



Irina Podkheni, Ramla Nur

# Röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

## Kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Röntgenhoitaja (AMK)

Radiografian ja sädehoidon tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

13.5.2025

## Tiivistelmä

Tekijä(t):	Irina Podkheni, Ramla Nur
Otsikko:	Röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät
Sivumäärä:	30 sivua + 1 liite
Aika:	13.5.2025
Tutkinto:	Röntgenhoitaja (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Radiografian ja sädehoidon tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t):	Lehtori Julia Dolk, Lehtori Sanna Törnroos

---

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden sekä alan vetovoimaisuuden turvaamiseksi on tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja työntekijöiden jaksamisen tukemiseen. Hyvinvoiva henkilöstö on keskeinen tekijä laadukkaan hoidon, potilasturvallisuuden ja työurien kestävyyskannalta. Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että hänen fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät työn vaatimuksiin. Se vaikuttaa positiivisesti niin työntekijän suoriutumiseen kuin koko työyhteisön toimintaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja analysoida tekijöitä, joilla on merkitystä röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ja analysoida tekijöitä, joilla on merkitystä röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tähän kirjallisuuskatsaukseen sisältyi yhteensä 11 tutkimusta, joiden kohderyhmänä olivat diagnostiikan alalla työskentelevät röntgenhoitajat sekä radiologian kentällä toimiva muu hoitohenkilökunta. Aineisto kerättiin ScienceDirect- ja CINAHL-tietokannoista hyödyntäen erilaisia hakusanoja. Valitut tutkimukset oli toteutettu eri maissa, ja niissä hyödynnettiin kyselymenetelmiä sekä aiempia kirjallisuuskatsauksia.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat laaja-alaisesti sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät, jotka kytkeytyvät toisiinsa. Työolosuhteet ja työn kuormittavuus nousivat keskeisiksi haasteiksi, erityisesti henkilöstöväjään ja kiireen yhteydessä. Tuki ja esimiestyön laatu korostuivat tärkeinä hyvinvointia edistävinä elementteinä. Myös kollegiaalinen tuki ja hyvä työilmapiiri koettiin ratkaiseviksi jaksamisen kannalta. Työtyytyväisyyteen vaikuttivat organisaation vastuullisuus ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Lisäksi COVID-19-pandemia toi mukanaan lisää kuormitusta ja epävarmuutta, joka vaikutti negatiivisesti työhyvinvointiin. Tulokset osoittavat, että työhyvinvointi rakentuu useista eri osa-alueista, ja sen tukeminen vaatii sekä yksilö- että organisaatiotason toimia.

Avainsanat: Työhyvinvointi, röntgenhoitaja, kuvaileva kirjallisuuskatsaus

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author(s): Irina Podkheni, Ramla Nur  
Title: Factors affecting radiographers' occupational well-being  
Number of Pages: 30 pages + 1 appendices  
Date: 15 May 2025

Degree: Bachelor of Healthcare  
Degree Programme: Radiography and Radiotherapy  
Instructor(s): Julia Dolk, Senior lecturer  
Sanna Törnroos, Senior lecturer

---

To ensure the availability of social and healthcare professionals and the attractiveness of the sector, it is essential to focus on occupational well-being and support of employees' ability to cope with the high demands of their work. Healthy and well-functioning workforce is a crucial key factor in ensuring high-quality care, patient safety and sustainable long-lasting careers. Occupational well-being refers to an employee's experience of their physical and psychological resources sufficiency to answer the demands of the job. It has a positive impact on both individual performance and the overall functioning of the working community.

The purpose of the thesis is to map and analyze factors that are important for the occupational well-being of radiology nurses. The aim of this thesis was to explore and analyse factors, influencing the occupational well-being of radiographers. The thesis was carried out as a descriptive literature review. A total of 12 studies were included in the review, with a primary focus on radiographers working in diagnostic imaging, but other healthcare professionals specialising in radiology were also included. The data was collected from ScienceDirect and CINAHL databases applying various search criteria. Our thesis is supported by different studies, conducted in multiple countries either relying on survey methods or extensive literature reviews.

Based on the literature review, both individual and structural factors are interconnected and have a broad impact on the well-being of radiographers. The study results strongly highlighted several factors that could potentially affect the well-being of radiographers. Working conditions and workload emerged as key challenges, especially in connection with staff shortages and rush hours. Support and the quality of supervisor work were also highlighted as important elements promoting well-being. Peer support and positive working atmosphere were also seen as crucial for coping. Job satisfaction was affected by the organization's responsibility and the opportunities to influence one's own work. In addition, the COVID-19 pandemic brought along additional workload and uncertainty, which affected well-being at work negatively. The results show that well-being at work is built from several different areas, and supporting it requires actions at both the individual and organizational levels.

Keywords: occupational well-being, radiographer, descriptive literature review

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi käsitteenä	1
2.1	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	2
2.2	Työkyky osana työhyvinvointia	3
2.3	Röntgenhoitajan työn erityispiirteet	4
3	Työhyvinvointi terveydenhuollossa sekä siihen vaikuttavat tekijät	4
3.1	Työhyvinvointi terveydenhuollossa	4
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät	5
3.3	Työhyvinvointia tukevat ja edistävät tekijät	7
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimus	8
5	Opinnäytetyön toteutus	9
5.1	Kirjallisuuskatsaus	9
5.2	Aineiston haku ja valinta	10
5.3	Aineiston analyysimenetelmät	12
6	Tutkimustulokset	14
6.1	Työolosuhteet ja kuormitus	14
6.2	Tuki ja esimiestyö	15
6.3	Työyhteisö ja kollegiaalinen tuki	16
6.4	Työtyytyväisyys ja organisaation vastuu	18
6.5	Pandemian vaikutus työhyvinvointiin	19
7	Pohdinta	20
7.1	Johtopäätökset ja tulosten tarkastelu	20
7.2	Luotettavuus	22
7.3	Eettisyys	23
7.4	Ammatillinen kehittyminen	24
7.5	Jatkotutkimusehdotukset	24
	Lähteet	26
	Liitteet	
	Liite 1. Liitteen nimi	

## 1 Johdanto

Työhyvinvointia on tarkasteltu monelta eri näkökulmalta ja se on saanut useita määritelmiä. Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu terveellinen ja turvallinen työympäristö. Turvallisessa työympäristössä pelkästään fyysinen hyvinvointi ei riitä, vaan työyhteisön pitää myös olla psyykkisesti terve (Kauhanen 2016, 21.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, ja sen edistämiseksi ovat mukana yhteiskunta, organisaatio ja yksilö (Virolainen 2012, 11–12.)

Röntgenhoitaja on terveydenhuollon ammattilainen, joka on erikoistunut lääketieteelliseen kuvantamiseen ja säteilyn turvalliseen käyttöön diagnoosien ja hoitojen tukena. Suomessa röntgenhoitajan tutkinto kattaa kolme erikoisalaa: diagnostinen kuvantaminen, isotooppilääketiede ja sädehoito. Tämä monipuolisuus tarjoaa valmistuneelle röntgenhoitajalle laajat uramahdollisuudet sekä jatkuvan täydennyskoulutuksen tarpeen (Sorf, n.d.)

Opinnäytetyömme käsittelee röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja analysoida tekijöitä, joilla on merkitystä röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Tavoitteenamme on tutkia, millaisilla tekijöillä on merkitystä röntgenhoitajan työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on suunnattu erityisesti terveydenhuollon ammattilaisille, sekä terveystieteiden opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita röntgenhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työ toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jossa kerättiin aineistoa kirjallisuudesta ja sen perusteella tehtiin analyysi. Opinnäytetyön vaiheita olivat: aiheesta kirjallisen tiedon hakeminen, tutkimuskysymysten määrittely, aineiston keruu ja analysointi sekä tulosten tarkastelu.

## 2 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät tai jopa ylittävät työn vaatimukset. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnissa yhdistyvät yksilön jaksaminen ja työn vaatimusten hallinta. Vaikka työhyvinvointia tarkastellaan usein ongelmien ja kuormituksen kautta, sen kehittäminen on tärkeää sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa paremmin, suoriutuu tehokkaammin ja vaikuttaa positiivisesti työyhteisöön, asiakastyytyväisyyteen ja koko

työyksikön toimintaan. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tämä näkyy potilasturvallisuutena ja alan houkuttelevuutena (Työterveyslaitos, n.d.)

Suomalainen työhyvinvoinnin käsite painottaa erityisesti arjen sujuvuuteen työssä. Työhyvinvointi liitetään usein työterveyteen ja työkykyyn, mutta siihen kuuluvat myös työn sujuminen, hyvät työyhteisötaidot ja sitoutuminen omaan työhön. Kun työhyvinvointia kehitetään, se lisää työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työilmapiiriä, mikä puolestaan näkyy myös asiakaspalvelun parantumisena ja organisaation tuloksellisuuden kasvuna (Manka & Manka 2016; 53.)

STM:n mukaan työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä tekijöitä ovat muun muassa työpaikan toiminta- ja johtamistavat, työntekijöiden ammattitaito, työn mielekkyys, työyhteisön toiminta, mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työssä, työntekijän terveydentila ja työkyky sekä työn ja muun elämän tasapaino (STM, 2024.)

## 2.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Työhyvinvointi voidaan nähdä monen tekijän summana. Sitä rakentavat muun muassa organisaation piirteet, johtaminen, työyhteisön toiminta, työn hallinnan tunne sekä työntekijän oma näkemys itsestään. Jokaisen yksilön fyysinen ja henkinen suorituskyky on yksilöllinen ja siihen vaikuttavat esimerkiksi geenit, terveys, arvot sekä kasvu- ja työolosuhteet (Manka & Manka 2016; 53.)

Psykologinen pääoma, eli ihmisen sisäinen voimavara, joka auttaa kohtaamaan vaikeuksia on keskeinen osa psyykkistä hyvinvointia. Psykologinen pääoma koostuu neljästä osa-alueesta: itseluottamuksesta (itsetehokkuus), toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. Nämä ominaisuudet tukevat työntekijän kykyä selviytyä haasteista, vähentävät ahdistusta ja lisäävät hallinnan tunnetta työssä (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 6-8.)

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön ja vuorovaikutus työyhteisössä toimii. Tasa-arvoinen kohtelu, luottamus työyhteisöön ja sujuva yhteistyö työnantajan kanssa ovat keskeisiä sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueita. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy myös työn ulkopuolella omat sosiaaliset suhteet. Sosiaalista työhyvinvointia voi edistää luomalla avointa ja luotettavaa työilmapiiriä ja pitämällä kehityskeskusteluja työyhteisössä (Koivuranta 2015.)

## 2.2 Työkyky osana työhyvinvointia

Työkyky tarkoittaa yksilön kykyä suoriutua työstä. Se koostuu yksilön voimavaroista sekä työn vaatimuksista (Suomi.fi, 2024.) Työkyvyn perustana ovat työntekijän fyysinen- ja psyykinen terveys sekä osaaminen ja motivaatio. Työkyky ei ole pysyvä tila, vaan se vaihtelee eri elämänvaiheissa ja tilanteissa. Kukaan ei ole jatkuvasti täysin työkykyinen. Koska työkykyyn vaikuttavat monet eri osa-alueet, myös työnantajalta tarvittava tuki voi vaihdella työntekijän tarpeiden mukaan (Työterveyslaitos 2019.)

Työkykyä voidaan tarkastella työterveyslaitoksen kehittämän työkykytalo-mallin avulla (Kuvio 2.) Mallissa työkyky muodostuu neljästä kerroksesta, jotka tukevat toisiaan. Ensimmäisessä kerroksessa ovat yksilön terveys ja toimintakyky, joka jakautuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen puoleen. Toisessa kerroksessa on työntekijän osaaminen, joka perustuu koulutukseen, ammatillisiin tietoihin ja taitoihin. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio, joiden yhteydessä tarkastellaan työelämän ja muun elämän yhteensovittamista. Neljännessä kerroksessa ovat työyhteisö, työolot ja johtaminen, mukaan lukien esimiestyö (Työterveyslaitos 2019.)



Ku-

vio 2: Työkykytalo (Työterveystalo, työkykytalo 2019.)

## 2.3 Röntgenhoitajan työn erityispiirteet

Röntgenhoitajan työ on moniulotteista ja vaatii teknistä osaamista, vuorovaikutustaitoja sekä vastuuta potilasturvallisuudesta. Työnkuvaan kuuluu useita osa-alueita, kuten potilaiden hoito, teknologian hallinta ja säteilysuojelu. Potilaan hyvinvointi on keskeinen osa röntgenhoitajan työtehtäviä, ja se edellyttää tilanneymmärrystä, eettistä herkkyyttä ja tehokasta viestintää. Lisäksi röntgenhoitaja vastaa kuvantamislaitteiden turvallisesta käytöstä, kuvanlaadun varmistamisesta ja säteilysuojelun noudattamisesta (Egestad 2009.)

Röntgenhoitajien työ on monivaiheista ja vaativaa, sisältäen korkean kognitiivisen kuormituksen, tarkkuuden vaatimukset sekä säteilyaltistuksen. Nämä tekijät voivat lisätä työuupumuksen riskiä ja vaikuttaa paitsi ammatilliseen elämään myös henkilökohtaiseen hyvinvointiin (Arif 2024; Lohikoski & Roos & Suominen 2019.) Lohikoski ym. (2019) havaitsivat, että röntgenhoitajat kokevat työssään merkittävää stressiä, erityisesti työkuorman vuoksi. Tämä stressi voi vaikuttaa röntgenhoitajan psyykkiseen hyvinvointiin, mikä tekee työuupumuksen tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta elintärkeää (Arif 2024).

Terveydenhuollon jatkuvasti muuttuessa röntgenhoitajien henkisen ja emotionaalisen terveyden priorisointi ei ole vain eettinen velvollisuus, vaan myös strateginen välttämättömyys kestävämmän ja resillientimmän terveydenhuoltojärjestelmän rakentamiseksi (Arif, 2024).

## 3 Työhyvinvointi terveydenhuollossa sekä siihen vaikuttavat tekijät

### 3.1 Työhyvinvointi terveydenhuollossa

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden säilyttämiseksi on olennaista kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja työntekijöiden jaksamisen tukemiseen. Hyvinvoiva henkilöstö on paitsi edellytys laadukkaalle hoidolle, myös keskeinen tekijä alan houkuttelevuuden ja työurien kestävyuden näkökulmasta (Ranta & Tiihonen 2014, 28.)

Tuoreimmat tutkimukset osoittavat huolestuttavan kehityssuunnan hoitotyössä. Esimerkiksi Aula Researchin (2021) toteuttamassa selvityksessä nousi esiin merkittävä työhyvinvoinnin heikkeneminen, erityisesti nuorempien hoitajien keskuudessa. Tulosten mukaan suuri osa

alan ammattilaisista kokee työnsä kuormittavaksi ja harkitsee alan vaihtoa. Jopa 69 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei enää valitsisi sosiaali- ja terveysalaa opiskelu- tai uravalinnakseen. Vain noin joka neljäs uskoo jaksavansa työuransa loppuun saakka hoitoalalla, kun taas 41 prosenttia kokee epävarmuutta oman työkykynsä säilymisestä tulevaisuudessa (Tehy 2021, 2, 25.)

Työuupumus hoitoalalla ei ole ainoastaan yksilötason haaste, vaan sillä on vakavia vaikutuksia myös potilasturvallisuuteen ja hoidon laatuun. Uupumuksen on todettu lisäävän sairauspoissaoloja, vähentävän työtehoa ja lisäävän virheiden riskiä erityisesti lääkehoidossa. Lisäksi uupuneiden työntekijöiden potilailta sekä omaisilta tulee useammin valituksia, mikä kertoo asiakkaiden tyytymättömyydestä saamansa hoitoon (Dall’Ora ym. 2020, 12–14.)

Työolosuhteista koettu kuormittavuus näkyy myös kotihoidon työntekijöiden arjessa. Tutkimuksissa on todettu, että jatkuva kiire, riittämättömät resurssit ja epärealistiset odotukset aiheuttavat stressiä ja heikentävät työssä viihtymistä (Ruotsalainen ym. 2020, 11.)

Koronapandemia on lisännyt entisestään työn kuormittavuutta terveydenhuollon kentällä. Hoitajat ovat kokeneet työn kuormittavaksi muun muassa suojausvälineiden aiheuttamien fyysisten vaivojen, vaikeutuneen vuorovaikutuksen sekä jatkuvien ylitöiden vuoksi. Lisäksi huoli omasta ja läheisten terveydestä, toistuvat miehitysvajeet, puutteelliset taukomahdollisuudet ja rajoitetut lomat ovat heikentäneet henkilöstön jaksamista. Myös uusien työntekijöiden nopea perehdyttäminen kuormitti työyhteisöjä entisestään pandemian aikana (Antikainen & Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2021, 3, 7.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että hoitoalan hyvinvointi on merkittävässä murroksessa. Työolot ja työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri vaikuttavat ratkaisevasti työntekijöiden jaksamiseen ja alan vetovoimaan. Ilman panostusta työhyvinvoinnin edistämiseen, riski henkilöstöpulaan ja hoidon laadun heikkenemiseen kasvaa.

### 3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät

Työhyvinvointia voivat merkittävästi heikentää erilaiset kuormitustekijät, joista keskeisimpiä ovat jatkuva kiire, stressi, epävarmuus työn jatkuvuudesta, työyhteisön ongelmat sekä työn ja yksityiselämän ristiriidat. Työelämän vaatimukset ovat kasvaneet, ja monilla aloilla kiire on

muodostunut pysyväksi osaksi arkea. Tämä lisää työperäistä stressiä, jolla on tunnetusti haitallisia vaikutuksia niin yksilön terveydelle kuin organisaation toiminnalle. Pitkäkestoinen stressi voi johtaa työuupumukseen ja jopa burnoutiin, ja sen oireita ovat muun muassa ahdistuneisuus, levottomuus ja univaikeudet (Virolainen 2012: 30, 32; Manka & Manka 2016: 32.)

Työn jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus kuormittaa henkisesti ja voi vaikuttaa kielteisesti työntekijän sitoutumiseen, motivaation laskuun sekä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on huomattava, mikä lisää epävarmuuden kokemuksia työn menettämisestä (Virolainen 2012: 38; Mäkinen ym. 2014: 15.) Epäreilu tai epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla voi heikentää työntekijän hyvinvointia merkittävästi. Tutkimusten mukaan erityisesti naiset kokevat epätasa-arvoisuutta miehiä useammin, vaikka Suomessa tasa-arvo työelämässä toteutuu monella mittarilla hyvin (Virolainen 2012: 39.)

Työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta ovat vakavia uhkia työhyvinvoinnille. Suomessa kiusaamista esiintyy kansainvälisesti tarkasteltuna poikkeuksellisen paljon, jopa kaksinkertaisesti verrattuna moniin muihin Euroopan maihin. Naiset joutuvat sen kohteeksi useammin kuin miehet. Kiusaaminen aiheuttaa paitsi henkistä kärsimystä, myös fyysisiä oireita ja voi johtaa lopulta sairauslomaan ja työuupumukseen (Virolainen 2012: 41–44; Manka & Manka 2016: 29.)

Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen aiheuttaa monille kuormitusta. Nuoret työntekijät kokevat usein haasteita perhe-elämän ja työn tasapainottamisessa, mikä voi johtaa kuormittumiseen (Mäkinen ym. 2014: 16-17.) Erityisen kuormittavaksi koetaan vuorotyö, joka häiritsee kehon luonnollista vuorokausirytmää. Se altistaa krooniselle väsymykselle, uni-häiriöille sekä stressille, ja pitkällä aikavälillä myös terveysriskit kasvavat (Työterveyslaitos n.d.)

Suomalaisten kokemusten mukaan työpaikoilla ilmenee yleisesti jatkuvaa kiirettä, muutoksia ja työn kuormittavuutta, jotka voivat johtaa loppuun palamiseen (Haavisto 2010: 63-65). Henkistä kuormaa lisäävät erityisesti epäoikeudenmukainen kohtelu, epävarmuus tulevista ja yhteisöllisyyden puute (Hakanen & Kaltiainen 2020). Myös työympäristön fyysiset tekijät, kuten meluisuus ja rauhattomuus, lisäävät henkisen rasittumisen riskiä (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015: 21).

Lisäksi tutkimukset osoittavat, että suuri työmäärä ja huonot ihmissuhteet työyhteisössä lisäävät työntekijöiden halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Jos työyhteisössä ilmenee ristiriitoja

tai avoin vuorovaikutus puuttuu, henkinen kuormitus kasvaa merkittävästi (Stevanin ym. 2018: 1256; Liu ym. 2018: 9.) Työssä koettu väkivalta tai sen uhka lisäävät entisestään työntekijän kuormitusta ja voivat johtaa haluun irtisanoutua (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015: 19).

Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työuupumusta selittävät usein samat tekijät, mutta ne ilmenevät eri tavoin. Suomessa on kuitenkin tutkittu vielä hyvin vähän sellaisia käytäntöjä, jotka oikeasti edistäisivät hyvinvointia tai ennaltaehkäisisivät uupumusta. Usein työhyvinvointia on tarkasteltu nimenomaan työuupumuksen kautta, mikä voi kaventaa näkökulmaa (Häggman-Laitila 2013, 301, 309.)

Nuori ikä, vähäinen kokemus, stressinhallinnan puute ja alhainen itsearvostus voivat lisätä uupumuksen riskiä. Työpaikalla kuormitusta lisäävät jatkuva kiire, palautteen ja tuen puute, konfliktit, vähäinen vaikutusmahdollisuus ja huono ilmapiiri. Näistä syntyy helposti emotionaalista väsymystä, joka on erityisen yleistä sosiaali- ja terveysalalla. Suomalaisten hoitajien onkin havaittu suhtautuvan kriittisesti johtamiseen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa potilashoidon laadussa (Häggman-Laitila 2013, 306-309.)

### 3.3 Työhyvinvointia tukevat ja edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistävät tekijät kytkeytyvät toisiinsa. Niistä keskeisiä ovat motivoiva ja oikeudenmukainen johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn mielekkyys sekä selkeät ja toimivat käytännöt (Kauhanen 2016; Syvänen 2010, 11). Hyvä esihenkilö toimii reilusti, osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan ja antaa tarvittavaa tukea. Tällainen johtamistapa vahvistaa työssä jaksamista, työn merkityksellisyyden kokemusta sekä sitoutumista työpaikkaan (Syvänen 2010, 11; Häggman-Laitila 2013, 306-308; Mäkinen ym. 2014, 21-22.)

Vuorovaikutuksella on tärkeä rooli: rakentava, keskusteleva ilmapiiri sekä luottamukselliset suhteet tukevat työyhteisön hyvinvointia (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007). Kehityskeskustelut tarjoavat mahdollisuuden huomioida yksilölliset tarpeet ja tavoitteet. Erityisesti nuoremmille työntekijöille ohjaus ja kannustava palaute ovat merkittävä voimavara (Mäkinen ym. 2014, 21-22.) Työoloilla on myös merkittävä vaikutus hyvinvointiin. Tasa-arvoinen työkuorma, selkeä työn tarkoitus, miellyttävä työympäristö ja riittävät resurssit ovat keskeisiä hyvinvoinnin kannalta (Häggman-Laitila 2013, 306–308.)

Työyhteisö itsessään on keskeinen työhyvinvointia tukeva ympäristö. Yhteisöllisyys, luottamus ja toisten kunnioittaminen lieventävät kuormitusta ja ennaltaehkäisevät työuupumusta

(Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021.) Myös työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työprosesseihin, joustavat työajat sekä omien arvojen huomioiminen vahvistavat kokemusta työn merkityksellisyydestä (Häggman-Laitila 2013, 305-308; Suonsivu 2014, 59).

Suomalaisten arvostamien työhyvinvoinnin tekijöiden keskiössä ovat työn turvallisuus, mielekkyys ja yhteisöllisyys. Tutkimusten mukaan pysyvä työsuhde ja hyvä työilmapiiri koetaan usein merkityksellisemmiksi kuin esimerkiksi uralla eteneminen tai korkea palkka (Haavisto 2010, 52.) Lisäksi työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen nähdään tärkeänä osana kokonaisvaltaista hyvinvointia (Mäkinieniemi ym. 2014, 16-17).

Oikeudenmukaisuus ja selkeä rakenne työpaikalla luovat perustan työhyvinvoinnille. Kun toimintatavat ovat reiluja ja ennustettavia, työntekijän kokema epävarmuus vähenee ja työn mielekkyys sekä sitoutuminen vahvistuvat (Hakanen & Kaltiainen 2020.) Myös johtamisen vuorovaikutteisuus, kuten palveleva ja positiivinen johtajuus, on todettu tukevan työhyvinvointia eri organisaatiotasoilla (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021).

Työn luonteella itsellään on merkittävä vaikutus: esimerkiksi selkeät tavoitteet ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäävät työn hallintaa ja työtyytyväisyyttä. Hyvinvoiva työntekijä on usein sitoutunut, tuottelias ja aktiivisesti mukana kehittämässä työyhteisöään. Työhyvinvointi heijastuu laajasti koko organisaation toimintaan. Se vähentää sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta, parantaa työnantajakuvaa ja lisää asiakastyytyväisyyttä (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021.)

Työhyvinvointia edistää myös kokemus siitä, että oma työ on tärkeää ja merkityksellistä. Potilastyön palkitsevuus, eettinen ja sitoutunut työote sekä ilo siitä, että potilaat paranevat ja saavat hyvää hoitoa, vahvistavat työn mielekkyyttä. Myös toimiva ja hyväksyvä työyhteisö, jossa saa olla oma itsensä ja jossa arvostetaan erilaisia työtyylejä, tukee jaksamista. Yhteistyö, yhteenkuuluvuuden tunne ja se, että tulee kuulluksi, ovat keskeisiä työhyvinvoinnin rakennuspalikoita (Häggman-Laitila 2013, 302.)

## **4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja analysoida tekijöitä, joilla on merkitystä röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Haluamme tuottaa ajankohtaista ja hyödyllistä tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyön tavoitteena on koota ja

tarkastella aiempaa tutkimustietoa röntgenhoitajien työhyvinvoinnista sekä tunnistaa siihen vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyöllä pyritään vastamaan seuraavaan kysymykseen: Millaisilla tekijöillä on merkitystä röntgenhoitajien työhyvinvoinnissa?

## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Kirjallisuuskatsaus

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, joka on näyttöön perustuva lähestymistapa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on valittu tämän opinnäytetyön menetelmäksi, koska se tarjoaa kokonaisvaltaisen ja syvällisen tavan tarkastella ja analysoida aiempaa tutkimusta. Menetelmä mahdollistaa olemassa olevan tiedon laajan koonnin ja systemaattisen kuvauksen, mikä on erityisen hyödyllistä, kun halutaan ymmärtää ilmiön kehittymistä ja tunnistaa tutkimuksen aukkoja. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan ja analysoidaan aiempaa tutkimusta ja kirjallisuutta, jotta saadaan kattava kokonaiskuva tarkasteltavasta aiheesta (Mannila, 2021.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen erityispiirteitä ovat aineistolähtöisyys ja pyrkimys ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Menetelmä etenee neljässä vaiheessa: Ensimmäiseksi muotoillaan tutkimuskysymys, jonka pohjalta katsaus rakennetaan. Seuraavaksi valitaan tutkimuskysymykseen sopiva aineisto. Kolmannessa vaiheessa aineistoa analysoidaan ja jäsenellään systemaattisesti kuvailuksi. Lopuksi tarkastellaan tuloksia ja arvioidaan niiden yhteyttä tutkimuskysymykseen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheet etenevät osittain päällekkäin. Tämä tarkoittaa, että tutkimuskysymysten määrittely, aineiston analyysi ja lopputulosten tarkastelu voivat tapahtua samanaikaisesti ja vaikuttaa toisiinsa koko prosessin ajan (Kangasniemi ym. 2013.)

Tämän menetelmän avulla voidaan ymmärtää, millaista tietoa on jo saatavilla, miten tutkimus on kehittynyt ja missä ovat tutkimuksen aukot. Kirjallisuuskatsaus tarjoaa perustan uuden tutkimuksen tarpeellisuuden ja merkityksen osoittamiseen sekä näyttää, miten uusi tutkimus täydentää tai haastaa aikaisempaa tietoa (Mannila, 2021.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus jaetaan kahteen päätyyppiin: integroivaan ja narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa tavoitteena on luoda laaja-

alainen kokonaiskuva ilmiöstä tai sen kehityshistoriasta. Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa puolestaan pyritään monipuoliseen kuvaamiseen ja kriittiseen tarkasteluun, ottaen huomioon eri tutkimusmenetelmät ja lähestymistavat. Suurin ero narratiivisen ja integroivan katsauksen välillä on se, että integroiva katsaus sisältää aina kriittisen arvioinnin (Mannila, 2021.)

## 5.2 Aineiston haku ja valinta

Onnistuneen tiedonhaun kannalta on tärkeää valita huolellisesti hakusanat ja muotoilla hakulausekkeet tarkasti. Lisäksi selkeät sisäänotto- ja poissulkukriteerit auttavat rajaamaan hakutuloksia tehokkaasti. Esimerkiksi julkaisuvuosi ja kieli voivat toimia keskeisinä valintakriteereinä (Stolt ym. 2016.) Tässä opinnäytetyössä käytetyt kriteerit on esitetty tarkemmin taulukossa 2.

Aineiston valinnassa käytimme tarkasti suunniteltuja hakutermejä varmistaaksemme, että löydetty materiaali vastaisi tutkimuskysymystämme. Hakuvaiheessa huomasimme, että suomenkielisistä tietokannoista ei löytynyt meidän opinnäytetyöhömme sopivaa, joten etsimme kansainvälisistä tietokannoista. Etsimme englanninkielisiä tieteellisiä artikkeleita kolmesta tietokannasta: ScienceDirect, CINAHL sekä PubMed. Hakusanojen määrittelyä varten laadimme aiheestamme ajatuskartan, jossa jaottelimme keskeiset käsitteet pienempiin osiin ja kehitimme niille vaihtoehtoisia ilmaisuja.

Lopulliset hakulausekkeet, kuten “radiographer AND well-being”, “radiographer AND well-being AND work stress”, “radiographer AND job satisfaction”, “radiographer AND professional well-being AND stress”, “radiographer AND job satisfaction AND professional well-being”, tuottivat yhteensä 5194 hakutulosta. Näistä valitsimme otsikoiden perusteella 34 tutkimusta, joista tarkemman analyysin ja kokotekstien läpikäynnin jälkeen mukaan valikoitui lopulta artikkeleita.

Taulukko 1: Tiedonhaku ja aineiston valinta

<b>Science Direct "radiographers AND wellbeing"</b>	Hakusanalla löytyi: 435 artikkelia Otsikon perusteella hyväksytyt: 6 abstraktin perusteella hyväksytyt: 1 <b>sisällön perusteella hyväksytyt: 1</b>
---	--

<b>CINAHL “radiographer AND well-being AND work stress”</b>	Hakusanalla löytyi: 369 artikkelia Otsikon perusteella hyväksytyt: 5 abstraktin perusteella hyväksytyt: 3 <b>sisällön perusteella hyväksytyt: 3</b>
<b>CINAHL “radiographer AND job satisfaction AND professional well-being”</b>	Hakusanalla löytyi: 4299 artikkelia Otsikon perusteella hyväksytyt: 7 abstraktin perusteella hyväksytyt: 2 <b>sisällön perusteella hyväksytyt: 2</b>
<b>CINAHL “radiographer AND wellbeing”</b>	Hakusanalla löytyi: 91 artikkelia Otsikon perusteella hyväksytyt: 16 abstraktin perusteella hyväksytyt: 10 <b>sisällön perusteella hyväksytyt: 6</b>
<b>OPINNÄYTETYÖHÖN VALITUT TUTKIMUKSET:</b>	<b>11 TUTKIMUSTA</b>

Taulukko 2: Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tieteelliset vertaisarvioidut artikkelit	Ei vertaisarvioidut tieteelliset artikkelit
Julkaisu vuosi 2014-2024	Ennen 2014 julkaistut
Röntgenosastoilla työskentelevä henkilöstö	Henkilöt, jotka eivät työskentele röntgenosastolla
Artikkeli saatavilla maksuttomasti	Artikkeli maksullinen
Kansainvälinen näkökulma	Ainoastaan kotimaa näkökulmana
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen

### 5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Laadullinen sisällönanalyysi on yksi käytetyimmistä analyysimenetelmistä. Menetelmää voidaan soveltaa lähes kaikenlaiseen materiaaliin ja se mahdollistaa luotettavan, systemaattisen, toistettavan ja objektiivisen analysoinnin. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa kahdella tavalla: aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti. Meidän opinnäytetyöhömme soveltui parhaiten induktiivinen lähestymistapa, sillä aiempaa tutkimustietoa oli rajallisesti (Elo ym. 2022.)

Induktiivisessa menetelmässä analyysi perustuu suoraan aineistoon ilman ennalta määrättyjä luokittelurakenteita. Tutkija luo itse luokittelun aineiston perusteella. Tämä menetelmä on hyödyllinen, kun aiheesta on vain vähän aikaisempaa tietoa, sillä se tuo esiin uusia näkökulmia ja käsitteitä (Elo ym. 2022.)

Induktiivisen sisällönanalyysi eteni kolmessa päävaiheessa: valmistelu, analysointi ja raportointi. Valmisteluvaiheessa analyysiyksiköiksi määritimme ajatuskokonaisuuksia ja yksittäisiä lauseita, jotka vastasivat tutkimuskysymykseemme. Aineistoon perehdyttiin huolellisesti lukemalla se useaan otteeseen ennen analyysin aloittamista. Hyödynnetty aineisto sisälsi haastatteluvastauksia ja aiemmin julkaistuja artikkeleita. Kerätty tieto jäseneltiin taulukkomuotoon, johon koottiin jokaisesta aineistosta keskeiset tiedot: artikkelin tekijät, tutkimuksen tarkoitus, kohderyhmä, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmä, päätulokset sekä muut keskeiset havainnot. Taulukointi helpotti aineistojen vertailua ja luokittelun systematisointia (Liite 1).

Analyysiyksiköitä koottaessa alkuperäiset ilmaukset käännettiin englannista suomeksi. Tämän jälkeen siirryttiin pelkistämiseen, jonka tarkoituksena on tiivistää aineisto sen olennaiseen sisältöön. Tutkimuskysymyksen kannalta merkitykselliset ilmaukset poimittiin aineistosta ja niiden yhteyksiä tutkittiin. Esimerkkinä analyysiyksiköstä voidaan mainita ilmaisu ”Työntekijöiden tunnustaminen parantaa työhyvinvointia, sillä se täyttää yksilön perustarpeita”. Samalla teimme jäsentäviä merkintöjä, kuten alleviivauksia ja muistiinpanoja, jotka tukivat analyysin etenemistä.

Analyysivaiheessa ilmauksia vertailtiin keskenään ja ryhmiteltiin niitä sisällöllisten yhtäläisyyksien perusteella alaluokkiin. Aineistosta etsittiin toistuvia teemoja sekä eroavaisuuksia, joiden pohjalta muodostettiin alaluokkia. Alaluokat nimettiin niitä parhaiten kuvaavien sisältöjen mukaan. Alaluokkia muodostui yhteensä 21 määrä (Elo ym. 2022.)

Taulukko 3: Esimerkki tutkimustuloksen alkuperäisen ilmaisun pelkistämisestä ja luokittelusta

Alkuperäinen ilmaisu	Ilmaisun käänös	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
Strong correlations have been found between job satisfaction and job performance, indicating that low job satisfaction may negatively impact patient safety. This concerns radiographers, particularly given the risks of ionising radiation, misidentification and misdiagnosis.	Työtyytyväisyyden ja työsuorituksen välillä on havaittu vahvat korrelaatiot, mikä osoittaa, että alhainen työtyytyväisyys voi vaikuttaa kielteisesti potilasturvallisuuteen. Tämä on erityisen huolestuttavaa röntgenhoitajien kohdalla, kun otetaan huomioon ionisoivan säteilyn, virheellisen tunnistamisen ja virheellisen diagnoosin riski	Työtyytyväisyyden ja työsuorituksen välillä on vahva korrelaatio, mikä viittaa siihen, että alhainen työtyytyväisyys voi heikentää potilasturvallisuutta, erityisesti röntgenhoitajien osalta, ottaen huomioon ionisoivan säteilyn, virheellisen tunnistamisen ja diagnoosivirheiden riskit.	Työtyytyväisyyden vaikutus potilasturvallisuuteen	Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Lopuksi, alaluokat yhdistettiin yläluokiksi ja edelleen pääluokaksi. Yläluokkia muodostui yhteensä 20. Lopullisessa tarkastelussa aineiston perusteella rakentui yksi pääluokka: Mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajien työhyvinvointiin.

Taulukko 4. Luokkien muodostuminen

Pääluokka	Yläluokat	Alaluokat
Tekijät, jotka vaikuttavat röntgenhoitajien työhyvinvointiin	1. Työolosuhteet ja kuormitus	Työkuormitus ja stressi, Henkilöstöpula ja ylikuormitus, Vuorotyöhäiriöt ja pitkät työvuorot, Työympäristön ergonomia, Fyysiset kuormitustekijät
	2. Tuki ja esimiestyö	Esimiesten tuki ja johtaminen, Palaute ja tunnustaminen, Työyhteisön tuki, Ammatillinen ohjaus ja kehittyminen, Huono johtaminen
	3. Kollegiaalinen tuki ja työilmapiiri	Kollegiaalinen tuki, Hyvä työilmapiiri, Työyhteisön suojausmekanismit, Potilaiden ja työtovereiden tunnustus
	4. Työtyytyväisyys ja organisaation vastuu	Työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin yhteys, Työoloihin liittyvät tyytymättömyyden syyt: palkka, etuudet,

		urakehitys, Organisaation vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista
	5. Pandemian vaikutus työhyvinvointiin	Pandemian vaikutukset työhyvinvointiin, Työpaineet pandemian aikana, Henkisen ja emotionaalisen hyvinvoinnin kuormitus pandemian aikana, Fyysisen hyvinvoinnin heikkeneminen ja kuormitustekijät

## 6 Tutkimustulokset

Tähän kirjallisuuskatsaukseen sisältyi yhteensä 11 tutkimusta, joiden kohderyhmänä olivat diagnostiikan alalla työskentelevät röntgenhoitajat sekä radiologian kentällä toimiva muu hoitohenkilökunta. Valitut tutkimukset oli toteutettu eri maissa, kuten Singaporessa, Ranskassa, Irlannissa, Jordaniassa, Iso-Britanniassa, Zimbabweissa ja Tšekissä. Näistä kahdeksassa tutkimuksessa käytettiin kyselymenetelmää ja kolmessa kirjallisuuskatsausta. Kyselyä käytäneissä tutkimuksissa tutkimuksen otannat vaihtelivat 30-713 röntgenhoitajan välillä. Tässä luvussa esitellään tutkimusaineiston analyysin pohjalta esiin nousseet keskeiset tulokset.

### 6.1 Työolosuhteet ja kuormitus

Työolosuhteet ja kuormitus ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat röntgenhoitajien työhyvinvointiin. Erityisesti työkuormitus ja stressi ovat usein esiin nousevia teemoja röntgenhoitajien kokemusmaailmassa. Tutkimuksessa todettiin, että röntgenhoitajat kokevat suuria työpaineita ja aikarajoitteita, mikä lisää stressiä ja kuormitusta työssä. Aikapaineet ja kiire voivat johtaa henkisen ja fyysisen kuormituksen lisääntymiseen, mikä puolestaan heikentää työntekijöiden hyvinvointia (Alakhras ym. 2022.) Ismail, Shiner & Tucker (2024) puolestaan mainitsevat, että pitkittynyt työpaine ja kiire voivat myös lisätä uupumuksen riskiä ja heikentää työtyytyväisyyttä.

Vuorotyö ja pitkät työvuorot ovat haasteita, jotka koskevat monia terveydenhuollon työntekijöitä, kuten sairaanhoitajia ja lääkäreitä. Pitkäkestoiset työvuorot häiritsevät unirytmiiä ja voivat aiheuttaa väsymystä, mikä lisää työntekijöiden kuormitusta ja heikentää heidän jaksamistaan. Tällaiset vaikutukset voivat kasvattaa riskiä stressiin sekä työuupumukseen. Erityisesti

epäsäännöllinen vuorotyö, kuten yövuorot ja pitkät työpäivät, voivat altistaa työntekijät fyysisille ja henkisille haasteille, mikä heikentää sekä heidän hyvinvointiaan että työtehokkuuttaan (Elliott ym. 2024.) Vaikka röntgenhoitajien työtä ei käsitellä suoraan tässä yhteydessä, voidaan näitä yleisiä vuorotyön ja pitkien työvuorojen vaikutuksia soveltaa myös heihin ja muihin terveydenhuollon ammattilaisiin.

Henkilöstöpula ja ylikuormitus ovat myös merkittäviä tekijöitä monilla terveydenhuollon aloilla. Henkilöstövaje pakottaa työntekijät ottamaan vastuuta useista tehtävistä, mikä voi lisätä työkuormitusta ja vähentää työtyytyväisyyttä. Erityisesti terveydenhuollossa tämä on huolestuttavaa, sillä ylikuormitus voi heikentää sekä työntekijöiden hyvinvointia että potilashoidon laatua (Ismail ym. 2024.) Jatkuva työpaine ja henkilöstövaje voivat olla syitä siihen, miksi terveydenhuollon tekijät kokevat korkeampaa työuupumusta ja vähemmän ammatillista tukea (Alakhras ym. 2022).

Ergonomia ja työympäristön tekijät, kuten työvälineet ja työskentelyolosuhteet, ovat keskeisiä työntekijöiden fyysisen hyvinvoinnin tukemisessa. Huonot työvälineet ja ergonomian puutteet voivat lisätä fyysistä kuormitusta ja vähentää työntekijöiden jaksamista. Tämä on erityisen tärkeää terveydenhuollon ja muiden samantyyppisten ammattilaisryhmien keskuudessa, joissa työympäristö voi sisältää raskaita fyysisiä kuormituksia, kuten toistuvia liikesarjoja ja pitkäkestoista seisomista (Yoganathan & Sá dos Reis & Serranheira 2025.)

## 6.2 Tuki ja esimiestyö

Toinen tekijä, joka tuli ilmi on tuki ja esimiestyö. Erilaiset tekijät, kuten esimiestyön laatu ja työyhteisön tarjoama tuki, ovat suoraan yhteydessä röntgenhoitajien jaksamiseen, työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen.

Esimiesten tarjoama positiivinen palaute ja työntekijöiden tunnustaminen parantavat työtyytyväisyyttä ja vahvistavat röntgenhoitajien ammatti-identiteettiä, joka puolestaan suojaa uupumukselta ja lisää työssä viihtymistä. Tämä tunnistava työympäristö tukee röntgenhoitajien kokemusta arvostuksesta, edistäen samalla työntekijöiden motivaatiota ja työssä pysymistä (Chevalier ym. 2022.) Ismail ym. (2024) totesivat, että myötätuntoinen johtaminen, joka tasa-painottaa itsenäisyyden ja tuen tarpeen, voi edistää innovatiivista työvoiman kehittämistä ja parantaa työntekijöiden sitoutumista.

Esimiehen antama tuki ja positiivinen palaute vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden motivaatioon ja ammatti-identiteettiin. Tämä puolestaan suojaa työntekijöitä työuupumukselta ja lisää heidän työssä viihtymistään (Chevalier ym. 2022.) Esimiehen rooli on erityisen keskeinen silloin, kun työntekijät kokevat stressiä tai haastavia työolosuhteita. Myötätuntoinen ja tasapainoinen esimiestyö, joka tarjoaa tarvittavaa tukea ja samalla edellyttää itsenäisyyttä, parantaa työntekijöiden sitoutumista ja vähentää työuupumuksen riskiä (Ismali ym. 2024; Alakhras ym. 2022.) Esimiehen rooli ei siis rajoitu pelkästään tehtävien ohjaamiseen, vaan myös henkinen tuki, joka ilmenee muun muassa kuuntelemisena ja arvostuksen osoittamisena, on oleellista työntekijöiden hyvinvoinnille.

Työntekijöiden tunnustaminen ja ammatillinen ohjaus tuli myös ilmi. Tunnistava työympäristö, jossa työntekijöitä arvostetaan, vahvistaa ammatti-identiteettiä ja parantaa työssä pysymistä (Chevalier ym. 2022). Samalla ammatillinen ohjaus tarjoaa röntgenhoitajille mahdollisuuden reflektoida omaa työtään, saada emotionaalista tukea ja käsitellä työpaineita, mikä tukee heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan (Coleman & Hyde, 2022).

Erityisesti huono johtaminen ja henkilöstöpula ovat tekijöitä, jotka voivat heikentää työhyvinvointia ja lisätä stressiä ja työuupumusta. Tämä korostaa esimiestyön tärkeyttä. Heikko johtaminen ja huono työilmapiiri voivat lisätä työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa, mikä puolestaan heikentää organisaation toimivuutta (Kennedy & Ryan & England & Sarkodie & Khine & McEntee. 2025.)

### 6.3 Työyhteisö ja kollegiaalinen tuki

Kollegiaalinen tuki ja työpaikan ilmapiiri vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka röntgenhoitajat kokevat työssään kohtaamat haasteet. Hyvin toimiva työyhteisö, jossa vallitsee avoin ja tukeva ilmapiiri, edistää henkistä hyvinvointia ja vähentää työperäistä stressiä. Röntgenhoitajat, jotka kokevat saavansa tukea kollegoiltaan, pystyvät paremmin hallitsemaan työssään esiintyviä vaikeuksia ja tuntevat vähemmän kuormitusta (Coleman & Hyde. 2022; Yoganathan ym. 2025.)

Työpaikan sosiaalinen tuki voi ilmetä monella tavalla, kuten auttavana asenteena työtehtävissä, henkisenä tukena vaikeina aikoina tai arjen työtehtävien jakamisena. Kollegiaalinen tuki auttaa vähentämään stressiä ja parantamaan työssä jaksamista, sillä se luo tunteen siitä, että ei ole yksin vaativien tehtävien keskellä (Kennedy ym. 2025; Chinene ym. 2023.)

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että työyhteisön tuki voi toimia suojausmekanismina stressiä ja uupumusta vastaan, erityisesti kiireisissä ja paineen alaisissa työolosuhteissa. Coleman & Hyde (2022) toteavat, että ammatillinen ohjaus ja tuki voivat tarjota emotionaalista vahvistusta ja auttaa sonograafereita hallitsemaan työpaineita. Vaikka ohjauksen hyödyistä on tieteellistä näyttöä, sen toteuttaminen jää usein haasteelliseksi ajanpuutteen ja henkilöstöpulan vuoksi (Coleman & Hyde 2022). Tämä korostaa tarvetta työyhteisön ja kollegojen keskinäiselle tuelle, sillä yhdessä työskentely voi lievittää paineita ja parantaa työhyvinvointia.

Kennedy ym. (2025) painottavat huono ilmapiiri ja arvostuksen puute voivat johtaa uupumukseen ja työtytymättömyyteen. Kollegiaalinen tuki ja hyvä työilmapiiri ovat keskeisiä tekijöitä röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Hyvä yhteistyö ja avoin viestintä voivat lievittää työpaikan paineita ja stressiä, mikä puolestaan edistää työssä pysymistä ja työtyytyväisyyttä. Ilman tällaista tukea röntgenhoitajat voivat kokea yksinäisyyttä ja stressiä, mikä heikentää heidän työhyvinvointiaan ja työssä pysymistä. Lisäksi Kennedy ym. (2025) nostavat esiin sen, että henkilöstöpula ja huono ilmapiiri voivat heikentää röntgenhoitajien motivaatiota ja lisätä halua vaihtaa työpaikkaa. Kollegiaalinen tuki voi toimia suojausmekanismina, joka vähentää työperäistä stressiä ja parantaa työtyytyväisyyttä.

Mielenterveyshaasteet, kuten stressi ja uupumus, voivat myös olla seurausta siitä, että työntekijöillä ei ole riittävästi tukea työpaikalla. Chinene ym. (2023) tuovat esiin, että emotionaalinen puute on vaikuttanut röntgenhoitajien mielenterveyteen, johtuen masennuksen ja stressin lisääntymisestä. Tämä korostaa sitä, kuinka tärkeää on se, että työpaikalla on tukiverkosto, johon voi turvautua. Kollegiaalinen tuki voi lievittää taloudellista ja työpaineen tuomaa stressiä, sillä tuen puute voi lisätä ahdistusta ja uupumusta (Chinene ym. 2023).

Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa myös siihen, kuinka työntekijät kokevat työpaikan paineet. Yoganathan ym. (2025) korostavat, että kiire ja aikapaine voivat heikentää työhyvinvointia ja turvallisuutta. Kollegiaalinen tuki, joka mahdollistaa työntekijöiden keskinäisen tuen ja avoimen kommunikoinnin, voi lievittää tätä paineita ja edistää yhteistä ongelmanratkaisua työssä. Tällöin työntekijät voivat jakaa kokemuksiaan ja löytää yhdessä ratkaisuja ongelmiin, mikä parantaa yhteistä hyvinvointia ja turvallisuutta.

## 6.4 Työtyytyväisyys ja organisaation vastuu

Työtyytyväisyys on keskeinen osa röntgenhoitajien työhyvinvointia. Se vaikuttaa työmotivaatioon, työn laatuun, urasuunnitelmiin, henkilökohtaiseen hyvinvointiin sekä suhteisiin työyhteisössä (Kennedy, Ryan, England, Sarkodie, Khine & McEntee, 2024).

Terveydenhuollossa työtyytyväisyys on suoraan yhteydessä myös potilasturvallisuuteen ja hoidon laatuun (M. Alakhras, D.S. Al-Mousa & S. Lewis, 2021).

Alhainen työtyytyväisyys on yhdistetty lisääntyneeseen haluun vaihtaa työpaikkaa ja matalaan pysyvyyteen, mikä aiheuttaa organisaatioille lisäkustannuksia. Työtyytyväisyyttä heikentävinä tekijöinä nousivat esiin huono johtaminen (29,7 %), henkilöstövaje (28,3 %), heikko työilmapiiri, arvostuksen puute, matala palkka ja jatkuva kiire. Näiden tekijöiden yhteisvaikutus ilmenee lisääntyneenä työuupumuksena ja työn vaihtohalukkuutena (Kennedy ym. 2024.)

Kansainvälisessä tutkimuksessa selvitettiin röntgenhoitajien työuupumusta ja työtyytyväisyyttä Isonsa-Britanniassa, Irlannissa ja muissa maissa. Avoimissa vastauksissa tyytymättömyyttä aiheuttivat palkkaus, ylennysmahdollisuuksien puute, toimintakäytännöt ja heikko viestintä. Positiivisina tekijöinä mainittiin työtoverit ja työn luonne. Silti suurin osa vastaajista oli joko tyytymättömiä tai epävarmoja työhönsä (Kennedy ym. 2024.)

Tutkimustulokset korostavat organisaation roolia työtyytyväisyyden tukemisessa. Työtyytyväisyyden ja työsuorituksen välillä havaittiin selvä yhteys: heikko työtyytyväisyys voi heikentää työn laatua ja siten asettaa potilasturvallisuuden vaaralle alttiiksi. Tämä on erityisen merkittävää röntgenhoitajien työssä, jossa käsitellään ionisoivaa säteilyä ja potilaiden tunnistamiseen ja diagnostiikkaan liittyviä riskejä (Kennedy ym. 2024.)

Eniten tyytyväisyyttä röntgenhoitajat kokivat työn luonteeseen ja työyhteisöön liittyen, ja vähiten palkkaukseen, etuihin ja toimintakäytäntöihin. Tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyden lasku oli yhteydessä korkeampaan emotionaaliseen uupumukseen ja depersonalisaatioon. Yksityisellä sektorilla työskentelevät röntgenhoitajat raportoivat korkeampaa työtyytyväisyyttä, mikä saattoi johtua paremmista työolosuhteista, uramahdollisuuksista ja tuen määrästä (Alakhras ym. 2021.)

## 6.5 Pandemian vaikutus työhyvinvointiin

Neljässä opinnäytetyöhön valituista tutkimusartikkeleista käsittelevät COVID-19 pandemian merkitystä röntgenhoitajien työhyvinvointiin. Ennen pandemiaa röntgenhoitajien henkinen hyvinvointi sai vähän huomiota. Pandemian aikana tehdyt toimenpiteet, kuten osittaiset sulut, karanteenit ja tiukennetut sosiaalisen etäisyyden säännöt rasittivat röntgenhoitajien henkistä, emotionaalista ja sosiaalista hyvinvointia (Tay ym. 2021.)

Henkinen kuormitus kasvoi entisestään tartuntojen lisääntyessä ja terveydenhuoltojärjestelmän ylikuormittuessa, mikä teki mielenterveyden tukemisesta entistä tärkeämpää. Emotionaalisen kuormituksen ja paineistetun työn yhdistelmä vaikutti negatiivisesti henkiseen hyvinvointiin ja saattoi johtaa ammattisairauksien, kuten työuupumuksen, puhkeamiseen. Tutkimuksen mukaan 40 % henkilöstöstä koki uupumusta pandemian alkuvaiheessa, ja monilla ilmeni masennus- ja ahdistusoireita (Murphy ym. 2022.) Toimenpideradiologian parissa työskentelevistä röntgenhoitajista 82,5 % koki ammatillisen stressin heikentävän henkistä hyvinvointiaan ja 87,5 % raportoi työn aiheuttaneen sosiaalista eristäytymistä (Murphy ym. 2022).

Röntgenhoitajien fyysisen hyvinvoinnin heikkeneminen oli pandemian aikana merkittävä ilmiö. Lyijysuojien jatkuva käyttö ja lisääntyneet puhdistusvaatimukset altistivat tuki- ja liikuntaelinvaurioille. Fyysistä kuormitusta lisäsivät myös elämäntapojen muutokset, kuten vähentynyt liikunta, heikentynyt ravitseminen ja lisääntynyt kofeiinin kulutus. (Murphy ym. 2022.)

Myös sydänkuvantamisen asiantuntijat nostivat esiin työhyvinvoinnin tukemisen tarpeen pandemian kaltaisissa kriisitilanteissa. EACVI:n tekemässä kyselytutkimuksessa ehdotettiin useita keinoja, joilla henkilöstön hyvinvointia voitaisiin edistää. Näitä olivat esimerkiksi työnantajan tarjoama tuki, joustavat työajat, kohtuullinen työkuorma sekä mahdollisuus työhyvinvointia tukeviin palveluihin, kuten kuntosaliin, joogatunteihin ja mielenterveyspalveluihin. Myös etätyömahdollisuuksia pidettiin tärkeinä. Lisäksi tutkimuksessa korostettiin henkilöstöhallinnan kehittämistä ja asianmukaista suojainten käyttöä osana hyvinvoinnin tukemista (Joshi ym. 2021.)

## 7 Pohdinta

### 7.1 Johtopäätökset ja tulosten tarkastelu

Kirjallisuuskatsauksen perusteella röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat laaja-alaisesti sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät, jotka kytkeytyvät toisiinsa. Työhyvinvointi ilmenee paitsi työntekijöiden henkilökohtaisena jaksamisena, myös hoidon laadun ja potilasturvallisuuden mahdollistajana. Hyvinvointi on näin sekä työyhteisön että koko sosiaali- ja terveydenhuollon toimivuuden keskeinen osatekijä (Ranta & Tilander 2014; Dall’Ora ym. 2020; Kennedy ym. 2024.)

Röntgenhoitajien kokemassa työssä merkittäväksi kuormitustekijäksi nousivat jatkuva kiire, henkilöstöpula ja vuorotyön aiheuttamat haasteet. Näiden kuormitustekijöiden pitkäkestoinen vaikutus näkyi muun muassa palautumisen heikkenemisenä, stressin lisääntymisenä sekä työuupumuksena, mikä voi johtaa myös lisääntyneisiin virheisiin ja sairauspoissaoloihin (Aula Research 2021; Ruotsalainen ym. 2020; Yoganathan ym. 2025.) Tämä korostaa, että työhyvinvointi ei ole pelkästään yksilön jaksamiseen liittyvä ilmiö, vaan sillä on suora yhteys koko hoitoketjun laatuun ja turvallisuuteen.

Työtyytyväisyys on keskeinen osa työhyvinvointia. Se vaikuttaa työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen, urasuunnitelmiin, ihmissuhteisiin työpaikalla ja yleiseen hyvinvointiin (Kennedy ym. 2024). Terveysthuollon kontekstissa työtyytyväisyys on lisäksi suoraan yhteydessä hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen (Alakhras ym. 2021). Alhainen työtyytyväisyys on yhdistetty korkeampaan vaihtohalukkuuteen, mikä aiheuttaa organisaatioille kustannuksia ja heikentää työyhteisön jatkuvuutta. Työtyytyväisyyttä heikentävinä tekijöinä korostuivat huono johtaminen, henkilöstövaje, heikko työilmapiiri, arvostuksen puute sekä matala palkka ja jatkuva kiire. Toisaalta työtoverit ja työn luonne nähtiin tyytyväisyyttä lisäävinä elementteinä. Työtyytyväisyyden heikkeneminen oli yhteydessä myös korkeampaan emotionaaliseen uupumukseen ja depersonalisaatioon, erityisesti julkisella sektorilla työskentelevillä röntgenhoitajilla (Kennedy ym. 2024; Alakhras ym. 2021.)

Johtamisella on merkittävä rooli työhyvinvoinnin mahdollistajana. Kirjallisuus osoittaa, että esihenkilön oikeudenmukainen, osallistava ja arvostava johtamistapa voi tukea työntekijöiden hyvinvointia ja suojata uupumukselta. Vastaavasti epäselvä viestintä, puutteellinen tuki ja johdon etäisyys työntekijöistä lisäävät riskejä kuormituksen kasaantumiselle (Syvänen 2010; Mäkinen ym. 2014; Chevalier ym. 2022; Kennedy ym. 2025.) Johtaminen ei siis

näyttäytyä ainoastaan hallinnollisena tehtävänä, vaan aktiivisena ja ratkaisevana hyvinvoinnin rakentajana.

Työpaikan sosiaaliset suhteet ja työyhteisön ilmapiiri ovat röntgenhoitajien työhyvinvoinnin keskeisiä voimavaroja. Kollegiaalinen tuki, luottamus ja hyvä yhteishenki lievittävät stressiä ja lisäävät työn mielekkyyttä sekä sitoutumista organisaatioon. Positiiviset sosiaaliset suhteet voivat kompensoida osittain työn kuormittavuutta ja edistää palautumista työpaivan aikana (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021; Coleman & Hyde 2022; Chinene ym. 2023.)

Työhyvinvointia tukee myös työn ja muun elämän tasapaino. Röntgenhoitajan työssä epä-säännölliset työajat, pitkät vuorot ja puutteelliset palautumismahdollisuudet ovat toistuvia haasteita (Elliott ym. 2024). Mahdollisuus vaikuttaa työjärjestelyihin ja saada joustavuutta työaikoihin nousee kirjallisuudessa tärkeiksi keinoksi jaksamisen tukemisessa. Tämä on linjassa teoriaosuudessa esitettyjen suositusten kanssa, joiden mukaan työn autonomian ja palautumisen mahdollistaminen ovat keskeisiä hyvinvointia vahvistavia tekijöitä (Mäkinie mi ym. 2014; Suonsivu 2014).

Erityisesti poikkeusolosuhteet, kuten COVID-19-pandemia toivat esiin röntgenhoitajien työn haavoittuvuuden. Pandemia lisäsi kuormitusta työmäärän kasvun, suojavälineiden aiheuttamien fyysisten rasitteiden ja terveydestä huolehtimisen vuoksi (Antikainen ym. 2021; Murphy ym. 2022). Näissä olosuhteissa ennestään haastavat työolot kärjistyivät entisestään, mikä teki työhyvinvoinnin tukemisesta entistäkin kriittisempää.

Johtamisen merkitys työhyvinvoinnin mahdollistajan nousee vahvasti esiin teoriaosuudessa (Syvänen 2010; Mäkinie mi ym. 2014) kuin näissä katsauksissa (Chevalier ym. 2022; Kennedy ym. 2025). Esimiehen oikeudenmukainen ja arvostava johtamistapa voi suojata työntekijää uupumukselta, kun taas epäselvä viestintä ja heikko tuki lisäävät riskejä työyhteisössä. Tämänkaltaiset havainnot tukevat käsitystä siitä, että hyvä johtaminen ei ole vain hallinnollinen tehtävä, vaan aktiivinen työhyvinvoinnin mahdollistaja.

Sosiaaliset suhteet ja yhteisöllisyys työpaikalla mainittiin teoriaosuudessa keskeisenä voimavarana työhyvinvoinnin kannalta (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021) ja sama havainto toistuu (Coleman & Hyde 2022; Chinene ym. 2023). Kollegiaalinen tuki ja hyvä työilmapiiri eivät ainoastaan lievitä stressiä, vaan myös lisäävät työn mielekkyyttä ja sitoutumista organisaatioon.

Myös teoriaosuudessa korostettu työn ja muun elämän tasapaino sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Mäkinen ym. 2014; Suonsivu 2014) saavat tukea kirjallisuuskatsauksen löydöksistä. Esimerkiksi vuorotyö ja pitkät työvuorot, jotka häiritsevät palautumista, mainitaan toistuvasti kuormittavina tekijöinä röntgenhoitajien työssä (Elliott ym. 2024). Vastaavasti tutkimuksissa nousee esiin tarve joustaviin työjärjestelyihin ja taukomahdollisuuksiin, mikä vastaa teoriaosuudessa esitettyjä suosituksia.

COVID-19-pandemian vaikutukset, kuten työmäärän lisääntyminen, suojavälineiden aiheuttamat fyysiset haasteet ja huoli terveydestä, ilmenivät sekä teoriassa että kirjallisuuskatsauksen tuloksena, kuormitusta merkittävästi lisäävinä tekijöinä (Antikainen ym. 2021; Murphy ym. 2022). Nämä havainnot vahvistavat, että poikkeusolot voivat nopeasti kärjistää jo entuudestaan haastavia työoloja.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kirjallisuuskatsauksen löydökset tukevat teoriaosuudessa esitettyjä näkemyksiä monelta osin. Työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa huomioidaan yksilön, työyhteisön ja organisaation tasot. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää kuormitustekijöiden ennaltaehkäisyyn, esihenkilötyön laatuun sekä työn ja palautumisen tasapainottamiseen ja ei vain työntekijän, vaan myös koko sosiaali- ja terveydenhuollon kestävyyskannalta.

## 7.2 Luotettavuus

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa painotetaan eettisyyttä ja luotettavuutta kaikissa vaiheissa (Kangasniemi ym., 2013). Opinnäytetyöprosessin aikana pyrimme noudattamaan hyvän käytännön peruseriaatteita, jotka ovat luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta sekä vastuullisuutta (TENK, 2024). Kirjallisuuskatsauksen menetelmässä tarkastellaan systemaattisesti ja kriittisesti jo olemassa olevaa tutkimusta keskittyen tarkkaan määriteltyyn tutkimusongelmaan (Kangasniemi ym. 2013). Tämän vuoksi pyrimme viittaamaan aiempiin julkaisuihin asianmukaisesti, kunnioittaen alkuperäisten tekijöiden työtä ja tuoden esiin tutkimustulokset selkeästi ja perustellusti (TENK, 2024). Myös pyritään auttamaan lukijaa erottamaan kirjoittajan omat pohdinnat ja analysointi lähdeaineistosta.

Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta keskeistä on huolellisesti toteutettu tiedonhakuprosessi. Aineiston valinta ja tutkimuskysymyksen tarkka muotoilu ovat keskeisiä opinnäytetyön

luotettavuuden kannalta. Aineiston valinnan huolellisuus ja tarkoitushakuisuuden välttäminen lisäävät luotettavuutta (Kangasniemi ym. 2013).

Luotettavuutta lisää myös se, että valitut tutkimukset ovat enintään kymmenen vuotta vanhoja, jolloin tieto on ajankohtaista ja sovellettavissa hoitotyöhön. Valitsemamme tutkimukset ovat julkisia, vertaisarvioituja ja haettu luotettavista tietokannoista, ja teorian pohjana käytetään alan asiantuntijoiden julkaisuja. Aineiston ja tulosten välinen yhteys varmistetaan, ja tutkimusprosessin vaiheet, kuten aineiston analyysi, kuvataan tarkasti, mikä parantaa työn luotettavuutta.

Luotettavuutta parantaa hyvin suunniteltu hakustrategia, johon kuuluu sisäänotto- ja poissulkukriteerien sekä hakusanojen tarkka määrittely. Tämä auttaa löytämään tutkimuskysymykseen sopivaa aineistoa (Stolt ym. 2016). Hakusanat on johdettu tutkimuskysymyksestä ja hakukriteerit laadittu niin, että aineistoksi valikoituisi vertaisarvioidut, korkeatasoiset ja ajankohtaiset tieteelliset artikkelit. Lisäksi sisäänotto- ja poissulkukriteerien selkeä käyttö ja valitun aineiston huolellinen dokumentointi lisäävät työn luotettavuutta. (Taulukko 2.)

### 7.3 Eettisyys

Kuvaileva kirjallisuus on menetelmänä joustava, joten tutkijan valintojen eettisyys korostuu jokaisessa vaiheessa. Aineiston valinnassa ja käsittelyssä on tärkeää noudattaa tutkimusetiikan periaatteita. (Kangasniemi ym. 2013.)

Olemme huolehtineet siitä, että käytetyt artikkelit ovat luotettavia ja työ perustuu julkaistuun kirjallisuuteen ja tieteellisiin lähteisiin, jotka on valittu kriittisesti ja merkitty asianmukaisesti. Työssä emme ole käyttäneet muiden tuottamaa tekstiä, vaan olemme itse lukeneet ja tuottaneet tekstimme. Opinnäytetyössä olemme käyttäneet tekoälyä harkiten. Käytimme OpenAI:n ChatGPT-kielimallia. Tekoälyä on käytetty kielenhuollossa, tekstin muotoilussa sekä sisällysluettelon hahmottamisessa. Pyysimme tekoälyä korjaamaan tarvittaessa kieliopillisia virheitä tai selkeyttämään ilmaisua. Tekoäly ei ole tuottanut sisältöä työhömmme, vaan olemme rajanneet käytön kielelliseen viimeistelyyn.

Arene (2025) ohjeiden mukaan opinnäytetyössä tekoälyä saa käyttää, kunhan se ei korvaa opiskelijan omaa panostusta ja otamme vastuuta opinnäytetyön tuloksista. Olemme toimineet näiden ohjeiden mukaisesti.

## 7.4 Ammatillinen kehittyminen

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut meille monella tavalla opettavainen ja ammatillista kasvua tukeva kokemus. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus oli meille uusi tutkimusmenetelmä, ja sen valikoiduttua opinnäytetyömme toteutustavaksi perehdyimme siihen huolellisesti. Aluksi menetelmän omaksuminen tuntui haastavalta, ja myös aiheemme tarkentui ja muokkautui prosessin edetessä. Tämän myötä opimme paljon niin tutkimuksen tekemisen käytännöistä kuin itse aihepiiristä.

Tiedonhakuvaiheessa opettelimme hyödyntämään alan tieteellisiä tietokantoja tehokkaammin ja arvioimaan kriittisesti tutkimuslähteiden luotettavuutta. Tämä kehitti ymmärrystämme tieteellisen tiedon merkityksestä ja se syvensi osaamistamme englanninkielisen tieteellisen aineiston lukemisessa. Erityisesti tutkimustulosten analysointi ja niiden yhdistäminen yhteiseksi kokonaisuudeksi oli opettavainen ja aikaa vievä vaihe.

Opinnäytetyön aihe, röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, osoittautui tärkeäksi ja monipuoliseksi kokonaisuudeksi. Kirjallisuuskatsauksen kautta saimme laajan kuvan siitä, kuinka fyysiset, psyykkiset ja organisatoriset tekijät vaikuttavat röntgenhoitajien jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Näiden asioiden merkitys konkretisoitui meille entistä selvemmin.

Työskentely opinnäytetyön parissa kehitti meitä myös projektityöskentelijöinä. Harjoittelimme työn suunnittelua, tehtävien jakamista, aikatauluttamista ja yhteistyötaitoja. Aiemmistä ryhmä- ja projektitöistä saatu kokemus antoi meille hyvät valmiudet toimia tiiminä, mutta opinnäytetyön itsenäisyys ja pitkäkestoisuus toivat mukanaan uudenlaista vastuuta ja vaativuutta. Koemme, että tämän prosessin aikana olemme vahvistaneet taitojamme jäsentää laajoja kokonaisuuksia ja työskennellä tavoitteellisesti. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö on antanut meille arvokasta tietoa ja käytännön taitoja, joita voimme hyödyntää tulevassa työelämässä.

## 7.5 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruuprosessin aikana havaittiin, että suomalaista tutkimusta, joka käsittelee nimenomaisesti röntgenhoitajien työhyvinvointia, on erittäin vähän tai se ei ole helposti löydettävissä julkisista tietokannoista. Kansainvälisiä tutkimuksiakaan ei ollut mielestämme riittävästi. Suurin osa työhyvinvointia käsittelevistä julkaisuista tarkastelee

aihetta laajasti koko sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta tai rajautuu pandemia-aikaan, jolloin röntgenhoitajien työn erityispiirteet jäävät helposti muiden teemojen varjoon. Tällainen näkökulma ei anna riittävästi vastauksia niihin kysymyksiin, joita röntgenhoitajien työhyvinvointia tarkasteltaessa tulisi huomioida.

Kirjallisuuskatsaukseen rajatun aineiston perusteella yksikään tutkimus ei täyttänyt hakukriteerejä niin, että se olisi keskittynyt nimenomaisesti suomalaisten röntgenhoitajien työhyvinvointiin. Tämä osoittaa selkeää tarvetta aiheen lisätutkimuksille. Aiheeseen kohdistuva jatko-tutkimus voisi tuoda esiin tärkeitä havaintoja työhyvinvoinnin nykytilasta sekä tunnistaa niitä tekijöitä, jotka edistävät tai heikentävät röntgenhoitajien jaksamista työssään. Tällainen tieto olisi hyödyllistä paitsi röntgenhoitajien itsensä, myös työyhteisöjen, esihenkilöiden ja koulutusta järjestävien tahojen näkökulmasta. Lisäämällä ymmärrystä röntgenhoitajien työhyvinvoinnista voidaan tukea alan kehitystä ja henkilöstön pysyvyyttä sekä vahvistaa työssä jaksamista pitkällä aikavälillä.

## Lähteet

Alakhras, M., Al-Mousa, D.S. & Lewi, S. 2022. Assessment and correlation between job satisfaction and burnout among radiographers

<https://doi.org/10.1016/j.radi.2021.10.005>. Viitattu 15.3.2025

Antikainen, M., Terkamo-Moisio, A. & Häggman-Laitila, A. 2021. Hoitotyön johtajien ja hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työskentely koronapandemian aikana. Tutkiva hoitotyö. 19, (4), 3-11.

Arene ry. 2020. Opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkodokumentti. Arene ry. <<https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>>. Viitattu 14.5.2025.

Arif, W.M. 2024. Radiographers' workload and burnout on performance: an empirical study. <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39193196/>> Viitattu 6.3.2025

Chevalier, S., Colombat, P., Lejeune, J., Guglielmin, B., Bouquet, M., Aubouin-Bonaventure, J., Coillot, H. & Fouquereau, E. 2022. Recognition of radiographers in the workplace: Why it matters. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2022.03.005>. Viitattu 22.4.2025.

Chinene, B., Mudadi, L., Mutandiro, L., Mushosho, E.Y. & Matika, W. 2023. Radiographers' views on the workplace factors that impact their mental health: Findings of a survey at central hospitals in Zimbabwe. <<https://doi.org/10.1016/j.jmir.2023.03.005>>. Viitattu 5.5.2025.

Coleman, G. & Hyde, E. 2022. Is there a role for professional supervision in supporting the professional and personal wellbeing of the sonographic workforce? <<https://doi.org/10.1016/j.radi.2022.07.005>> Viitattu 10.4.2025.

Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M. & Griffiths, P. 2020. Burnout in nursing: a theoretical review. Human Resources for Health, 18(41). Viitattu 10.4.2025. <<https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>>

Egestad, H. 2009. How is radiography performed? *Kliininen radiografiatiede*, 12–19. Viitattu 23.3.2025 < [https://sorf.fi/wp-content/uploads/2022/08/2009-Kliininen-Tiede\\_.pdf](https://sorf.fi/wp-content/uploads/2022/08/2009-Kliininen-Tiede_.pdf)> Viitattu 26.3.2025.

Elliott, J., Hodges, C., Boots, M., Pattinson, R., Gillen, E., Whybrow, D. & Bundy, C. 2024. Mixed shift rotations, sleep, burnout and well-being in professions similar to radiographers. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.08.001>. Viitattu 18.4.2025.

Ismail, Y., Shiner, N. & Tucker, R. 2024. Workplace factors impacting the wellbeing of diagnostic radiographers in clinical placement. <https://doi.org/10.1016/j.jmir.2024.05.005>. Viitattu 2.4.2025.

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Taloustieto Oy. < [https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous.pdf](https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf)> Viitattu 20.3.2025

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM\\_tyopoliittinen\\_aikakauskirja\\_2\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)> Viitattu 26.3.2024

Joshi, S.S., Stankovic, I., Demirkiran, A., Haugaa, K., Maurovich-Horvat, P., Popescu, B.A., Cosyns, B., Edvardsen, T., Petersen, S.E., Carvalho, R.F., Cameli, M. & Dweck, M.R. 2022. EACVI survey on burnout amongst cardiac imaging specialists during the 2019 coronavirus disease pandemic. <https://doi.org/10.1093/ehjci/jeac003>. Viitattu 12.3.2025.

Kangasniemi, M., Utriainen K., Ahonen S.M., Pietilä A.M., Jääskeläinen P., Liikanen E. 2013. Kuvailtava kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede*, 25 (4), 291–301. <<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409>>.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämissohjelman laatiminen. Helsingin seudun kauppakamari.

Kennedy, E., Ryan, M., England, A., Sarkodie, B., Khine, R. & McEntee, M.F. 2025. High workload and underappreciation lead to burnout and low job satisfaction among radiographers. <<https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.11.019>. Viitattu 20.4.2025.

Koivuranta, J. 2015. Työhyvinvointi. Etelä-Savon sosiaali- ja terveysalan osaamiskeskus. Verkkodokumentti. <<http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>>

Lehto, A-M., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33.

Lohikoski, K., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Workplace culture assessed by radiographers in Finland. Viitattu 1.5.2025

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.

Manka, M-L., Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön – miten kehittää psykologista pääomaa? Työurien jatkamisen tuki 2012–2014 -hanke. Tampere: Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. <[https://www.researchgate.net/publication/278390607\\_Voimavarat\\_kayttoon\\_-\\_miten\\_kehitan\\_psykologista\\_paaomaa](https://www.researchgate.net/publication/278390607_Voimavarat_kayttoon_-_miten_kehitan_psykologista_paaomaa)>

Murphy, M., Moore, N., Leamy, B., England, A., O'Connor, O.J. & McEntee, M.F. 2022. An evaluation of the impact of the coronavirus (COVID-19) pandemic on interventional radiographers' wellbeing. <<https://doi.org/10.1016/j.jmir.2022.05.005>>. Viitattu 7.4.2025.

Mäkinieniemi, J., Bordi, P., Heikkilä, L., Tammi, K., Seppänen, S. & Lainen, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_TyohyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_TyohyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 16.3.2025

Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Hoitotyön vuosikirja: työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca. Viitattu 23.4.2025.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2024. Työturvallisuus- ja työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 6.4.2025.

Stevanin, S., Palese, A., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K. & Kvist, T. 2018. Work-place-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing* 74. Viitattu 9.4.2025.

Suomen Röntgenhoitajaliitto ry. (n.d.). Röntgenhoitaja. <<https://sorf.fi/rontgenhoitaja/>> Viitattu 30.3.2025.

Suomi.fi. n.d. Työkyvyn tukeminen työpaikalla. Työkykyyn vaikuttavat asiat. <<https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-yllapitaminen-arjessa/tyokyvyn-vaikuttavat-asiat>>. Viitattu 13.4.2025.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. 59-60. Viitattu 20.4.2025.

Syvänen, S. 2010. Sairaanhoidajan työhyvinvointi dementiatyössä. *Sairaanhoidaja* 83:9, 11–14. Viitattu 4.4.2025.

Tay, Y.X., Tan, C., Huang, Y., McNulty, J.P., et al. 2021. Get comfortable with being uncomfortable: Experiences from diagnostic radiographers a year into the COVID-19 pandemic. <[https://www.jmirs.org/article/S1939-8654\(21\)00088-6/fulltext](https://www.jmirs.org/article/S1939-8654(21)00088-6/fulltext)>. Viitattu 3.4.2025.

Tehy. Aula Research. 2021. Kysely tehyläisille 2021 – tulosesitys. <[aula\\_researchin\\_kysely\\_hoitajien\\_tyossajaksamisesta\\_ja\\_tyohyvinvoinnista\\_2021\\_id\\_17362.pdf](#)>. Viitattu 6.4.2025.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. 2021. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto. <<https://www.tyohyvinvointi.fi/>> Viitattu 19.3.2025.

Työterveyslaitos. n.d. Työhyvinvointi ja työkyky. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>>. Viitattu 30.2.2025.

Työterveyslaitos. n.d. Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla – Osa 1: strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>> Viitattu 3.3.2025.

Työterveyslaitos. n.d. Vuorotyö. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>>. Viitattu 10.3.2025.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on demand. 11-44. <<https://books.google.fi/books?id=97lqYIYUaQcC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>>. Viitattu 10.3.2025

Yoganathan, N., Sá dos Reis, C. & Serranheira, F. 2025. Time constraints and workload in the computed tomography department. <<https://doi.org/10.1016/j.jmir.2024.101799>>. Viitattu 25.3.2025.

## Taulukko analysoitavista artikkeleista:

Artikkelin tekijät ja vuosi	Artikkelin nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Kohderyhmä (otos)	Aineistonkeruu- ja analysointimenetelmä	Päätulokset
Tay, Yi Xiang, Tan, Catherine, Huang, Yanglin, McNulty, Jonathan P., et al. 2021.	Get comfortable with being uncomfortable Experiences from diagnostic radiographers a year into the COVID-19 pandemic	Kuvata SGH:n röntgenhoitajien kokemuksia COVID-19-pandemian aikana ja oppia niistä.	SGH:n röntgenhoitajat	Havainnointi ja reflektio	Sopeutumiskyky ja kestävyys paranivat. Kokemukset vahvistivat ammatillista identiteettiä.

Elliott, J., Hodges, C., Boots, M., Pattinson, R., Gillen, E., Whybrow, D., Bundy, C. 2024.	Mixed shift rotations, sleep, burnout and well-being in professions similar to radiographers	Tutkia vuorotyön vaikutuksia hyvinvointiin.	Ei röntgenhoitajia, vertailu muihin aloihin	Systemaattinen katsaus (13 artikkelia)	Vuorotyö heikentää hyvinvointia erityisesti lääkäreillä.
Murphy, Michelle; Moore, Niamh; Leamy, Brid; England, Andrew; O'Connor, OwenJ.; McEntee, Mark F. 2022.	An evaluation of the impact of the coronavirus (COVID 19) pandemic on interventional radiographers' wellbeing.	Pandemian vaikutus toimenpideröntgenhoitajiin.	40 röntgenhoitajaa, Irlanti	Kysely ja haastattelut	Eniten kärsi henkinen hyvinvointi pandemian aikana.

Nisanthi Yoganathan, Cláudia Sá dos Reis, Florentino Serraneira. 2025.	Time constraints and workload in the computed tomography department	Arvioida, miten aikarajoitukset ja tila vaikuttavat CT-osastolla.	30 röntgenhoitajaa, Sveitsi	Havainnointi ja SEIPS-analyysi	Työnkulku epätasapainossa, aikapaine ja tila-ongelmat aiheuttavat turvallisuusriskejä.
G. Coleman a, E. Hyde a. 2022.	Is there a role for professional supervision in supporting the professional and personal wellbeing of the sonographic workforce?	Tarkastella ammatillisen ohjauksen vaikutuksia hyvinvointiin.	Ei kohderyhmää, kirjallisuuskatsaus	Systemaattinen katsaus	Hyvä ohjaus tukee hyvinvointia, mutta ohjauksen rakenne kaipaa kehittämistä.

M Alakhras, D.S. Al-Mousa, S. Lewi. 2022.	Assessment and correlation between job satisfaction and burnout among radiographers	Selvittää työuupumuksen ja tyytyväisyyden välistä yhteyttä.	308 röntgenhoitajaa, Jordania	Kysely	Työuupumusriski korkea, tyytyväisyys matala.
S. Chevalier, P. Colombat, J. Lejuene, B. Guglielmin, M. Bouquet, J. Aubouin-Bonaventure, H. Coillot, E. Fouquereau. 2022.	Recognition of radiographers in the workplace: Why it matters.	Tutkia työn tunnustuksen vaikutuksia työhyvinvointiin.	713 röntgenhoitajaa, Ranska	Verkkokysely	Tunnustus lisää hyvinvointia ja työssäjaksamista.

<p>Shruti S Joshi, Ivan Stankovic, Ahmet Demirkiran, Kristina Haugaa, Pal Maurovich-Horvat, Bogdan A Popescu, Bernard Cosyns, Thor Edvardsen, Steffen E Petersen, Ricardo Fontes Carvalho, Matteo Cameli, Marc R Dweck. 2022.</p>	<p>EACVI survey on burnout amongst cardiac imaging specialists during the 2019 coronavirus disease pandemic</p>	<p>Arvioida COVID-19:n vaikutuksia asiantuntijoiden mielenterveyteen.</p>	<p>125 asiantuntijaa, 34 maasta</p>	<p>Kansainvälinen kysely</p>	<p>Vaikutti mielenterveyteen: ahdistus, masennus, uupumus.</p>
<p>E. Kennedy, M. Ryan, A. England, B. Sarkodie, R. Khine, M.F. McEntee. 2025.</p>	<p>High workload and underappreciation lead to burnout and low job satisfaction among radiographers.</p>	<p>Selvittää työuupumusta ja tyytymättömyyttä kansainvälisesti.</p>	<p>245 röntgenhoitajaa (UK, Irlanti, ym.)</p>	<p>Kysely (EFRS, kongressi, some)</p>	<p>Suurimmat ongelmat: työmäärä, arvostuksen puute, johtaminen.</p>

B. Chinene, L. Mutandiro, E. Y Mushosho, W. Matika. 2023.	Radiographers' views on the workplace factors that impact their mental health: Findings of a survey at central hospitals in Zimbabwe	Arvioida HMP-alueen röntgenhoitajien näkemyksiä mielenterveydestä.	56 röntgenhoitajaa, Zimbabwe	Poikkileikkaustutkimus + kysely	Useimmat kokivat stressiä, uupumusta ja tuen puutetta.

Y. Ismail, N. Shiner, R. Tucker. 2024.	Workplace factors impacting the wellbeing of diagnostic radiographers in clinical placement	Tutkia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kliinisessä harjoittelussa.	Röntgenhoitajat ja hoitajat, Iso-Britannia	Kirjallisuuskatsaus	COVID-19 lisäsi uupumusta, tunnustuksen puute vaikutti negatiivisesti.
--	---	--	--	---------------------	--