesti saa etuja ja hyötyjä, jotka saavat tuntemaan tarvetta suorittaa vastapalveluksia. Hän kokee velvollisuudentunnetta jatkaa työssä. (Allen & Mayer 1990; Leiviskä 2011, 120–124; Wang ym. 2022.)

Yhteistä näille kolmelle sitoutumisen komponentille on pysyvyys. Työntekijän vahva sitoutuminen lisää työssä pysymisen todennäköisyyttä. (Allen & Mayer 1990; Leiviskä 2011, 120–124; Wang ym. 2022.) Tunneperäisen sitoutumisen katsotaan olevan organisaation kannalta tavoitelluinta, sillä tunneperäisesti si-

toutuneet hyödyttävät ja antavat organisaatiolle enemmän. Organisaation kannalta tärkeää on pyrkiä vahvistamaan tunneperäisiä ja normatiivisia siteitä, mutta pyrkiä ehkäisemään jatkuvuussitoutumista. Mitä vahvempia työn merkityksellisyyden kokemukset ja työpaikan yhteisön henki on, sitä vahvempaa on normatiivinen ja tunneperäinen sitoutuminen. Tällöin taas jatkuvuussitoutuminen on vähäisempää. (Leiviskä 2011, 120–124.)

2.3 Työhön sitoutumisen hyödyt

Sitoutumisella on monia organisaation sekä työntekijän kannalta merkityksellisiä hyötyjä. Sitoutumisen hyödyt heijastuvat henkilöstön tehokkuuden ja tuottavuuden lisääntymiseen, työhyvinvointiin, vähentyneisiin poissaoloihin ja irtisanoutumisaikaisiin. (Hatam ym. 2016; Haruna ym. 2023.) Lisäksi sitoutuneisuus näkyy yhteistyötaitoina ja asenteina muutoksia kohtaan (Alkorashy & Alanazi 2023; Badwan ym. 2022; Mason ym. 2014; van Mol ym. 2018).

Sitoutuneisuudella on tärkeä rooli laadukkaan ja turvallisen hoidon tarjoamisessa (Alkorashy & Alanazi 2023; Hatam ym. 2016; Li ym. 2022; Mason ym. 2014; Wang ym. 2022). Työhön sitoutuminen voi parantaa hoidon laatua motivoimalla sairaanhoitajia maksimoimaan osaamisensa ja asiantuntemuksensa (Alkorashy & Alanazi 2023; Magharei ym. 2021; Xue ym. 2023). Etenkin tehosastolla osaaminen korostuu. Jatkuvalla ammatillisella kehittymisellä on yhteys hoidon laadun ja turvallisuuden lisäksi hoitajien työtyytyväisyyteen, kustannuksiin terveydenhuollossa sekä mahdollisesti työssä pysyvyyden parantamiseen. Sairaanhoitajien asenteet jatkuvaa ammatillista kehittymistä kohtaan voivat kuitenkin vaihdella riippuen useista tekijöistä, kuten organisaation tuesta, resurssien riittävydestä, henkilökohtaisista motiiveista ja käsityksistä jatkuvan kehityksen hyödyistä. (Kurtović ym. 2024.)

2.4 Työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Sitoutumista parantavien tekijöiden tunnistaminen on organisaation kannalta erityisen kannattavaa, sillä sairaanhoitajien vaihtuvuus vaikuttaa kiistatta hoitohenkilökuntaan, potilaisiin ja organisaatioihin negatiivisesti. Sairaanhoitajien taitojen ja kokemusten menettäminen ja korvaaminen uudella kokemattomalla henkilökunnalla heikentää organisaation kykyä vastata tehokkaasti potilaiden

tarpeisiin saada laadukasta ja turvallista hoitoa. (Alkorashy & Alanazi 2023; Hatam ym. 2016; Mason ym. 2014; Wang ym. 2022.) Lisäksi sairaanhoitajien vaihtuvuus aiheuttaa organisaatiolle taloudellisia kustannuksia (Hatam ym. 2016; Wang ym. 2022). Erityisesti teho-osaston sairaanhoitajien vaihtuvuus johtaa vielä suurempiin rahallisiin menetyksiin (Wang ym. 2022).

Jotta työntekijöiden sitoutumista organisaatioon voidaan vahvistaa, on pyrittävä vahvistamaan työntekijöiden työhön sitoutumista edesauttavia tekijöitä. Työtyytyväisyys on merkittävä tekijä sairaanhoitajien työssä pysymisessä, kun taas alhainen työtyytyväisyys näkyy aikomuksena vaihtaa alaa. (Magharei ym. 2021; Näyttövinkki 2020; STM 2023.) Työtyytyväisyyttä voidaan edistää kiinnittämällä huomiota hoitohenkilöstön työympäristön sosiaalisiin, organisaatorisiin sekä fyysisiin tekijöihin (Näyttövinkki 2020). Muun muassa autonomia, itsenäinen työskentely, tiimipohjainen sosiaalinen vuorovaikutus, kannustava ilmapiiri ja onnistumisen kokemukset parantavat työntekijöiden työtyytyväisyyttä (Alkorashy & Alanazi 2023; Xue ym. 2023).

Työssä pysymiseen motivoi mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä (Järvensivu ym. 2020; Leivistä 2014; Näyttövinkki 2020). Työntekijät ovat tyytyväisempiä, kun he kokevat toimintansa mielekkääksi, johtamistyyli on vuorovaikutuksellista sekä työympäristö on avoin ja yhteisöllinen. Tällöin he ovat omistautuneempia ja yhteistyöhaluisempia, sekä antavat itsestään enemmän organisaation hyväksi. (Alkorashy & Alanazi 2023; Badwan ym. 2022; Mason ym. 2014; Näyttövinkki 2020.)

Jotta työntekijöiden kiintymistä ja sitoutumista organisaatioon voidaan parantaa, tulee kiinnittää erityistä huomiota työelämän laatuun, terveellisen työympäristön tärkeyteen sekä hoitohenkilökunnan kokonaisvaltaiseen huomioimiseen (Badwan ym. 2022; Magharei ym. 2021; Xue ym. 2023). Organisaation tuen tiedetään auttavan hoitajia työskentelemään tehokkaasti ja auttavan heitä selviytymään tehohoitotyön stressaavista olosuhteista (Alkorashy & Alanazi 2023; Badwan ym. 2022; Magharei ym. 2021; Mason ym. 2014). Organisaation tuki johtaa sekä yksilön, että organisaation kannalta myönteisiin lopputuloksiin, kuten työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuden lisääntymi-

seen. Sairaanhoidajat, jotka kokivat saavansa tukea työhönsä, olivat tyytyväisiä. Se näkyi heidän työssään luovuutena, innovatiivisuutena sekä sitoutumisena työpaikalleen. (Badwan ym. 2022.)

Hyvä organisaatioilmapiiri tukee työssäoloa ja vaikuttaa suoraan sairaanhoitajien työmotivaatioon, asenteeseen sekä parantaa työn tehokkuutta. Välitön organisaatioilmapiiri ja työyhteisön vahva tuki auttaa sairaanhoitajia voittamaan työn vaikeudet. (Li ym. 2022.) Työympäristö tunnustetaan myös työtyytyväisyyden, sitoutumisen ja vaihtuvuuden keskeiseksi tekijäksi. Työympäristö määrittää ympäristöksi, joka helpottaa tai rajoittaa hoitotyötä. Sillä on keskeinen rooli hoitotyön laadun vaikuttajana, ja se on yhdistetty myös potilaiden hoitotuloksiin. (Xue ym. 2022.)

Vetovoimaisuutta ja sitoutumista voidaan edistää myös riittävällä henkilöstöressursilla. Työntekijät, jotka työskentelevät työyhteisössä, jossa on riittävästi henkilöstöresursseja, tuntevat olevansa organisaatiolle tärkeitä. He ajattelevat tulevaisuudestaan optimistisesti, minkä lisäksi he kokevat lisääntyntä tyotehokkuutta. Työpaikan tiimityö, jossa saa sosiaalista tukea sekä palautetta, on omiaan lisäämään koettua työhön sitoutumista. (van Mol ym. 2018.) Osaamisen parantaminen, onnistuneet oppimiskokemukset sekä ammatillinen kehittyminen on myös tunnustettu työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi (Haruna ym. 2023). Riittävä palkka, palkitsemisjärjestelmät sekä urakehitysmahdollisuudet tukevat tätä (Kurtović ym. 2024; Magharei ym. 2021). Lisäksi suunnitelmallisella mentorin ja mentoroitavan välisellä opetuksella, ohjauksella sekä suunnitelmallisella perehdytysohjelmalla voidaan edistää työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä (Näyttövinkki 2020).

Sitoutumisen taustalla vaikuttavat myös henkilökohtaiset tekijät, kuten aiempi työkokemus, persoonallisuuden piirteet ja selviytymismekanismien käyttö (Alkorashy & Alanazi 2023; Badwan ym. 2022; Mason ym. 2014). Työhön sitoutumisen katsotaan liittyvän myös ikään, työkokemusvuosiin hoitotyössä, siviilisäätyyn, lapsiin, työasemaan ja työpaikkaan (Alkorashy & Alanazi 2023). Tulokset osoittavat, että nuori ikä ja vähäinen sairaanhoitajakokemus liittyvät alhaisempaan työhön sitoutumiseen (Alkorashy & Alanazi 2023; Haruna ym.

2023). Nuoremmat sairaanhoitajat haluavat tasapainoa henkilökohtaisen elämän ja työnsä välille. Lisäksi he haluavat parempia uramahdollisuuksia sekä viihtyisämpää työilmapiiriä. (Alkorashy & Alanazi 2023.) Tasapaino perhe- ja työelämän välillä onkin yksi merkittävimmistä organisaatioiden menestymiseen vaikuttavista tekijöistä (Hatam ym. 2016). Myös vuorotyö saattaa heikentää innostusta työhön (Li ym. 2022).

Tehohoitotyön työvaatimukset tunnistetaan kiinteäksi osaksi teho-osaston työtä. Lisääntynyt potilaan tarkkailu, intensiivisen työympäristön vaatimukset sekä henkilöstön, ajan ja resurssien rajoitukset ovat kuitenkin omiaan lisäämään hoitohenkilöstön uupumusta. (Haruna ym. 2022; van Mol ym. 2018.) Työn vaatimusten ylittäessä resurssit, voi seurauksena olla työuupumus (Li ym. 2022; Rushton ym. 2021; Wang ym. 2022). Yksi tehohoitajien lähtöaikeiden syistä on juuri työuupumus, joka ilmenee emotionaalisenä uupumuksena, kynnisyystenä sekä heikentyneenä itsearviointina omaa työtä ja osaamista kohtaan. Työuupumuksesta on tullut entistä näkyvämpi COVID-19-pandemian myötä. (Faramavy & Kader 2021; Wang ym. 2022.) Työuupumusta lisää työn tekijän työponnisteluiden palkitseamattomuus. Yksi keskeinen tehtävä onkin parantaa työssä jaksamista. (van Mol ym. 2018 & Wang ym. 2022.) Sairaanhoitajien tukeminen ja johtajien empaattinen käyttäytyminen vähentää työpörräistä stressiä ja edistää organisaatioon sitoutumista (Faramavy & Kader 2021; Magharei ym. 2021).

Johtajien välittävällä ja arvostavalla käyttäytymisellä on merkittävä vaikutus työssä pysymiselle etenkin hankalina aikoina. Johtajien tulisi lisätä sekä sosiaalista- että organisaation tukea ja varmistaa, että sairaanhoitajat saavat tarvittaessa psyykkistä apua ja resursseja hyvinvointinsa tukemiseen. Lisäksi joustavan tai lyhyemmän työajan tarjoaminen voi edistää organisaatioon sitoutumista. Myös urapolkujen ja palkkioiden antaminen nähdään sitoutumista edistävänä keinona. (Faramavy & Abd El Kader 2021.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata teho-osastolla työskentelevien sairaanhoitajien työhön sitoutumista sekä työhön sitoutumiseen edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä.

Tavoitteena on tuottaa tietoa teho-osaston sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä, jota voidaan hyödyntää organisaatiossa hoitohenkilökunnan työhön sitoutumisessa sekä vetovoimaisuuden parantamisessa.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Millaiseksi teho-osastolla työskentelevät sairaanhoitajat kuvaavat työhön sitoutumisen?
2. Mitkä tekijät edistävät tehosairaanhoitajan työhön sitoutumista?

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä keräämällä tietoa tutkittavana olevien ihmisten näkemuksista ja kokemuksista (Elo ym. 2022, 216; Puusa & Juuti 2020, luku 3). Laadullinen tutkimus keskittyy tarkastelemaan yksittäistä ilmiötä, jolloin olennaista on aineiston laatu, ei tutkimukseen osallistujien määrä (Puusa & Juuti 2020, luku 3). Tavoitteena on saada mahdollisimman kattava kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tutkimukseen osallistuvien kuvaamalla ja tulkitsemalla tavalla (Palonen & Kylmä 2022, 283; Puusa & Juuti 2020, luku 3).

4.1 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin Turun yliopistollisen keskussairaalan aikuisten teho-osaston sairaanhoitajilta (N=11). Kohde valikoitui tarkoituksenmukaisesti sairaanhoitajista, koska laadullisen tutkimuksen tavoin tavoiteltiin henkilöitä, joilla on kokemusta tutkimuksen kohteena olevasta aihealueesta (Palonen & Kylmä 2022, 283). Tavoitteena aineiston keruulla on tuottaa materiaalia aineiston analyysiin, jotta saadaan esille tekijöitä kokonaisvaltaisen ja perusteellisen käsityksen saamiseksi tutkittavasta ilmiöstä (Elo ym. 2022, 216).

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on keskeinen ja merkittävä aineistonkeruumenetelmä, sillä se mahdollistaa haastateltavan oman kerronnan hänen omista kokemuksistaan ja näkemyksistään (Palonen & Kylmä 2022, 282). Haastattelumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu, joka sopii tilanteeseen, kun halutaan tieto juuri tietyistä asioista. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat valmiiksi mietittyjä, ja ne perustuvat aihealueen aiemman tutkimustiedon perusteella valittuihin aiheisiin, jotka ovat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelurunko (liite 3.) antaa haastattelulle raamit, joiden mukaan haastattelu pyrkii etenemään, mutta haastattelussa annetaan tilaa haastateltavien näkökulmille ja kokemuksille, jotta haastattelusta saadaan mahdollisimman monipuolinen ja rikas aineisto. (Palonen & Kylmä 2022, 285–286.)

Haastatteluaineistoa on mahdollista kerätä eri tavoin, kuten yksilö- tai ryhmähaastatteluina. Ryhmähaastattelulla viitataan tilanteeseen, jossa on tiettyyn teemaan liittyvä yhteishaastattelu. Haastattelijan tehtävänä on ohjata ja rohkaista tasapuoliseen keskusteluun sekä antaa ryhmän sisäiselle vuorovaikutukselle tilaa. Mielenkiinnon kohteena ei ole ainoastaan yksittäinen vastaus vaan haastateltavien välinen vuorovaikutus, miten ryhmän toimintatavat etenevät, miten eriävät mielipiteet ilmaistaan ja miten yhteinen näkemys muotoillaan. (Pietilä 2017.) Tärkeää onkin luoda hyvä ja vastavuoroinen ilmapiiri, jossa haastateltavat voivat kokea olonsa turvalliseksi (Palonen & Kylmä 2022, 285–286; Puusa & Juuti 2020, luku 6). Ryhmähaastattelun etuna on, että ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan muistamaan jotain, mitä yksilöhaastattelussa ei välttämättä tulisi mieleen. (Puusa & Juuti 2020, luku 6).

Tutkimuslupa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriltä haettiin loppuvuodesta 2022 ja tutkimuslupa saatiin tammikuussa 2023. Saatekirje haastatteluun (liite 2) ja haastattelurunko (liite 3) lähetettiin teho-osaston hallinnolliselle osastonhoitajalle sähköpostitse, ja hän välitti kutsut osaston sairaanhoitajille. Opinnäytetyön aineisto kerättiin kevään 2023 aikana ryhmähaastatteluilla (N=4).

Hyödyntääkseni haastatteluun varatun ajan mahdollisimman tehokkaasti oli saatekirjeessä (liite 2.) haastattelukysymykset (liite 3.) kerrottu ennakkoon.

Tavoitteena oli valmistaa haastateltavat etukäteen pohtimaan aihetta, jotta keskustelu haastattelutilanteessa lähtisi liikkeelle mahdollisimman jouhevasti. Haastattelut pidettiin teho-osastolla rauhallisessa tilassa, joka oli varattu etukäteen. (Puusa & Juuti 2020, luku 7.) Haastatteluissa oli avoin, keskusteleva ja luottamuksellinen ilmapiiri.

Haastattelu alkoi opinnäytetyön aiheen esittelemisellä sekä tutkimukseen, haastattelutilanteeseen, luottamuksellisuuteen ja tietosuojaan liittyvillä asioilla. Haastateltavilta varmistettiin suullisesti tietoinen suostumus. Taustatietona kysyttiin työkokemusvuodet nykyisessä työpaikassa, jotta aineistosta nähtäisiin mahdolliset eroavaisuudet työkokemusvuosien perusteella. Haastattelut etenivät pääasiassa haastattelurungon mukaisesti. Kysymysjärjestys saattoi muuttua luontevan keskustelun ylläpitämiseksi, ja kysymysmuotoja muokattiin tilanteeseen sopivaksi. Keskustelu oli jokaisessa haastattelu ryhmässä aktiivista. Haastattelutilanteista tehtiin äänitallenne sekä muistiinpanoja keskustelun tueksi.

4.2 Aineiston analyysi

Haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, jossa aineisto kuvataan tiivistetyssä, pelkistetyssä ja yleisessä muodossa. Induktiivisen sisällönanalyysin tapaan analyysi jaetaan kolmeen päävaiheeseen, joita ovat valmistelu-, analysointi- ja raportointivaihe. Valmisteluvaiheessa haastatteluista saatu aineisto litteroitiin selkeälukaiseen tekstimuotoon. (Elo ym. 2022, 218–219.) Litteroinnin apuna käytettiin Microsoft Word -sovelluksen sanelutoimintoa. Aineisto kuunneltiin useampaan kertaan oikean lopputuloksen varmistamiseksi. Litteroinnin jälkeen aineistoon perehdyttiin kokonaiskäsityksen muodostamiseksi, sillä laadullista dataa analysoitaessa tulee aineistoon perehtyä hyvin (Drisko & Maschi 2015.) Analyysiyksiköksi valittiin haastateltavan sana, lause tai useammasta lauseesta koostuva ajatuskokonaisuus, joka vastaa tutkimuskysymyksiin (Elo ym. 2022, 218–219).

Analyysivaihe aloitettiin etsimällä aineistosta tutkimuskysymyksiä vastaavat alkuperäisilmaukset, jotka pelkistettiin poistamalla täytesanat, ja muokkaamalla teksti kirjakielen ilmaisuksi huolehtien keskeisen merkityksen säilymisestä.

(taulukko 2). Aineisto käytiin läpi useampaan kertaan, jotta voitiin varmistua, että kaikki halutut ilmaisut ovat mukana analyysissa. (Elo ym. 2022, 219–223.)

Taulukko 2. Alkuperäisilmausten pelkistäminen

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys
Tavallaan pitää olla semmoisia taitoja, mitkä ei ihan synny ihan lyhytaikaisen sitoutumisen pohjalta, että sen puolesta semmoinen niinku pidempiaikainen sitoutuminen on niinku tavallaan aika välttämätöntäkin, että jotkut ihmiset on vähän sitoutuneempia tähän näin.	Tarvitaan taitoja, joiden opettelu vie aikaa. Pidempiaikainen sitoutuminen on tämän vuoksi tärkeää.
Koska sitähan on hyvin harvassa paikassa mahdollista tehdä näin paljon pitkiä vuoroja, että se on ihan valtava pitovoimaetu. Että, siitä mahdollisuudesta ei kannata mistään hinnasta luopua.	Pitkät työvuorot ovat pitovoimaetu, josta ei tule luopua.
Ja sitten esimerkiksi työvuorotoiveet toimii tosi hyvin, mikä ainakin mulle on iso tekijä. Voit tehdä yöpainotteista ja sitten voit tehdä pitkii, sitten sinä voit tehdä tavallisia tai viikonloppuja enemmän.	Työvuoroihin pystyy itse vaikuttamaan työvuorotoiveiden muodossa.

Pelkistysvaiheen jälkeen siirryttiin koodausvaiheeseen, jonka tarkoituksena on auttaa tutustumaan aineistoon ja järjestämään aineistoa ennen varsinaista luokittelua. Koodauksen tarkoituksena on kehittää uutta tietoa ja vastata tutkimusta kehystäviin tutkimuskysymyksiin. Koodauksessa etsittiin, tunnistettiin ja nimettiin yhtäläisiä sisällöllisiä elementtejä. Pelkistettyjä ilmaisuja vertailtiin keskenään etsien yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Samaa tarkoittavat koodit muodostivat oman ryhmän, alaluokan, joka nimettiin sisältöä kuvaavalla nimellä. Analyysi eteni muodostettujen alaluokkien yhdistämisellä alaluokista yläluokiksi (taulukko 3). Molemmat tutkimuskysymykset analysoitiin erikseen. (Elo ym. 2022, 219–223.)

Taulukko 3. Luokittelu

Peikistys	Koodi	Alaluokka	Yläluokka
Koen olevani ammattiyhteisö (H1P1)	Yhteisö ammattista	Ammattiyhteisö	Ammatillinen sitoutuminen
Olemme yhteisö ollessamme teho-osastolla töissä (H4P2)	Yhteisö työskennellä teho-osastolla		
Sitoutuneella työntekijällä on motivaatio ja halu tehdä työ hyvin. (H2P1)	Motivaatio ja halu tehdä työ hyvin	Ammatti-identiteetti	
Koen teho-osastajaidentiteettiä sitouttavan minua työhöni. (H1P1)	Teho-osastajaidentiteetti sitouttaa		
Olen motivoitunut ja saan käyttää osaamistani täällä. (H3P3)	Motivaatio ja osaamisen hyödyntäminen	Ammatillinen pätevyys ja kompetenssi	
Koen olevani asiantuntijatasolla työssäni. Saan työstäni edelleen ja pystyn antamaan siitä myös muille. (H1P1)	Ammatillinen osaaminen ja sen hyödyntäminen		
Itsensä kouluttaminen, halu ylläpitää ja etsiä tietoa liittyen työn tekemiseen. (H1P2)	Kouluttautumiseen Halua ylläpitää ammattitaitoa	Itsensä kehittäminen	
Halua ja motivaatio oppia sekä halua kehittää omaa osaamistaan. (H2P3)	Motivaatio oppia ja kehittää itseään		

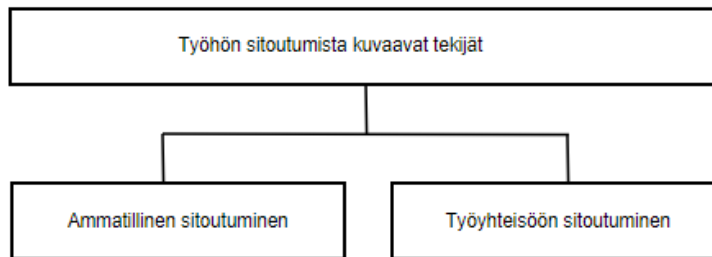
Analyysi päättyy, kun saturaatio saavutetaan, jolloin uutta tietoa ei enää löydy (Busetto ym. 2020). Analyysin lopputuloksena on tiivis kuvaus haastatteluai- neistosta. Analyysin viimeisessä vaiheessa eli raportointivaiheessa tulokset aukikirjoitetaan tehdyistä luokitteluista käsin. Avoimuuden vuoksi raporttiin liitettiin kuviot selkeyttämään analyysin etenemistä sekä vahvistamaan analyysin luotettavuutta. (Busetto ym. 2020; Elo ym. 2022, 219–223.) Luotettavuutta osoittavat myös tuloksiin liitetyt autenttiset lainaukset. Tuloksia verrataan aikaisempiin tutkimusten osoittamiin tuloksiin myöhemmin Pohdinta-osiossa.

5 TULOKSET

Opinnäytetyön tutkimustulokset raportoidaan kahden (2) tutkimuskysymyksen mukaan. Lisäksi tutkimustulokset havainnollistetaan kuvien avulla. Alaluokat ovat tutkimustuloksissa lihavoituina. Tulosten yhteydessä on alkuperäisilmaisuja, jotka ovat tekstissä kursivoituina. Tutkimukseen osallistuneiden sairaanhoitajien työkokemus teho-osastolla vaihteli viidestä vuodesta 30 vuoteen. (ka 15,8 vuotta).

5.1 Tehosairaanhoitajien kuvaus työhön sitoutumisesta

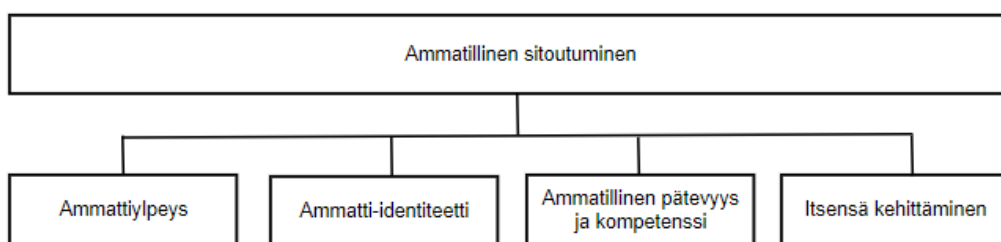
Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä kartoitettiin teho-osastolla työskentelevien sairaanhoitajien työhön sitoutumista kuvaavia tekijöitä, jotka jakautuivat kahteen (2) pääluokkaan (kuva 1): ammatillinen sitoutuminen ja työyhteisöön sitoutuminen.



Kuva 1. Työhön sitoutumista kuvaavat tekijät

5.1.1 Ammatillinen sitoutuminen

Ammatillinen sitoutuminen jakautui neljään (4) alaluokkaan (kuva 2): ammattitilpeys, ammatti-identiteetti, ammatillinen pätevyys ja kompetenssi ja itsensä kehittäminen.



Kuva 2. Ammatillinen sitoutuminen

Teho-osaston sairaanhoitajien työhön sitoutumista kuvasi sairaanhoitajien **ammattiylpeys**. Ylpeys työskennellä teho-osastolla sekä tehohoitotyöhön liittyvä imago nähtiin sitouttavina tekijöinä. Myönteiset tunteet omaa ja työyhteisön osaamista kohtaan sekä tunne tärkeän ja yhteiskunnallisestikin merkittävän työn tekemisestä korostui. Omien vahvuuksien näyttäminen ja hyödyntäminen koettiin tärkeänä.

Sairaanhoitajat kertoivat työhön sitoutumiseen vaikuttavan vahva **ammatti-identiteetti**, joka koettiin positiivisena tekijänä työssä pysymiselle. Ammatti-identiteetillä tarkoitettiin tehohoitajan asiantuntijuutta, työyhteisöön kuulumista sekä työroolia teho-osastolla. Tehohoitajaidentiteetin kerrottiin olevan läsnä myös vapaa-ajalla. Haastateltavat kertoivat miettineensä työpaikan vaihtoa, mutta tehohoitajaidentiteetin vuoksi he eivät kokeneet pystyvänsä muokkautumaan toiseen työpaikkaan. He eivät myöskään olleet halukkaita vaihtamaan työpaikkaa ammatillisesti matala-asteisemmalle hoidon tasolle.

Kyllä mä niinku ajattelen, että se identiteetti, se tehohoitajaidentiteetti myös sitouttaa työhön. Niinku en mä tiedä pystyisinkö mä muokkautumaan vaikka vanhainkotiin, niinku tavallaan. (H1P1)

Ammatillinen pätevyys ja kompetenssi kuvattiin vahvana osaamisena sekä asiantuntijuutena tehohoitotyössä, joka koettiin sitouttavana tekijänä työssä pysymiselle. Sitoutuneen työntekijän koettiin olevan motivoitunut, joustava sekä halukas oppimaan lisää. Sitoutuneella työntekijällä koettiin olevan motivaatio tehdä moniammatillista hoitotyötä potilaan hyväksi sekä halu kehittää omaa osaamistaan, ylläpitää omaa osaamistaan ja viedä kehitystä eteenpäin kehittämällä omaa työtään.

Haastatteluissa keskusteltiin tehohoitotyön osaamisen tärkeydestä ja siitä, kuinka kokeneen tehohoitajan osaamista arvostetaan. Vahva osaaminen ja pitkä tehohoitokokemus nähtiin tärkeänä, jopa välttämättömänä, jotta osaaminen, laatu ja potilasturvallisuus on varmistettua. Haastateltavat kuvasivat työhön sitoutumisen olevan murrosvaiheessa. Haastateltavat kokivat nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumisen muuttuneen ja heidän koettiin lähtevän tehohoitotyöstä vanhempia työntekijöitä herkemmin. Osaamisen kehittyminen

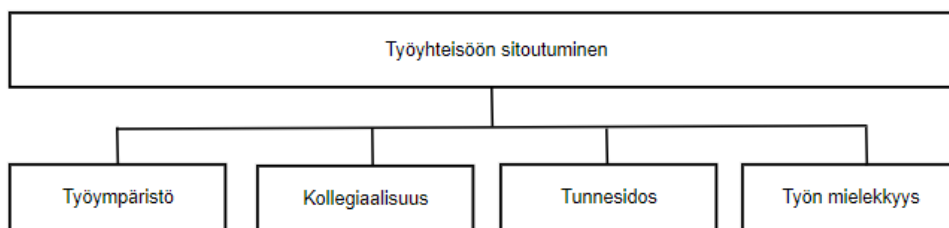
aina syväosaamisen tasolle nähtiin vaativan pitkäjänteisen vuosien sitoutumisen, jonka vuoksi työhön sitoutuminen koettiin tärkeänä.

Oman ammatillisen kasvun ja **itsensä kehittämisen** kuvattiin vaikuttavan työhön sitoutumiseen. Halu ja motivaatio jatkuvaan oppimiseen sekä halu kehittää omaa osaamistaan tuli esiin kaikissa haastatteluissa. Tärkeäksi koettiin mahdollisuus käyttää, jakaa ja hyödyntää omaa osaamistaan. Mitä enemmän sairaanhoitajat kertoivat olevansa ammatillisesti tyytyväisiä, sitä enemmän he kokivat olevansa sitoutuneita työpaikkaansa. Motivaation ja sitoutumisen tason koettiin vaihtelevan elämäntilanteen mukaan. Työmotivaation tasoa nosti uudet tehtävät, jonka avulla henkilökohtainen kehittyminen ja kasvu mahdollistui. Tämä lisäsi motivaatiota työssä pysymiseen.

No sitoutunut työntekijä ensinnäkin on tietysti työnantajalle ihan lottovoitto. Sitoutunut työntekijä haluaa pääsääntöisesti varmasti tehdä työnsä hyvin, että on se lähtökohta siinä ja vieläpä sen lisäksi sitten haluaa todennäköisesti kehittää itseään, ylläpitää omaa osaamistaan ja viedä niinku myös sitä kehitystä eteenpäin. (H3P3)

5.1.2 Työyhteisöön sitoutuminen

Työyhteisöön sitoutuminen jakautui neljään (4) alaluokkaan (kuva 3): työympäristö, kollegiaalisuus, tunnesidos ja työn mielekkyys.



Kuva 3. Työyhteisöön sitoutumisen luokat

Työympäristön koettiin tukevan ja mahdollistavan sujuvan työn teon. Teho-osaston työtilat, toimivat laitteet, laitteiden ja lääkkeiden riittävyys sekä mahdollisten vikojen ja puutteiden nopea korjaus kuvattiin tekijöinä, joiden avulla työnteko teho-osastolla koettiin mielekkääksi. Teho-osaston työympäristö koettiin eduksi verrattuna muihin osastoihin sairaalassa. Haastatteluissa keskus-

teltiin siitä, kuinka tärkeää hoitohenkilökunnan olisi tunnistaa ja tiedostaa tehohoidon toimiva työympäristö sekä hyvät työolot. Työympäristö nähtiin tekijänä, jonka vuoksi lähtemistä tai vaihtoa toiseen työpaikkaan ei nähty järkevänä.

Vahva sitoutuminen työyhteisöön koettiin sitouttavana tekijänä työssä pysymiselle. Keskeisessä asemassa olivat vuorovaikutussuhteet. **Kollegiaalisuuden** merkitys tuen, luottamuksen ja turvallisuuden antajana korostettiin sekä nähtiin voimavarana henkisesti kuormittavassa työssä. Sujuva ja saumaton tiimityö koettiin merkityksellisenä sekä tärkeänäkin yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

On niinku kivaa, jos lähtisi vaihtamaan johonkin, niin kyllä se on ne ihmiset mitä kaipaisi. Tietysti työnkuvakin, mutta ihmiset on se, mikä pitää täällä. (H1P2)

Tulee just mieleen semmoinen niinku luottamus. Sitten toisaalta myöskin sitä kautta, että on turvallinen olo ja se sitten niinku johtaa siihen sitoutumiseen, koska sulla ei tule niitä tilanteita, että sä jäisit niinku pulaan siinä sun työssä, vaan sulla on luottavainen olo siinä. Että sä tiedät, että sulla on hyvä työporukka ja vähän niinku aina joku tietää ja yhdessä mietitään ne tilanteet. Ja se, että vaikka kiiretilanteessa ei edes aina ehdi delegoida sillä tavalla, mutta ne asiat vaan niinku hoituu, että se osaaminen on kovalla tasolla. (H3P3)

Tunnesidos niin työyhteisöön kuin työpaikkaan kuvattiin tekijänä, joka vaikutti työssä pysymiseen. Työstä saadut hyödyt, kuten myönteiset kokemukset ja tunteet, vahvistivat tunnesidosta. Työpaikan viihtyvyys sekä kotoisuus lisäsivät tunnesidosta. Ensimmäisessä haastattelussa keskusteltiin siitä, onko työpaikkaan edes mahdollista sitoutua ilman minkäänlaista tunnesitoutumista. Pelkästään rahallisen korvauksen tai saatujen etujen ei uskottu sitouttavan työpaikkaan.

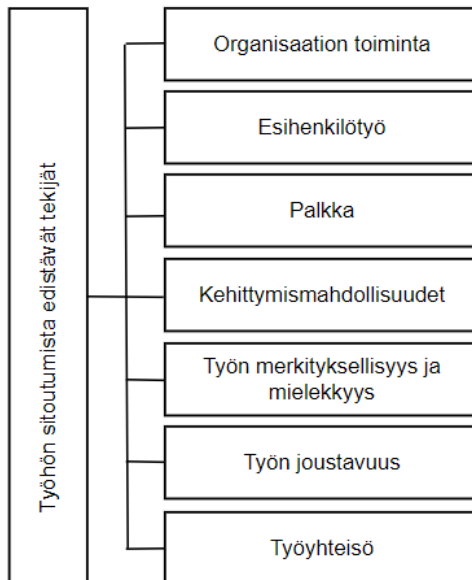
Tehohoitotyötä kuvattiin olevan mielekästä jokaisessa haastattelussa. Tehohoitotyön koettiin sitouttavan monipuolisuudellaan ja jatkuvalla kehittymisellään. **Työn mielekkyyttä** lisäsi haastava ja mielenkiintoinen työnkuva, muuttuvat tilanteet sekä tehohoitotyön imu, jotka kuvattiin sitouttaviksi tekijöiksi työssä pysymiselle. Onnistumisen kokemukset sekä työn merkityksellisyys lisäsivät työn mielekkyyttä. Myös työhyvinvointi kuvattiin työn mielekkyyteen

vaikuttavaksi tekijäksi. Mielekkään työn arvioitiin motivoivan parempiin työsuorituksiin.

Just toi semmoinen työn mielekkyys, niin ainakin lisää sitä sitoutuneisuutta ja sitten yhteinen päämäärä sen potilaan hyväksi ja tällöinen yhteistyö ja tällöinen myöskin, että halutaan tehdä saman päämäärän mukaan töitä. (H3P2)

5.2 Työhön sitoutumista edistävät tekijät

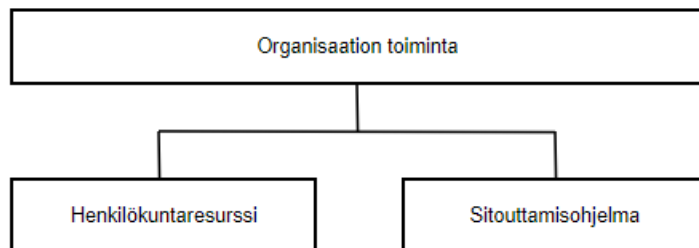
Toisella tutkimuskysymyksellä kartoitettiin työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä, jotka jakoutuivat seitsemään (7) pääluokkaan (kuva 4): organisaation toiminta, esihenkilötyö, palkka, kehittymismahdollisuudet, työn merkityksellisyys ja mielekkyys, työn joustavuus ja työyhteisö.



Kuva 4. Työhön sitoutumista edistävät tekijät

5.2.1 Organisaation toiminta

Organisaation toiminta jakautui kahteen (2) alaluokkaan (kuva 5): henkilökuntaresurssi ja sitouttamisohjelma.



Kuva 5. Organisaation toiminta

Sairaanhoitajien mukaan hoitohenkilöstö sitoutuu mieluummin paikkaan, jossa on hyvä **henkilökuntaresurssi** kuin paikkaan, jossa on vähäinen henkilökuntaresurssi, kiire ja kuormitustekijöitä. Riittävä henkilökuntamäärä mahdollisti sopivan työmäärän hoitotyössä sekä edesauttoi laadukkaan ja asianmukaisen hoitotyön tekemisen, jolla koettiin olevan positiivinen vaikutus sairaanhoitajien työssä pysymiseen. Henkilökuntaresurssi koettiin merkittävänä sitouttavana tekijänä jokaisessa haastattelussa. Hyvän henkilökuntaresurssin nähtiin vaikuttavan positiivisesti myös kohtaamisissa omaisten kanssa.

Niin, mutta tavallaan se resurssi on yksi mikä sitouttaa, sillä kun sen vaan tunnistaa, että meillä on paljon resursseja käytössä. Hyvä resurssi sitä tarkoitan. (H1P1)

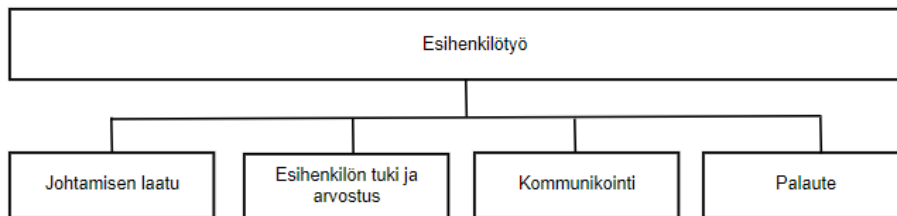
Haastateltavat miettivät, olisiko teho-osastolle mahdollista kehittää **sitouttamisohjelmaa**, jossa uusia työntekijöitä sitoutetaan teho-osastolle tietyksi ajankaksoksi. Työhön sitoutuminen nähtiin myös eräänlaisena rekrytointikysymyksenä, johon tulisi panostaa. Onnistuneen rekrytinnin arvioitiin vaikuttavan positiivisesti henkilön sitoutumiseen. Sairaanhoitajien mukaan optimaalinen tilanne olisi, jos jo rekrytointivaiheessa olisi mahdollista selventää työnkuvaa; minkälaiseen työyksikköön työntekijä on tulossa ja minkälaisessa työyksikössä työntekijän osaamista lähdetään kehittämään. Lyhyitä työsuhteita ei nähty työnantajankaan etuna, koska alkuperähdytys on kallista ja työlästä.

Mä oon pitkään ajatellut, että miksei voisi uusia työntekijöitä sitouttaa tähän työhön tietyksi ajaksi, vaikka vuodeksi, kahdeksi vuodeksi. Koska me tehdään hirveä homma siinä, että me perhdytetään ihminen ja sitten kun ne lähtee, niin siinä menee ihan hirveästi hukkaan. (H2P1)

Uuden työntekijän työyhteisöön pääseminen ja kiintyminen työpaikkaan nähtiin merkittävänä asiana. Henkilön yksilöllistäminen, työkokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen tulisi huomioida paremmin. Uusien työntekijöiden tulisi saada myös riittävää tukea. Hyvän perehdytyksen tunnistettiin luovan vankan perustan työssä pysymiselle, jossa perehdyttäjällä koettiin olevan tärkeä rooli. Uudet työntekijät tulisi saada mukaan yhteisiin sosiaalisiin tapahtumiin, joissa heillä olisi mahdollisuus tutustua muihin.

5.2.2 Esihenkilötyö

Esihenkilötyö jakautui neljään (4) alaluokkaan (kuva 6): johtamisen laatu, esihenkilön tuki ja arvostus, kommunikointi ja palaute.



Kuva 6. Esihenkilötyö

Johtamisen laadun uskottiin vaikuttavan työhön sitoutumiseen. Sairaanhoidajat kertoivat työhön sitoutumisen lähtevän hyvästä johtamisesta, jonka tulisi lähteä ylemmän johdon halusta ja tarpeesta tuoda se näkyväksi osastotyöhön saakka. Toisena pidetyssä haastattelussa nousi esille hyvinvointibarometreissä esiin tullut tyytymättömyys johtoa kohtaan. Haastattelussa mietittiin miksi asiaa ei ole edistetty vuosienkaan jälkeen. Hyvän johtamisen uskottiin lisäävän työtyytyväisyyttä ja sen myötä työhön sitoutumista.

Esihenkilön tuen ja arvostuksen osoittaminen työyhteisölle nähtiin elinehtona hyvänä esihenkilönä toimimiselle. Esihenkilön osoittaman henkilökohtaisen kiinnostuksen ja tuen koettiin lisäävän arvostuksen tunnetta. Esihenkilöiltä kaivattiin tukea, neuvontaa ja ohjausta sekä näkökulmaa työntekijän osaamis- ja kehittymismahdollisuuksista, kuten työntekijän ominaisuuksiin sopivista vastuullisemmista työtehtävistä. Esihenkilön osaamisen johtaminen nostettiin tärkeäksi johtamisen osa-alueeksi. Taitava esihenkilö näkisi työntekijässä potentiaalia, jota henkilö ei vielä itse tunnista. Oikealla tavalla tuettuna osaamisen johtaminen koettiin voivan johtaa erinomaisiin lopputuloksiin.

Siihen liittyy semmoinen tunne tulla kuulluksi. Tulla arvostetuksi, ymmärretyksi siinä määrin miten tämmöisessä esihenkilö-työntekijäsuhteessa kuuluu tulla. (H3P3)

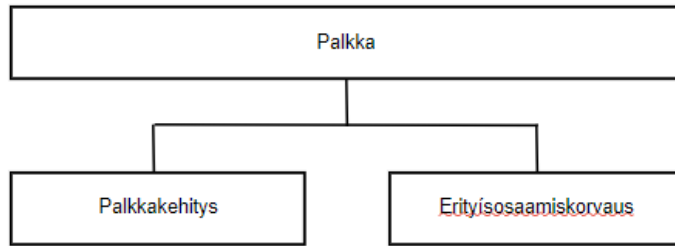
Haastateltavat tunnistavat suuren henkilökuntamäärän haastavan esihenkilöitä. **Kommunikoinnin** tärkeyttä korostettiin. Sairaanhoidajat kokivat, että esihenkilöillä ei ole riittävästi aikaa kaikille, eivätkä asiat hoidu aina toivotulla tavalla. Osa haastateltavista kuitenkin kertoo asioiden hoitamisen sujuneen hyvin. Esihenkilö-työntekijä suhteesta esille nostettiin kehityskeskusteluiden tärkeys, jossa tulee henkilökohtainen kohtaaminen esihenkilön kanssa. Työnohjauksen tarjoaminen mainittiin positiivisena tekijänä, johon pääseminen lisäsi työtyytyväisyyttä sekä tuki työssä jatkamista. Dialogista vuorovaikutusta, tutustumista ja toiminnan kehittämistä esti edellisten vuosien aikana esihenkilöiden tiheä vaihtuvuus, jonka koettiin tuovan työyhteisöön epävarmuuden ja päämäärättömyyden tunnetta. Haastatteluissa nostettiin esille esihenkilöiden työnkuvat, joihin kaivattiin avoimuutta.

Palautteen saaminen koettiin tärkeäksi osaksi työtä ja sen tekemistä. Henkilökohtaisen palautteen puute nostettiin selkeäksi epäkohdaksi esihenkilötyössä. Haastateltavat kertoivat, että he eivät ole juurikaan saaneet henkilökohtaista palautetta työstään. Henkilökohtaisen huomioimisen tärkeys miellettiin tärkeäksi työntekijän tukemisessa. Haastattelussa ilmaistiin palautteen saamisen tarve työntekijöiltä, jotka ovat vaihtamassa työpaikkaa. Tärkeää olisi selvittää työstä lähtevien työntekijöiden syyt vaihtaa työpaikkaa.

Tässä on just se positiivisen palautteen puute, täydellinen puute, niinku esihenkilöiltä mun mielestä. En mä muista olenko oikeastaan koskaan saanut mitään muuta kuin sen "pidä se sama tyyli" tai "kukaan ei ole valittanut sinusta". Mutta se ei ole positiivista palautetta. (H2P1)

5.2.3 Palkka

Palkka jakautui kahteen alaluokkaan (kuva 7): palkkakehitys ja erityisosaamiskorvaus.



Kuva 7. Palkka

Palkkakehityksen tarve ja palkkatyytymättömyys nousi jokaisessa haastattelussa esiin. Palkka oli yksi eniten tyytymättömyyttä aiheuttava tekijä tehohoitotyössä, eikä palkka vastannut työn vaativuutta. Työn vaativuudella tarkoitettiin vastuuta, itsenäistä työskentelyä sekä erikoisosaamistaitoja. Palkka koettiin epäoikeudenmukaisena osaamisen suhteen verrattuna hoitoalan muihin yksiköihin, koska työn vaativuudesta ei makseta lisäkorvausta.

No palkkahan saisi olla parempi. Ainoa mikä mun täältä ajaa jonkin joskus, on raha. (H1P1)

Puutteellinen palkkakehitys sekä kannustimien puuttuminen nostettiin selkeiksi epäkohdiksi tehohoitotyössä. Haastateltavat kokivat, että matalan palkan vuoksi he olisivat valmiita vaihtamaan työpaikkaa. He myös kokivat, että työkokemuksesta maksettava palkanlisä ei ole riittävä. Peruspalkan lisäksi maksettavat haittalisät, kuten ilta-, yö- ja viikonloppulisät, tulisi nostaa muita Pohjoismaita vastaaville tasoille. Sairaanhoidajat arvioivat, että motivoivalla ja kilpailukykyisellä palkalla olisi mahdollista sitouttaa hoitohenkilökuntaa. Esille nousi myös ajatus, voisiko lyhyen tähtäimen sitouttamisrahalla olla vaikuttavuutta pidempiaikaiseen työhön sitoutumiseen.

Esimerkiksi sitten tavallaan, että jos niitä nuorempiakin ihmisiä haluttaisiin sitouttaa, niin jos tulisi jotain semmoista, että jos olet niin ja niin kauan ollut töissä, niin sun palkka nousee. Myös rahalla ihmisiä pystytään sitouttamaan, että sä saat oikeasti enemmän palkkaa, kun sä jaksat olla niinku pidempään töissä ja jostain vastualueista. Niin kyllä ne kaikki sitouttaisi ihmisiä. (H3P1)

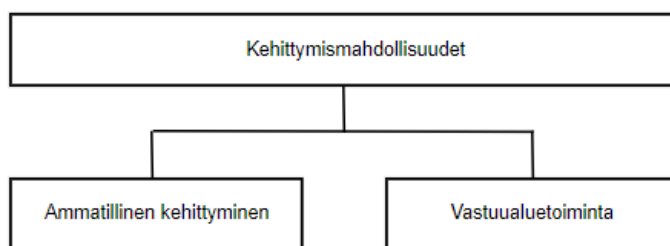
Erikoisosaamistaidoista maksettavan **erityisosaamiskorvauksen** puute ilmeni jokaisessa haastattelussa. Erikoisosaamistaidoilla tarkoitettiin vaativaa tehohoito-osaamista, teknistä laiteosaamista, vastuualuetoimintaa sekä eri-

tyisosaamista, kuten esimerkiksi dialyysi- tai MET-toimintaa. Erityisosaamista- taidoista tulisi haastateltavien mukaan maksaa korvaus. Erityisosaamista- doista lisäkorvauksen maksamattomuus nähtiin motivaatiota heikentävänä tekijänä.

Joo mäki ajattelen, että vastuualueesta pitäisi maksaa jotain ekstraa. Pitäisi saada enemmän palkkaa, että sä teet paljon niinku. Että, jos ajattelee, mulla on tosi paljon vastuualueita, eikä niistä kyllä makseta mistään mitään. (H1P1)

5.2.4 Kehittymismahdollisuudet

Kehittymismahdollisuudet jakautuivat kahteen (2) alaluokkaan (kuva 8): ammatillinen kehittyminen ja vastuualuetoiminta.



Kuva 8. Kehittymismahdollisuudet

Kehittymismahdollisuudet sairaanhoitajat arvioivat hyväksi. **Ammatillista kehittymistä** auttoi tehohoidon jatkuva kehittyminen. Hoitokäytänteiden muutokset pitivät työn mielekkäänä sekä motivoivat jatkuvaan oppimiseen ja työssä kehittymiseen. Sairaanhoitajat kokivat teho-osaston kannustavana ympäristönä kouluttautumiseen ja henkilökohtaiseen opiskeluun, mahdollistaen samalla työnteon ja ammatillisen kehittymisen. Sairaanhoitajien tulevaisuuden suuntaa teho-osaosastolla koettiin määrittävän urapolkumahdollisuudet, joita teho-osastolla tulisi selvästi kehittää. Urapolkumahdollisuuksien puute ajaa sairaanhoitajia toisiin työpaikkoihin tai kokonaan pois sosiaali- ja terveysalalta.

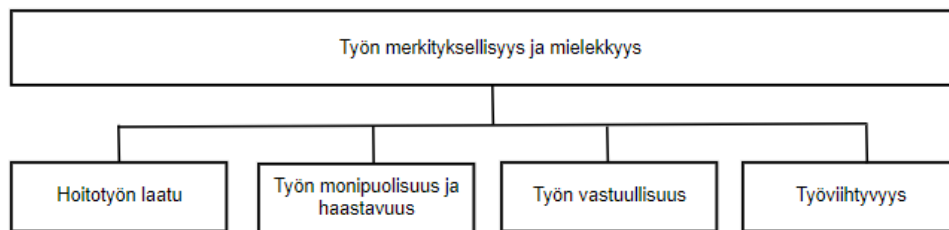
Se on semmoinen, että nää on meidän alalla haastavia ikävä kyllä edelleen, mutta ne pitäisi kaikki urapolut ja asiat ehdottomasti olla selvempiä, koska se ajaa ihmisiä pois tältä alalta ja sitten vaihtamaan työpaikkoja vähän turhaankin. (H3P3)

Vastuualuetoiminta koettiin työhön sitouttava tekijänä jokaisessa haastattelussa. Osallistuminen vastuualuetoimintaan lisäsi työn mielekkyyttä sekä omaa ammatillista kehittymistä. Työn kehittäminen nähtiin motivoivana ja innostavana asiana. Ongelmalliseksi mainittiin täydennyskoulutuksiin pääseminen. Koulutushalukkuutta esimerkiksi omien vastuualueiden kehittämiseen ei tuettu riittävästi, vaikka kiinnostusta työnantajan tarjoamiin koulutuksiin koettiin olevan. Vastuualuetoiminnan työnkuviin kaivattiin selkeyttä ja yhdenmukaisuutta.

Ehkä sitten myös noi vastualueet pitää jollain tavalla varpaillaan ja virkeänä. Ja tiedätkö, sä sitten vähän niinku joudut hakemaan kaikennäköistä tietoa ja edistämään sitä. Kyllä mä ajattelen, että ne on niinku asioita mitkä sitouttaa mua tänne. (H1P1)

5.2.5 Työn merkityksellisyys ja mielekkyys

Työn merkityksellisyys ja mielekkyys jakautui neljään (4) alaluokkaan (kuva 9): hoitotyön laatu, työn merkityksellisyys ja mielekkyys, työn vastuullisuus ja työviihtyvyys.



Kuva 9. Työn merkityksellisyys ja mielekkyys

Hyvä **hoitotyön laatu** lisäsi työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Haastatteluissa korostui sairaanhoitajien halu toteuttaa korkealaatuista hoitotyötä, jota teho-osastolla työskentely tarjosi. Tunne laadukkaan hoitotyön tekemisestä arvioitiin lisäävän työn mielekkyyttä ja työnimua. Tietoisuus tärkeän työn tekemisestä korosti merkityksellisyyttä, joka nähtiin positiivisena tekijänä työhön sitoutumisessa.

Tän hoitotyön pitää olla laadukasta, jos kokee että tekee laadukasta hoitotyötä, niin kyllä se lisää sitä työnimuaakin. (H4P3)

Työn monipuolisuus ja haastavuus näyttäytyi jokaisessa haastattelussa. Tehosairaanhoidajien työ koettiin merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Työn monipuolisuus, vaihtelevuus, haastavuus sekä ikuisen oppimisen mahdollisuus koettiin merkittävimpinä tekijöinä tehohoitotyössä. Positiivisiksi tekijöiksi nostettiin onnistumisen kokemukset sekä työn jäljen näkeminen.

Sopivissa määrin paineen luominen. En mä tiedä mikä se porkkana on, onnistumisen kokemus vai se että kokee itsesi tärkeäksi. Joku siinä saa tyydytystä. (H3P3)

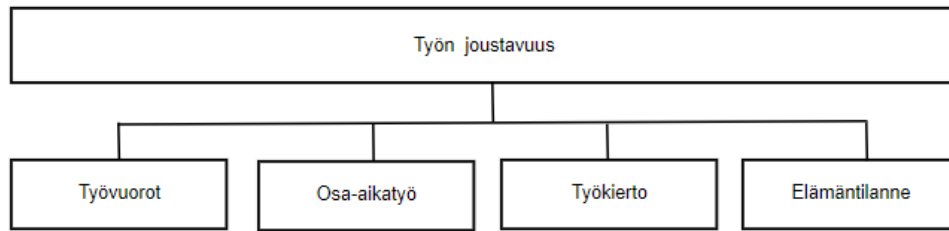
Sairaanhoidajat arvioivat vastuullisen työn ja vastuun vaikuttavan positiivisesti työhön sitoutumiseen, mutta liian suuri vastuu liian aikaisin arvioitiin heikentävänä tekijänä työhön sitoutumisessa. **Työn vastuullisuuden** lisääminen nähtiin sairaanhoidajan omana valintana, sillä vastuullisempiin tehtäviin tuli osata hakeutua itse. Esille nostettiin myös liian vähäisen vastuun antaminen ja yksipuoliset potilasryhmät. Nämä nähtiin sitoutumista heikentävänä tekijänä. Uusien työntekijöiden kohdalla potilasryhmien vaihtelevuus oman osaamisen puitteissa koettiin tärkeänä, jonka nähtiin vahvistavan juuri työhön sitoutumista.

Tällä hetkellä korostetaan niin kovin tätä työn merkityksellisyyttä, se on täällä aika iso valttikortti. (H4P2)

Työhön sitoutumista edisti **työviihtyvyys**. Useimmat kokivat viihtyvänsä tehosastolla. Työviihtyvyyteen vaikuttivat monet tekijät, kuten työyhteisö, työtyytyväisyys, työnimu sekä työilmapiiri. Esille nostettiin toisten hyvän kohtelemisen tärkeys. Viimevuosina työviihtyvyyttä horjutti COVID-pandemia sekä esihenkilöiden vaihtuvuus.

5.2.6 Työn joustavuus

Työn joustavuus jakautui neljään (4) alaluokkaan (kuva 10): työvuorot, osa-aikatyö, työkierto ja elämäntilanne.



Kuva 10. Työn joustavuus

Sairaanhoitajat kokivat, että mitä enemmän omaan työaikaan sai itse vaikuttaa, sitä tyytyväisempiä he olivat. Vuorotyön koettiin aiheuttavan työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia, jolloin vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin korostuivat. **Työvuoroilla** koettiin olevan suuri painoarvo työhyvinvointiin, jonka vuoksi huomio tulisi kiinnittää vuorotyön haittojen minimoimiseen sekä hyvinvointia lisäävien asioiden kehittämiseen. Omien työvuorojen vaikutusmahdollisuuksia pidettiin erittäin tärkeinä. Osa haastateltavista näki autonomisen työvuorosuunnittelun tukevan hyvinvointia. Mahdollisuus kolmivuorotyön sijaan tehdä pitkiä työvuoroja (12,5 h) koettiin merkittävänä pitovoimaetuna. Pitkistä vuoroista ansaitut pitkät vapaat heijastuivat positiivisesti vapaa-aikaan työn ulkopuolella. Joustavuuden työssä katsottiin edesauttavan työhön sitoutumista.

*Koska sitä on hyvin harvassa paikassa mahdollista tehdä näin paljon pitkiä vuoroja, että se on ihan valtava pitovoimaetu. Että, siitä mahdollisuudesta ei kannata mistään hinnasta luopua.
(H2P3)*

Etenkin yöaikaan tapahtuva työ koettiin raskaaksi ja se koettiin syyksi, jonka vuoksi työpaikan vaihtaminen voisi olla mahdollista. Osa haastateltavista taas oli mieltynyt juuri vaikutusmahdollisuuksiin tehdä pääasiassa pelkkää yöaikaan tapahtuvaa työtä. Haastateltavien mukaan pidempiaikaista sitoutumista saattaisi lisätä yöaikaan tapahtuvasta työstä luopuminen tietyn iän saavuttamisen jälkeen. Joustavuutta työvuorosuunnitteluun kaivattiin etenkin yötyön osalta. Työvuoroihin suunnitellut yövuorot tulisi mahdollisuuksien mukaan minimoida sekä helpottaa yövuorojen vaihtoa päivävuoroihin. Rohkeus uusiin ideoihin pois vanhoista toimintamalleista koettiin tervetulleina. Haastattelussa ehdotettiin työpaikkakyselyä yöaikaan tapahtuvasta työstä, jotta työvuorot saataisiin mukautettua kaikille suotuisiin vuoroihin.

Ja sitten ehkä tässä yksikössä erityisesti mua sitouttaa se, että me voidaan itse vaikuttaa työvuoroihin tosi paljon, mikä on tällä hetkellä ruuhkavuosia elävänä perheenäitinä tosi tärkeitä mulle. (H1P1)

Osittaisen työajan tekemisen mahdollisuus koettiin tärkeänä tekijänä. Erityisesti **osa-aikatyön** mahdollisuus heille, joilla ei ollut siihen lakisääteistä mahdollisuutta, koettiin eduksi, josta ei tulisi luopua. Mahdollisuutta osa-aikatyöhön pidettiin sitouttavana tekijänä lähes jokaisessa haastattelussa. Yksilöllisten **elämäntilanteiden** huomioiminen koettiin merkityksellisenä. Useampi haastateltava koki saavansa joustoa työvuorosuunnittelussa elämäntilanteensa vuoksi. Ilman elämäntilanteeseen liittyvää lyhyempi- tai pidempiaikaista joustavuutta vuorotyö mahdollisesti estäisi työhön jäämisen.

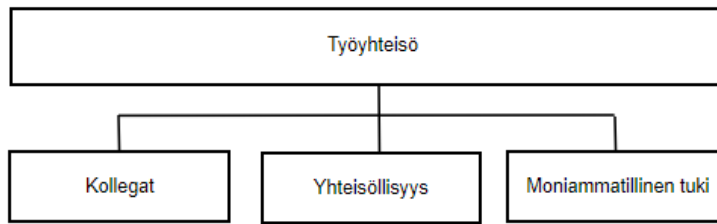
Mun mielestä työvuoroilla on niin iso painoarvo, se merkkää niin hirveästi. Musta se on kaikkein suurin työhyvinvointitekijä ja siitä suora tekijä työhön sitoutumiseen. (H3P1)

Haastateltavat miettivät **työkierron** tai virkavapaan mahdollisuutta työhön sitoutumisen edistäjänä. Työkierto koettiin turvallisena vaihtoehtona tutustua toisiin työpaikkoihin, sillä kierron päätyttyä työntekijä palaisi takaisin työhön tehosastolle. Työkierrolla katsottiin olevan positiivinen hyöty niin työntekijälle kuin työnantajalle. Haastateltavien mukaan työkiertoa tulisi hyödyntää enemmän työhön sitouttamisen yhtenä keinona.

Työnkiertoa pitäisi olla enemmän, et sä pääsisit niinku hallitusti jonnekin ja sä tiedät, että sulla on portti takaisin. Niin sitten sä näetkin niitä hyviä juttuja. Ja moni, jotka on käynyt täältä muualla, on palatessaan sanonut, että voi vitsi täällä on asiat hyvin. (H1P1)

5.2.7 Työyhteisö

Työyhteisö jakautui kolmeen (3) alaluokkaan (kuva 11): kollegat, yhteisöllisyys ja moniammatillinen tuki.



Kuva 11. Työyhteisö

Mukavat, kivat **kollegat** ja vuorovaikutus heidän kanssaan koettiin tärkeänä työhön sitouttavana tekijänä. Useimmat kertoivat työkavereiden olevan asia, jonka vuoksi työssä haluaa olla ja joita jäätäisiin kaipaamaan, jos työstä lähdetäisiin pois. Tärkeäksi teemaksi nostettiin työyhteisötaidot. Hyvät ja välittävät työkaverit koettiin kannattelevana voimana, jonka vuoksi työssä viihdytään ja töihin on mukava tulla.

Sairaanhoitajat mielsivät teho-osastolla työskentelyn moniammatilliseksi, ja he kokivat **yhteisöllisyyttä** ja yhteenkuuluvuutta työyhteisön kanssa. Hyvän työyhteisön ansiosta myös haastavat kiiretilanteet sujuvat pääsääntöisesti hyvin. Sairaanhoitajat korostivat hyvän ammattitaidon vaikuttavan työn sujuvuuteen. Työyhteisö ja työyhteisön antama tuki olivat avainasemassa työiihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen.

Mun mielestä meidän hoitajien kesken jo pelkästään toistemme auttaminen, opettaminen kaikki, se on minusta niin ihanaa. Ja arvostus, se, että niinku ajattelee, että täällä on aivan mielettömän asiantunteva ja ammattitaitoinen henkilökunta, että ajatellaan sitä semmoista kovaa osaamista. (H3P1)

Teho-osaston **moniammatillinen tuki** ja yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa loi luottamuksen ja turvallisuuden tunnetta. Haastateltavat kokivat saavansa apua ja heillä oli tunne, että eivät jää yksin hankalissakaan tilanteissa. Yhteistyön koettiin vahvistavan tunnesidettä työtä ja työpaikkaa kohtaan.

Ja sitten yksi asia on tietenkin tää moniammatillisuus, mikä kuuluu tähän työhön, että koskaan ei niinku sairaanhoitajana jää yksin. Täällä on aina moniammatillinen tuki. (H2P3)

6 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli kuvata työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä teho-osaston sairaanhoitajien näkökulmasta laadullisen tutkimuksen menetelmin. Pohdinnassa opinnäytetyön tuloksia verrataan aikaisempaan tutkimustietoon sekä pohditaan opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä.

6.1 Tulosten pohdinta

Aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että sitoutumisella on merkittäviä hyötyjä niin organisaation, työntekijän kuin potilaankin kannalta. Vallitsevan hoitajapulan sekä vaihtuvuuden hillitsemiseksi monet organisaatiot pohtivatkin, miten saada hoitajat jäämään turvallisen ja laadukkaan hoidon takaamiseksi lähtemisen sijaan. (Haruna ym. 2023; Magharei ym. 2021.) Työhön sitoutumista edistäviin tekijöihin ja tehohoito työn vetovoimaisuuteen on tärkeää kiinnittää huomiota (Badwan ym 2022; Magharei ym. 2021; Xue ym 2023). Tehosairaanhoitajat tekevät hyvinkin itsenäistä työtä kriittisesti sairaiden potilaiden parissa. Osaaminen vaatii monialaista ja syvää osaamista, minkä vuoksi pätevytminen tehohoitoon kestää pitkään. (Magharei ym. 2021; Vartiainen 2021.) Tehohoito terveydenhuollon erikoisalana kuvattiin työhön sitouttavana tekijänä ennen kaikkea työn vaativuuden vuoksi.

Opinnäytetyön tulokset vastasivat aiempia tutkimuksia, joissa organisaation tuen ja terveen työympäristön koettiin edesauttavan työhön sitoutumista. Kuten haastatteluissa kuvattiin, tärkeää on organisaation tuen tarjoaminen. Esihenkilöiltä toivottiin henkilökohtaisia kohtaamisia, palautetta ja tukea, joiden arveltiin lisäävän myös arvostuksen tunnetta. Työympäristöä pidettiin tärkeänä tehohoidossa. Työympäristön koettiin tukevan ja mahdollistavan sujuvan työn, jota riittävä henkilöstöresurssi tuki. Työmotivaatiota lisäsivät itsenäisen tekemisen vapaus, työssä kehittyminen ja oman osaamisen käyttö, jotka edesauttoivat työhön sitoutumisen kokemusta. Sairaanhoitajien kehittymismahdollisuuksiin ja urakehitykseen tulisikin kiinnittää erityistä huomiota. Haastatteluiden mukaan tällä on erityinen merkitys työssä pysymiselle. Urakehityksen tukeminen tulisi nähdä niin työntekijän kuin organisaationkin etuna.

Merkittävää huomiota sai tehohoitajien huono palkkaus, johon kaivattiin selkeää kehitystä parempaan. Palkka koettiin vaatimattomaksi vaativaan työnkuvaan ja osaamistasoon nähden. Lisäksi huomiota sai vastuualuetoiminta, joka ei ollut näyttäytynyt aikaisemmissa tutkimuksissa. Useat haastateltavat kokivat vastuualueissa toimimisen edistävän työhön sitoutumista, mutta vastuualuetoimintaan kaivattiin uudistusta teho-osastolla. Vastuualuetoiminnasta ei myöskään maksettu korvausta, mikä herätti laajaa keskustelua. Palkkatyytymättömyys ei yllättänyt, sillä aiemmat tutkimukset osoittivat, että hoitotyön palkkaus vaikuttaa työtyytyväisyyteen sekä aikomukseen jättää ammatti (Kurtović ym. 2024; Magharei ym. 2021).

Työhön sitoutumisen kuvattiin olevan murrosvaiheessa, jossa nuoremmat työntekijät ovat taipuvaisempia työpaikan vaihtoon kuin vanhemmat työntekijät. Tätä tukevat myös aiemmat tutkimustulokset. (Alkorashy & Alanazi 2023; Haruna ym. 2023.) Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tärkeimmiksi keinoiksi kuvattiin erilaiset työaikajärjestelyt, kuten työvuorotoiveiden huomiointi sekä työntekijälähtöiset, yksilölliset joustot, kuten mahdollisuus osa-aikaiseen työhön.

Vaativa työ tunnistettiin tehohoitotyön perusluonteeksi ja se nähtiin positiivisena tekijänä työssä pysymiselle. Työn luonteen vuoksi hoitohenkilöstön jakamisen tukemiseen tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota, sillä teho-osastolla työskentelevät ovat alttiimpia stressaaville tekijöille. Opinnäytetyön tulokset eivät kuitenkaan tukeneet ajatusta siitä, että tehohoitotyössä oltaisiin alttiimpia työuupumukselle (Faramavy & Kader 2021; Wang ym 2022). Voimavarana nähtiin merkityksellinen ja mielekäs työ. Tätä tukivat myös aikaisemmat tutkimukset (Järvensivu ym. 2020; Leivistä 2014; Näyttövinkki 2020). Opinnäytetyöstä saatujen tulosten avulla voidaan tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat sairaanhoitajien työhön sitoutumista. Tuloksia hyödyntämällä saatetaan estää työstä lähteminen huomioimalla työhön sitoutumista edistävät tekijät.

6.2 Luotettavuuden pohdinta

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kohdistuu huomio aineiston keräämiseen, aineiston analysointiin sekä tutkimuksen raportointiin. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta tarkastellaan Lincolnin ja Cuban (1985/1994) kehittämän arviointikriteeristön mukaisesti. Lincolnin ja Cuban mukaan tutkimusprosessia arvioidaan viiden kategorian avulla, joita ovat uskottavuus, riippuvuus, vahvistettavuus, siirrettävyys sekä aitous. (Cope 2014, 89; Elo ym. 2014.)

Tutkimuksen uskottavuuden vahvistamiseksi aineisto kuvattiin tarkasti ja elävästi (Cope 2014, 89; Tuominen & Sarajärvi 2018, luku 6). Opinnäytetyö on kuvattu perusteellisesti ja sen eri vaiheet on selvitetty ymmärrettävästi ja johdonmukaisesti. Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet sekä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät on määritelty ja perusteltu tutkittavan ilmiön kannalta oleellisesti. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan ilmiötä koskevaa tutkimustietoa laaja-alaisesti niin kotimaiseen kuin kansainväliseenkin tutkimustietoon perustuen. Tiedonhaku pohjautui systemaattiseen tiedonhakuun, jossa hyödynnettiin opiskeluorganisaation (Xamk) tietoasiantuntijan ohjausta. Tulosten uskottavuutta tukee selkeä ja havainnollistettu raportointi, jonka avulla lukijan on mahdollista ymmärtää analyysin vaiheet, tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset. (Cope 2014, 89; Tuominen & Sarajärvi 2018, luku 6.) Uskottavuutta vahvistavat asianmukainen otoskoko sekä raportissa oleva kuvaus tutkimukseen osallistujista (Cope 2014, 89; Elo ym. 2014).

Tutkimusaineisto kerättiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman rikasta aineistoa tutkittavasta ilmiöstä, joten kohdejoukoksi valittiin tarkoituksenmukaisesti teho-osaston sairaanhoitajat. Kohderyhmä oli relevantti tutkimuksen tarkoituksen kannalta. (Puusa & Juuti 2022, luku.) Tutkimus toteutettiin ryhmähaastatteluina, joiden avulla pystyttiin saamaan tietoa haastateltavien kokemuksista ja ajatuksista halutusta aihealueesta (Palonen & Kylmä 2022). Haastatteluihin toivottiin kolmea viiden hengen haastatteluryhmää. Otoksiksi saatiin 11 haastateltavaa neljässä haastatteluryhmässä. Otoksiko on laadullisessa tutkimuksessa riittävä, sillä laadulliseen tutkimukseen valitaan harkinnanvaraisesti pieni joukko

henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, luku 3).

Tutkimuksen tarkoitus selvitettiin tutkittaville ennen tutkimukseen osallistumisesta. Osallistujia informoitiin siitä, kuinka heidän tietojaan tutkimusprosessin aikana käsitellään. Haastatteluihin osallistuminen oli haastateltaville täysin vapaaehtoista ja sen pystyi keskeyttämään milloin tahansa haastattelun aikana. Tavoitteena oli, että haastattelutilanteet toteutuvat keskustelunomaisina ja luontevina, joissa jokaisella on mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä aihealueesta. Haastattelurunko (liite 3.) liitettiin mukaan, jotta haastateltavilla oli mahdollisuus pohtia aihealuetta etukäteen. (Palonen & Kylmä 2022, 285–286, 291.) Haastattelukysymykset oli laadittu vastaamaan tutkimuskysymyksiä. Kysymysten laatimisessa on hyödynnetty tutkijoiden Allen & Meyer (1990) The Original Commitment Scale – kyselylomakkeen rakennetta, joka perustuu kansainvälisesti laajalti käytettyyn sitoutumismääritelmään. Riippuvuutta vahvistettiin sillä, että kaikki haastateltavat olivat samaa ammattiryhmää. Lisäksi kaikissa neljässä haastattelussa käytettiin samoja haastattelukysymyksiä.

Ryhmämuotoinen haastattelu koettiin toimivaksi, sillä ryhmähaastatteluissa syntyi runsaasti keskustelua. Koska haastattelijan ja haastateltavien työkenttä on sama, oli tärkeää sulkea ainakin osittain omaa esiymmärrystä pois tutkittavasta ilmiöstä (Palonen & Kylmä 2022, 290). Yksilöhaastatteluun verrattuna ryhmähaastattelu ruokkii keskustelua, joka voisi yksilöhaastattelussa jäädä sivuun (Puusa & Juuti 2020, luku 6). Haasteena ryhmähaastatteluissa saattaa olla mielipiteiden ilmaisemisen vaikeus (Pietilä 2017.) Haastatteluihin saatiin luottamuksellinen ilmapiiri, ja haastateltavat rohkenivat kertoa mielipiteistään vapautuneesti. Haastatteluissa huolehdittiin siitä, että kaikilla haastatteluihin osallistuvalla oli tasapuolinen mahdollisuus keskusteluun (Pietilä 2017).

Haastattelut toteutuivat teho-osaston erillistilassa, joka oli varattu etukäteen. Haastattelut tehtiin työaikana ja niihin varattiin aikaa 1,5 h. Haastatteluista tehtiin äänitallenne, josta kerrottiin osallistujille saatekirjeessä (liite 2.) sekä haastattelutilanteen alkaessa. Äänitallenne lisäsi tulosten luotettavuutta, sillä haastattelut oli mahdollista kuunnella uudelleen. Ennen haastattelun aloittamista

haastateltavat antoivat suullisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta äänitallenteelle.

Kaikki haastattelut litterointiin huolellisesti heti haastatteluiden jälkeen. Tutkimuksen uskottavuuden vahvistamiseksi aineisto kuvattiin ja dokumentoitiin hyvin (Cope 2014, 89; Tuominen & Sarajärvi 2018, luku 6). Aineiston analyysissä edettiin yksityiskohtaisista alkuperäisilmauksista aina yleiseen luokitteluun, jonka avulla on mahdollista nähdä koko aineiston tiedot, mahdolliset poikkeavuudet tai yhdenmukaisuudet luokkien välillä. (Tuominen & Sarajärvi 2018, luku 6). Selkeän analyysin avulla vahvistetaan tulosten luotettavuutta. Uskottavuutta ja luotettavuutta arvioitaessa tarkastellaan juuri aineiston tulosten läpinäkyvyyttä ja oikeellisuutta. Tulokset raportoitiin ja havainnollistettiin monipuolisesti. (Cope 2014, 89; Tuominen & Sarajärvi 2018, luku 6.) Opinnäytetyön vahvistettavuutta ja aitoutta kuvastaa tutkimustuloksissa esitetyt haastatteluaineiston ja tulosten yhteys alkuperäisten lainausten avulla (Cope 2014, 89; Palonen & Kylmä 2022, 290). Haastatteluilla saatu aineisto tuki aiempaa tutkimustietoa ja antoi syvällisemmän käsityksen teho-osaston sairaanhoitajien näkökulmasta.

Tutkimuksen siirrettävyys nojautuu ajatukseen, jossa havainnot voidaan yleistää tai siirtää muihin ympäristöihin. Siirrettävyyteen vaikuttaa se, miten samankaltainen tutkittu ympäristö on. Kuten aikaisemmin kuvattiin, tutkimus tehtiin henkilöistä, jotka kuuluvat samaan ammattiryhmään ja samaan työyhteisöön. Jokaisessa haastattelussa käytettiin samoja haastattelukysymyksiä. Tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimuksen toistettavuus (Cope 2014, 89; Elo ym. 2014; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, luku 4). Aineiston keruu sekä aineiston analyysi on kuvattu tarkasti, jotta tulosten siirrettävyys muihin konteksteihin on mahdollista. Lisäksi raporttiin on kirjattu haastattelukysymykset (liite 2.), joita on käytetty aineiston keräämisessä.

Opinnäytetyö on sovellettavissa myös muihin tutkimuskohteisiin. Tutkimuksen toistaminen käyttämällä suurempaa otosta voi vahvistaa näiden havaintojen yleistettävyyden. Opinnäytetyön luotettavuutta parantaa ohjaavan opettajan ohjaus, jota hyödynnettiin opinnäytetyön etenemisen aikana. Systemaattisen tiedonhakuprosessin avulla löydettyjen tutkimusten luotettavuuteen saattaa

vaikuttaa tutkimuksen otoskoko sekä maa, jossa tutkimus on tehty. Esimerkiksi Kiinassa hoitotyön kulttuuri voi olla erilainen kuin länsimaissa. Myös henkilökuntaresurssi, kuten sairaanhoitajien suhde teho-osastolla oleviin potilaisiin voi olla erilainen.

6.3 Eettisyyden pohdinta

Opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä, jossa korostuivat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Tutkimus tehtiin vaalien yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Opinnäytetyö raportoitiin totuudenmukaisesti ja puolueettomasti. Aiempien tutkijoiden ansioita kunnioitettiin ja lähdeviittaukset merkittiin asianmukaisesti. Opinnäytetyöstä kannetaan vastuu tieteellisen toiminnan toteutumisesta aina ideoinnista toteutukseen ja julkaisemiseen sekä mahdollisiin vaikutuksiin asti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Hyvän käytännön mukaisesti tutkimuslupaa haettiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriltä (nyk. Varha). Tutkimusluvan liitteenä VSSHHP sai päätöstään tukemaan tutkimussuunnitelman, saatekirjeen haastateltaville (liite 2), haastattelurungon (liite 3) sekä tietosuojailmoituksen (liite 4). Tutkimuslupa saatiin alkuvuodesta 2023. Haastattelukutsuun oli kuvattu tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet sekä tietosuojaan liittyvät asiat. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, ja sen sai keskeyttää milloin tahansa haastattelun aikana. Tutkimuksessa huomioitiin haastateltavien anonymiteetti. Haastateltavilta pyydettiin vain välttämättömät yhteystiedot, joilla saatiin yhteys haastatteluajan sopimiselle.

Laadullisessa tutkimuksessa keskeinen velvoittava eettinen periaate on haastatteluun osallistuvien suojeleminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Eettisten periaatteiden mukaisesti opinnäytetyössä kunnioitettiin haastateltavien ihmisarvoa, yksityisyyttä sekä itsemääräämisoikeutta (Vuori 2021). Jokaiselta haastateltavalta pyydettiin suullinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta heti haastattelun alussa. Tutkimus toteutettiin anonyyminä, jolloin yksityisyyden suoja säilyi. Anonymiteetti mahdollisti luotettavan ja avoimen kes-

kustelun. Taustatiedon sekä alkuperäisilmausten perusteella ei ole mahdollista tunnistaa vastaajaa. Aineisto säilytettiin opiskeluorganisaation pilvipalvelussa, jonne vain tutkijalla oli pääsy. Aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2018, 226).

Opinnäytetyön aihe valikoitui aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Aihevalinta on relevantti terveydenhuollon henkilöstövajeen, laadukkaan hoitotyön sekä hoitohenkilöstön hyvinvoinnin takaamiseksi. Tällä opinnäytetyöllä voidaan kehittää sairaanhoitajien työhön sitoutumista, joten aiheen valinta on perusteltua. Tutkimusaiheen valinta oli myös eettisesti hyväksyttävä sekä hoitotyön, että yksilön kannalta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSSUUNNITELMAT

Tuloksista on nähtävissä, että teho-osaston vahvuutena on monipuolinen ja haastava työnkuva, jossa ikuisen oppimisen mahdollisuus korostui. Teho-osastolla työskentely koettiin ylpeyden aiheena, jossa omaa ammatillista osaamista pidettiin tärkeässä roolissa. Sairaanhoitajilla oli motivaatio ja halu kehittää omaa osaamistaan. Vahvaa osaamista ja pitkää tehohoitoalan kokemusta pidettiin tärkeänä, jopa välttämättömänä laadukkaan hoidon takaamiseksi.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että teho-osaston vaativan työn luonteen johdosta työhön sitoutumisen edistämiseen tarvitaan kokonaisvaltaisia lähestymistapoja. Tarvitaan hyvää esihenkilötyötä: uusia keinoja, joilla päästään parempaan yhteistyöhön hoitohenkilöstön kanssa. Tarvitaan parempaa kommunikointia ja avoimuutta. Työntekijöiden osaamisesta ja työssä jaksamisesta tulee huolehtia tarjoamalla riittävää ja osaavaa henkilöstömäärää, hyvät työskentelyolosuhteet sekä koulutautumismahdollisuudet. Työelämän tulee tarjota kehittymismahdollisuuksia työntekijän ammatillisen kasvun tukemiseen. Urapolkumahdollisuuksia tulee saada hyödynnettyä nykyistä paremmin.

Tärkeäksi työhön sitouttavaksi tekijäksi sairaanhoitajat kuvasivat hyvän työyhteisön. Työelämän tulee tukea ja kehittää työyhteisön ilmapiiriä, sillä toimiva

työyhteisö on turvallinen, tuottava ja hyvinvoiva. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuutta pidettiin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida mahdollisuuksien mukaan jokaisen elämäntilanne. Työstä tulee myös palkita riittävän motivoivasti. Tämä edistäisi myös tehohoitotyön vetovoimaisuutta. Tärkeää olisi, että palkka vastaisi työn vaativuutta.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tutkia teho-osaston vastuualuetoimintaa ja kehittää sitä, sillä vastuualuetoiminta koettiin yhtenä sitouttavana tekijänä teho-osastolla. Vastuualuetoiminta kuvattiin mielenkiintoisena ja antoisana, mutta myös epätasa-arvoisena. Myös kotimaista tutkimustietoa tehohoitotyöhön liittyvästä työhön sitoutumisesta tarvittaisiin lisää.

LÄHTEET

Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1, 1–18. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x> [viitattu 10.8.2024].

Alkorashy, H. & Alanazi, M. 2023. Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia. *Healthcare* 4, 572. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.3390/healthcare11040572> [viitattu 4.4.2024].

Badwan, M., Eshah, N. & Ahmad, R. 2022. The Role of Organizational Support in Work Engagement Among Nurses Working in Intensive Care Units. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery* 4, 301–308. Verkkolehti. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.32598/jhnm.32.4.2323> [viitattu 25.3.2024].

Busetto, L., Wick, W. & Gumbinger, C. 2020. How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice* 2, 14. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z> [viitattu 5.8.2024].

Cobe, D. G. 2014. Methods and meanings: credibility and trustworthiness of qualitative research. *Oncology Nursing Forum* 1, 89–90. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1188/14.onf.89-91> [viitattu: 2.12.2023].

Drisko, J. W. & Maschi, T. 2015. Qualitative Content Analysis. *Content Analysis* 4, 81–120. E-kirja. Saatavissa: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190215491.003.0004> [viitattu 8.7.2024].

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A & Kääriäinen M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022, 34 (4), 215–225.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *Sage Open* 4, 1–10. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/2158244014522633> [viitattu 11.3.2024].

Faramavy, M.A.E.A & Abd El Kader, A.I. 2021. COVID-19 anxiety and organizational commitment among front-line nurses: Perceived role of nurse managers' caring behavior. *Nursing Practice Today* 1, 37–45. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.18502/npt.v9i1.7328> [viitattu 5.4.2024].

Hatam, N., Jalali, M.T., Askarian, M. & Kahrazmi, E. 2016. Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery* 2, 107–118. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4876779/pdf/IJCBNM-4-107.pdf> [viitattu 5.4.2024].

Haruna, Y., Shiromaru, M. & Sumikawa, M. Factors related to intensive care unit Nurses' work engagement: A web-based survey. *Nursing & health sciences* 3, 445–455. Verkkoletti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/nhs.13041> [viitattu 25.4.2024].

International Council of Nurses 2021. The COVID-19 Effect: World's nurses facing mass trauma, an immediate danger to the profession and future of our health systems. PDF-dokumentti. Saatavilla: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PR_01_%20COVID-19%20Effect_FINAL_0.pdf [viitattu 2.9.2024].

Jafari, S., Afshin, T., Jafari, K. & Barzegar, M. 2015. Evaluation of organizational commitment among nurses in intensive care units. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences* 3, 38–43. Verkkoletti. Saatavissa: <https://brief-lands.com/articles/jnms-141292> [viitattu 13.4.2024].

Järvensivu, A., Isacson, A., Raatikainen, E., Simola-Alha, E. & Heinilä, H. 2020. Organisaatiositoutuminen työurien kaaosteorian valossa. *Hallinnon Tutkimus* 4, 239–254. Verkkoletti. Saatavissa: <https://doi.org/10.37450/ht.102248> [viitattu 5.4.2024].

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro oy.

Keva. 2023. Kuntasektorin työvoimaennuste. Aula Research. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf> [viitattu 30.4.2024].

Kurtović, B., Gulić, P., Čukljek, S., Sedić, B., Smrekar, M. & Ledinski Fičko, S. 2024. The Commitment to Excellence - Understanding Nurses' Perspectives on Continuous Professional Development. *Healthcare* 3, 379. Verkkoletti. Saatavissa: <https://doi.org/10.3390/healthcare12030379> [viitattu 25.3.2024].

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Helsinki: Tietosanoma.

Laukkala, T., Tuisku, K., Junttila, K., Haravuori, H., Kujala, A., Haapa, T. & Jylhä, P. 2020. COVID-19-pandemian aiheuttama psyykinen kuormitus terveydenhuollossa - seuranta on perusteltua. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 18, 2005-2012. Verkkoletti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo15778> [viitattu 2.9.2024].

Li, H., Xu, Y-L., Jing, M-J., Wei, X-J., Li, L-M. & Guo, Y-F. 2022. The mediating effects of adversity quotient and self-efficacy on ICU nurses' organizational climate and work engagement. *Journal of Nursing Management* 30, 3322–3329. Verkkoletti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/jonm.13773> [viitattu 23.4.2024].

Mason, V., Leslie, G., Clark, K. Lyons, P., Walke, E. Butler, C. & Griffin, M. 2014. Compassion Fatigue, Moral Distress, and Work Engagement in Surgical Intensive Care Unit Trauma Nurses. *Dimensions of Critical Care Nursing* 4,

215–225. Verkkolehti. Saatavissa:

<https://doi.org/10.1097/dcc.000000000000056> [viitattu: 9.4.2024].

Magharei, M., Mohebbi, Z. & Jafari, S. 2021. Relationship between quality of professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses. *Frontiers of Nursing* 4, 399–406 Verkkolehti. Saatavissa:

<https://doi.org/10.2478/fon-2021-0040> [viitattu 9.4.2024].

Näyttövinkki 2020. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? Helsinki: Hoitotyön tutkimussäätiö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hotus.fi/nayttovinkit/> [viitattu 24.5.2024].

Palonen, M. & Kylmä, J. 2022. Avoin haastattelu ja ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 4, 281–294.

Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 2.3.2024].

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.1.2024].

Suomen sairaanhoitajat. 2023. Työolobarometri 2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2023/05/Tyo%CC%88olobarometri-2023-1.pdf> [viitattu 13.5.2024].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Strategia tehohoidon ja tehovalvontahoidon riittävyuden varmistamiseksi Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:8. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7174-5> [viitattu 29.4.2024].

Suomen Tehohoitoyhdistys. 2019. Suomen Tehohoitoyhdistyksen eettiset ohjeet. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://sthy.fi/yhdistys/eettiset-ohjeet/> [viitattu 30.4.2024].

Tehy. 2023. Aula Researchin erikoissairaanhoidon koskeva kysely. PDF-dokumentti. Saatavilla: https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/tehy_-_erikoissairaanhoidon_kysely_2023_tulostiivistelma_id_18235.pdf [viitattu 14.5.2024].

Tevameri, T. 2023. Toimialaraportit Sote-palveluala. Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. Työ- ja elinkeinoministeriö toimialaraportit 2023:2. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-605-5> [viitattu: 14.5.2024].

Terveystieteiden tutkimuskeskus 29.12.2016/1516.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf [viitattu 6.3.2024].

van Mol, M.M.C., Nijkamp, M.D., Bakker, J., Schaufeli, W.B & Kompanje, E.J.O. 2018. Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care* 31, 234–241. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.05.001> [viitattu 19.4.2024].

Vartiainen, T. 2021. Teho- ja tehovalvonta osastoilla työskentelevien tehohoitajien koulutus, perehdytys ja osaaminen. Tehyn julkaisusarja B:1/21. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2021/2021_b1_teho- ja_tehovalvontaosastoilla_tyoskentelevien_hoitajien_koulutus_perehdytys_ja_osaaminen_id_17327.pdf [viitattu 29.4.2024].

Vuori, J. 2021. Tutkimus ihmistieteessä. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> [viitattu 13.1.2024].

Wang, T., Abrantes, A. & Liu, Y. 2022. Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and hospital workplace violence: A cross-sectional study. *Nursing Open* 10, 1102–1115. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1002/nop2.1378> [viitattu 5.4.2024].

World Health Organization. 2024. National Health Workforce Accounts Data Portal. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://apps.who.int/nhwportal/> [viitattu 13.5.2024].

Xue, X., Qiao, J., Li, Y., Zhang, Q., Wang, Y.; Wang, J. & Xu, C. 2023. Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital. Empirical research quantitative. *Nursing Open* 10, 6248–6257. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1002/nop2.1866> [viitattu 25.3.2024].

Tekijät, vuosi, maa	Nimi	Tutkimus-aihe	Tutkimus-menetelmä	Otos	Tulokset
Alkorashy, H. & Alanazi, M. 2023 Saudi Arabia	Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia.	Selvitetään sairaanhoitajien henkilökohtaisten ominaisuuksien ja ammatillisten tekijöiden välistä yhteyttä sairaanhoitajien työhön sitoutumisen tasoon.	Kuvaava poikkileikkaustutkimus Määrällinen tutkimus	N=460 erikoissairaanhoidon, teho-hoidon ja ensihoidon sairaanhoitajaa.	Tulokset osoittivat korkeaa sitoutumistasoa työhön. Työhön sitoutumisen tason ja sukupuolen välillä ei ollut merkitsevää yhteyttä. Positiivinen yhteys oli työskentelyn tason ja vuosien kokemuksen välillä. Sairaanhoitajien työ-sitoutuminen lisääntyi työkokemuksen myötä. Tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työhön sitoutumisen ja erikoisalalan välillä ei löydetty.
Badwan, M., Eshah, N. & Ahmad, R. 2022 Jordania	The Role of Organizational Support in Work Engagement Among Nurses Working in Intensive Care Units.	Selvittää organisaation tuen ja tehosastoilla työskentelevien sairaanhoitajien työhön sitoutumisen välistä suhdetta. Tunnistaa tekijät, joiden avulla organisaatiot voivat kehittää koettua organisaation tukea.	Korrelaatiopoikkileikkaustutkimus Määrällinen tutkimus	N=140 tehosaston sairaanhoitajaa	Havaitun organisatorisen tuen ja työhön sitoutumisen välillä oli merkitävä positiivinen yhteys. Lisäämällä organisaation tukea voidaan parantaa sairaanhoitajien työhön sitoutumista. Tukea voidaan lisätä myös ottamalla käyttöön palkitsemisjärjestelmä ja suorittamalla säännöllistä koulutusta.
Faramavy, M.A.E.A & Abd El Kader, A.I. 2021 Egypti	COVID-19 anxiety and organizational commitment among front-line	Selvittää COVID-19 liittyvän ahdistuksen vaikutusta tehosas-	Poikkileikkaustutkimus Määrällinen tutkimus	N=60 tehosastolla työskentelevää sairaanhoitajaa	COVID-19- liittyvä ahdistus lisäsi tehosaston sairaanhoitajien organisaatioon

	nurses: Perceived role of nurse managers' caring behavior.	ton sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumiseen sekä heidän käsitäytöksensä sairaanhoitajajohtajien välittävästä käyttäytymisestä.			sitoutumista. Sairaanhoitajien kokemus välittävästä käyttäytymisestä hoitotyön johtajilta lisäsi organisaatioon sitoutumista.
Hatam, N., Jalali, M.T, Askarian, M. & Kharazmi, E. 2016 Iran	Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals.	Selvittää perhe-työn ja työ-perhekonfliktien suhdetta sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumiseen ja vaihtuvuus-aikeisiin	Kyselylomakepohjainen poikkileikkaustutkimus Määrällinen tutkimus	N=400 sairaanhoitajaa ja ensihoitohenkilöstöä	Työn ja perheen välisillä konflikteilla on vaikutusta työpaikan vaihtuvuusaikeisiin. Työntekijät, jotka kokevat suuria työperhekonflikteja, kokevat alhaista sitoutumista organisaatioonsa. Mitä enemmän taas henkilö on organisaatioon sitoutunut, sitä epätodennäköisemmin henkilö lähtee työstään.
Haruna, Y., Shiromaru, M. & Sumikawa, M. 2023 Japani	Factors related to intensive care unit Nurses' work engagement: A web-based survey.	Tutkitaan teho-osaston sairaanhoitajien työhön sitoutumista suhteessa yksilöllisiin henkilötekijöihin, henkilökunnan toipumiskokemuksiin sekä hoitoympäristöön.	Poikkileikkaustutkimus Määrällinen tutkimus	N=244 teho-osaston sairaanhoitajaa	Tulokset osoittavat, että 3-5 vuoden sairaanhoitajakokemus liittyy merkittävästi alhaisempaan työhön sitoutumiseen. Työhön sitoutumista lisää sopeva hoitoympäristö sekä työssä pätevöityminen, uusien asioiden oppiminen sekä vähäinen COVID-potilaiden hoitokokemus.
Kurtović, B., Gulić, P., Čukljek, S., Sedić, B., Smrekar, M.	The Commitment to Excellence: Understanding Nurses'	Tutkia sairaanhoitajien asenteita jatkuvaa amma-	Poikkileikkaustutkimus, verkkokyselylomake	N=151 eri sairaalayksiköissä työskentelevää sairaanhoitajaa	Sairaanhoitajilla oli yleisesti positiivinen asenne jatkuvaa ammatillista

<p>& Ledinski Fičko, S.</p> <p>2024 Kroatia</p>	<p>Perspectives on Continuous Professional Development.</p>	<p>tillista kehittymistä kohtaan. Käytössä oli CPD-toiminta, jossa tutkittiin jatkuvaa ammatillista kehittymistä ja motivaatiota suhteessa sairaanhoitajien työpaikkaan, työmuotoon sekä työpaikan toimintaan.</p>	<p>Määrällinen tutkimus</p>		<p>kehittymistä kohtaan. Vuorotyöläisille, kuten teho- ja kirurgisten yksiköiden hoitajille virtuaaliset oppimisympäristöt mahdollistaisivat tehokkaamman ja helpomman tavan sitoutua opiskeluun. CPD lähestymistapa on keskeinen potilaan hoidon laadun parantamisessa, työtyytyväisyyden lisäämisessä ja mahdollisesti sairaanhoitajan pitävyyden parantamisessa.</p>
<p>Li, H., Xu, Y-L., Jing, M-J., Wei, X-J., Li, L-M. & Guo, Y-F.</p> <p>2022 Kiina</p>	<p>The mediating effects of adversity quotient and self-efficacy on ICU nurses' organizational climate and work engagement.</p>	<p>Selvittää organisaatioilmapiirin, teho-osaston sairaanhoitajien työskentelyn välillä toimivien sisäisten tekijöiden, kuten vastoinkäymiskerointen ja itsetehokkuuden vaikutusta sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen.</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus</p> <p>Määrällinen tutkimus</p>	<p>N=323 teho-osaston sairaanhoitajaa</p>	<p>Organisaation ilmapiirillä oli suora vaikutus sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen ja vastoinkäymisosamäärään. Hyvä organisaatioilmapiiri vaikuttaa työviihtyvyyteen, asenteeseen ja parantaa työn tehokkuutta.</p>
<p>Magharei, M. Mohebbi, Z. & Jafari, S.</p> <p>2021 Iran</p>	<p>Relationship between quality of professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses.</p>	<p>Selvittää työelämän laadun ja organisaation sitoutumisen välistä suhdetta teho-osastolla työskentelevillä sairaanhoitajilla.</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus</p> <p>Määrällinen tutkimus</p>	<p>N=221 teho-osaston työntekijää</p>	<p>Tulokset viittaavat Iranin teho-osaston työntekijöiden työelämän laadun ja työhön sitoutumisen kohtalaiseen tasoon. Korrelaatio viittaa näiden</p>

					muuttujien väli- seen keskinäi- seen suhtee- seen siten, että jommankum- man lisääminen tai vähentämi- nen lisää tai vä- hentää toista.
Mason, V., Leslie, G., Clark, K. Ly- ons, P., Walke, E. Butler, C. & Griffin, M. 2014 Yhdysvallat	Compassion Fatigue, Mo- ral Distress, and Work Enga- gement in Surgical In- tensive Care Unit Trauma Nurses.	Selvittää myötätunto- tyytyväisyy- den, myötä- tuntoväsy- myksen, moraalisen ahdistuksen ja hoitotyön koulutuksen tason vaiku- tusta teho- hoidon sai- raanhoita- jien työhön.	Kuvaileva korrelaatio- tutkimus Määrällinen sekä laadul- linen tutki- mus	N= 26 trau- masairaan- hoitajaa ki- rurgisen te- hohoidon yksiköstä	Myötätuntoty- tyväisyyden ja myötätuntovä- symyksen vä- lillä ei ollut mer- kittävää eroa. Moraalinen kär- simys korostui tehohoitoyksi- köiden sairaan- hoitajilla. Työ- hön sitoutumis- asteikot olivat alhaiset. Tarve jatkuvaan tu- keen näyttäytyi.
van Mol, M.M.C, Nij- kamp, M.B, Bakker, J., Schaufeli, W.B. & Kompanje, E.J.O. 2018 Hollanti	Counterba- lancing work-related stress? Work enga- gement among in- tensive care professi- onals.	Tutkia työ- vaatimus- ten, henkilö- kohtaisten resurssien ja työhön si- toutumisen välisiä suh- teita teho-osas- ton ammatti- laisten kes- kuudessa.	Poikkileik- kaustutki- mus Määrällinen tutkimus	N=193 teho- osaston sai- raanhoitajaa	Teho-osastojen korkea työ- taakka yhdistet- tynä korkeaan henkiseen taakkaan, voi- daan pitää kiin- teänä osana teho-osaston työtä. Teho- osaston ammat- tilaiset pyrkivät tunne-etäisyy- teen potilaiden ja omaisten kanssa, joka tulkittiin suoja- vaksi reaktioksi omalle tervey- delle.
Wang, T., Abrantes, A. & Liu, Y. 2022 Kiina	Intensive care units nurses' bur- nout, or- ganizational commit- ment, turno- ver intention and hospital workplace violence: A cross-secti- onal study.	Selvittää teho-osas- ton sairaan- hoitajien työuupu- muksen, or- ganisaation sitoutumisen ja vaihtu- vuusaikeen välistä suh- detta. Sekä	Poikkileik- kaustutki- mus Määrällinen tutkimus	N=305 teho- osaston sai- raanhoitajaa	Teho-osaston sairaanhoitajien työuupumuk- sella oli positii- vinen yhteys heidän vaihtu- vuusaikee- seensa. Tulok- sissa ilmeni, että mitä korke- ampi organisaa- tion sitoutumi-

		tutkia sairaalan työpaikkaväkivallan esiintyvyyttä ja sen vaikuttavia tekijöitä teho-osaston sairaanhoitajien keskuudessa.			nen oli, sitä alhaisempi vaihtuvuusaste oli. Väkivallan esiintyvyys teho-osaston sairaanhoitajia kohtaan oli korkea. Tähän vaikutti sairaanhoitajan ominaisuudet, kuten vähäinen työkokemus, miessukupuoli ja alhaisempi ammattinimike.
Xue, X., Qiao, J., Li, Y., Zhang, Q., Wang, Y.; Wang, J. & Xu, C. 2023 Kiina	Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital.	Arvioida työympäristön ja työhön sitoutumisen välistä suhdetta teho-osastolla työskentelevien sairaanhoitajien keskuudessa.	Poikkileikkaustutkimus, kyselylomake Määrällinen tutkimus	N=681 sairaanhoitajaa 20 eri teho-osastolta ja 18 eri yleissairaalaista.	Terve työympäristö vaikuttaa myönteisesti sairaanhoitajien työntekoon. Terveen työympäristön ja työhön sitoutumisen välistä suhdetta välitti psykologinen pääoma. Sitoutumisen lisäämiseksi tulisi panostaa hyvään työympäristöön tarjoamalla riittävät resurssit, päätöksentekoautonomia ja tukea työn vaatimusten tasapainottamiseksi.

Hyvä teho-osaston sairaanhoitaja

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (YAMK) Akuutti hoitotyön koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyöni haastattelututkimuksena teho-osaston sairaanhoitajien työhön sitoutumisesta ja sitoutumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä teho-osaston sairaanhoitajien näkökulmasta.

Esitän ystävällisen pyyntöni osallistua tutkimukseeni. Haastattelut tapahtuvat ryhmähaastatteluina viiden hengen ryhmissä työajalla. Haastattelun runkoon voit tutustua osallistumispyynnön liitteestä. Haastatteluista tehdään äänitalenne. Haastatteluaineisto on ainoastaan minun ja ohjaajieni käytössä ja se hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Tutkimuksessa käytetään hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ja tutkimustulokset raportoidaan anonyymisti. Osallistumisen tutkimukseen voi keskeyttää milloin vain haastattelun aikana.

Ilmoittautuminen haastatteluun tapahtuu sähköpostitse ja haastattelut tehdään kevään 2023 aikana. Tutkimustulokset tulevat loppuvuodesta 2023. Valmis kirjallinen opinnäytetyö on luettavissa keväällä 2024 osoitteessa www.theseus.fi.

On tärkeää, että haastatteluun osallistutaan tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta yliopettaja Niina Ervaala. Voit olla halutessasi yhteydessä minuun sähköpostitse tai puhelimitse tutkimukseen liittyen. Tutkimuslupa organisaatiolta on myönnetty 1/2023.

Ystävällisin terveisin

Annika Ranta
sh AMK, YAMK-opiskelija
eanra009@edu.xamk.fi
Niina.Ervaala@xamk.fi

Opinnäytetyön ohjaaja
Niina Ervaala
TtT, yliopettaja

Teho-osaston sairaanhoitajien haastattelun runko

Taustatiedot:

- Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

Haastattelukysymykset:

- Mitä työhön liittyvä sitoutuminen mielestäsi on?
- Mistä tekijöistä työhön sitoutumisen kokemus koostuu?
- Mitä merkitystä tehohoitajan sitoutumisella mielestäsi on?
- Mitkä tekijät saavat sinut sitoutumaan tehohoitotyöhön?
- Kuinka pitkäksi aikaa luulet pystyväsi sitoutumaan nykyiseen työpaikkaasi?

- Minkä asioiden uskot vaikuttavan positiivisesti työhön sitoutumiseen/työtyytyväisyyteen?
- Mitkä asiat ovat esteinä työhön sitoutumiselle?
- Millä keinoilla tehosairaanhoitajat saataisiin sitoutettua paremmin?
- Miten teho-osastolla on onnistuttu sitouttamaan sairaanhoitajia, miten se näkyy?



Tietosuojailmoitus

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Annika Ranta
eanra009@edu.xamk.fi

2. Opinnäytetyön suorittajat

Annika Ranta

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja kerätään ja käsitellään opinnäytetyön tutkimuksen tekemistä varten. Haastateltavat eivät esiinny tutkimusraportissa omilla nimillään, vaan heidän anonymiteetti on suojattu.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

Tutkittavan suostumus

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Teho-osastolla työskentelevien sairaanhoitajien työhön sitoutumista edistävät ja ehkäisevät tekijät

Opinnäytetyön kesto: tammikuu 2023 - kevät 2024. Henkilötietojen käsittelyn kesto kevät 2024.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

- A. Nimi ja sähköpostiosoite
- B. Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Tiedot kerätään tutkimukseen suostumisen yhteydessä

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Tutkimusrekisteri arkistoidaan ilman tunnistetietoja

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötiedot ovat sähköisessä muodossa. Tiedot säilytetään Xamk:n pilvipalvelussa ja tiedot suojataan käyttäjätunnuksen ja salasanan taakse. Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on: Annika Ranta

a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi