

Annu Harkko

Röntgenhoitajien työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen

Tapaustutkimus keskussairaalan röntgenosastolla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Röntgenhoitaja YAMK

Kliininen asiantuntija

Opinnäytetyö

8.11.2018

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Annu Harkko Röntgenhoitajien työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen Tapaustutkimus keskussairaalan röntgenosastolla 37 sivua + 4 liitettä 8.11.2018
Tutkinto	Röntgenhoitaja YAMK
Koulutusohjelma	Kliininen asiantuntija
Suuntautumisvaihtoehto	Kliininen asiantuntija
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Eija Metsälä Osastonhoitaja Anne Leppämäki
<p>Työtyytyväisyys on työntekijän kokemus työpaikan ilmapiiristä ja työpaikan tarjoaman työn mahdollisuuksista. Työtyytyväisyyteen kuuluu läheisesti työhön sitoutuminen. Sitoutunut työntekijä on tyytyväisempi, tuottavampi, tehokkaampi – ja siten työnantajalleen arvokkaampi - kuin työhönsä sitoutumaton henkilö. Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen ovat näin ollen molemmat tärkeitä asioita sekä työntekijän että työnantajan hyvinvointia ajatellen. Molempiin voidaan vaikuttaa, kun niihin kiinnitetään huomiota.</p> <p>Työtyytyväisyyden edistäminen on yhteistyötä, johon osallistuvat työpaikalla sekä esimiehet että työntekijät. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet asiat, ja ne on syytä huomioida kaikessa tekemisessä. Lähivuosina terveydenhoitoalalla jää suuret määrät kokeneita työntekijöitä eläkkeelle, ja heidän tilalleen tarvitaan uusia työntekijöitä. On elintärkeää saada uudet työntekijät sitoutumaan työyhteisöihinsä, jotta organisaatiot voisivat jatkossakin vastata kuvantamispalveluiden tarpeeseen.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan mitkä asiat ovat yhteydessä röntgenhoitajien viihtyvyyteen erään keskussairaalan röntgenissä. Tarkoituksena oli selvittää heidän työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen tasonsa tiedonkeruuaikana sekä pohtia miten näitä kahta asiaa voitaisiin parantaa.</p> <p>Röntgenhoitajien (n=29) työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista tutkittiin tässä opinnäytetyössä verkkokyselyllä. Vastausprosentti oli 41 % (n=12). Kyselyn aineisto analysoitiin käyttäen kuvailevia tilastollisia menetelmiä ja avoimiin kysymyksiin käytettiin sisällön erittelyä. Tilastolliset analyysit toteutettiin käyttämällä SPSS-ohjelmaa.</p> <p>Tulosten perusteella röntgenhoitajat näyttivät olevan kohtuullisen sitoutuneita työhönsä. Suurin osa vastaajista ilmoitti kannattavansa työyksikkönsä tavoitteita ja olevansa sitoutunut niihin. Vaikka työhön sitoutuminen näyttääkin olevan hyvää, on kyseisessä työyksikössä kuitenkin pulaa osaavasta henkilöstöstä. Kyselystä kävi myös ilmi, että vastaajien (n=11) mukaan työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista voisi kehittää useilla tavoilla. Vastausten perusteella on lopuksi koottu ehdotuksia röntgenhoitajien työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen parantamiseksi tutkimuksen kohteena olleessa röntgenyksikössä.</p>	
Avainsanat	työtyytyväisyys, työssä pysyminen, röntgenhoitaja

Author(s) Title Number of Pages Date	Annu Harkko Radiographers job satisfaction and work commitment Case study in the radiology department of the central hospital 37 pages + 4 appendices 8 November 2018
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Clinical Expert
Specialisation option	Clinical Expert
Instructor(s)	Eija Metsälä, Principal Lecturer Anne Leppämäki, Head Radiographer
<p>Job satisfaction consists of employee's experience of the workplace atmosphere and the opportunities that the workplace offers. Job satisfaction closely relates to work commitment. A committed employee is more satisfied, more productive, more efficient and more valuable to his employer than a non-committed person. Job satisfaction and work commitment are therefore both important for the employee and the employer's wellbeing. Job satisfaction and work commitment can both be affected by paying attention to them.</p> <p>Promoting job satisfaction is a co-operation between supervisors and employees at the workplace. It is influenced by many things. In the next few years, a lot of experienced workers in the health care sector will retire and there will be need of new employees. It is vital to have new employees to commit to their work organizations so that they can continue responding to the needs of medical imaging services.</p> <p>This thesis examines the factors related to radiographers job satisfaction and work commitment in a radiology department at the central hospital. The purpose was to find out their current job satisfaction and commitment level and how these two things could be improved.</p> <p>Job satisfaction and work commitment of radiographers (n=29) were studied by an online survey in this thesis. The response rate was 41 percent (n=12). The survey data were analyzed by using descriptive statistical methods. Data for open questions was analyzed using content specification. Statistical analyzes were carried out using the SPSS program.</p> <p>The results showed that radiographers seemed to be reasonably committed to their work. Most of the respondents stated that they support the workplace's targets and are committed to them. Although the work commitment seems to be good, there is shortage of skilled staff in the work unit. The survey also showed that respondents (n=11) thought that job satisfaction and work commitment could be developed by many ways. Based on the questionnaire replies this thesis presents a number of suggestions for improving job satisfaction and work commitment of radiographers in the radiology department which was a research subject.</p>	
Keywords	job satisfaction, work commitment, radiographer

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Röntgenhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät	2
2.1	Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi	2
2.2	Työstressi	3
2.3	Organisaatioon sitoutuminen ja työssä pysyminen	6
2.3.1	Röntgenhoitajien tutkiminen omana ryhmänä	6
2.3.2	Organisaatioon sitoutumisen seuraukset	7
2.4	Aiemmat työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset kohdeyksikössä	8
3	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	10
4	Tutkimuksen toteuttaminen	10
4.1	Aineisto ja sen kerääminen	10
4.2	Aineiston keräämisessä käytetty mittari	11
4.3	Käytetyn mittarin esitestaus	12
4.4	Aineiston analyysi	13
5	Tulokset	14
5.1	Vastaajien taustatiedot	14
5.2	Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen	15
5.3	Työn muutokset	25
5.4	Työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen kehittäminen	26
6	Pohdinta	28
6.1	Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen vastausten perusteella	28
6.2	Tulokset suhteessa teoreettiseen viitekehykseen	30
6.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	33
6.4	Johtopäätökset	35
7	Ehdotukset röntgenhoitajien työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen parantamiseksi	36
	Lähteet	38
	Liitteet	
	Liite 1. Aiemman tutkimusaineiston haun tulokset	
	Liite 2. Saatekirje	

Liite 3. Muuttujaluettelo

Liite 4. Tulosten sisällön erittely

1 Johdanto

Jokainen työnantaja arvostaa pätevää ja pysyvää ammattitaitoista henkilökuntaa alasta riippumatta. Työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen voidaan vaikuttaa, kunhan vain asiaan kiinnitetään huomiota. On kaikkien etu, että työntekijät ovat hyvinvoivia työssään. Tämä tapaustutkimus käsittelee röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhönsä. Työtyytyväisyydellä ja työhön sitoutumisella on positiivinen yhteys (Meyer ym. 1993: 545). Kevan vuonna 2016 tekemän tutkimuksen mukaan seuraavan 20 vuoden aikana jää eläkkeelle noin 43 % kuntatyöntekijöistä. (Sohlman 2016.) Lisäksi työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle päätyy ennen vanhuuseläkettä arviolta 15 % nykyisistä kuntatyöntekijöistä. Aihe on tärkeä kaikkialla, koska suuret määrät asiantuntevia työntekijöitä on eläköitymässä ja uusia koulutettuja työntekijöitä tulisi saada sitoutumaan työorganisaatioonsa, jotta kuvantamispalveluiden kysyntä ja tarjonta kohtaisivat. Aihetta onkin Suomen lisäksi tutkittu monissa maissa, esimerkiksi Yhdysvalloissa (mm. Jakowski yms. 2015; Luse 2013; Reingold 2015 ja Watson 2008). Näissä kansainvälisissä ja kansallisissa tutkimuksissa on todettu, että johtajuudella ja johtajien käytöksellä on yhteys työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä vastuu jakautuu sekä työnantajalle että työntekijälle. Sen edistäminen on johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. (Työterveyslaitos.) Jokainen voi myös itse vaikuttaa työpaikkansa myönteiseen ilmapiiriin (STM).

Tämä on opinnäytetyö röntgenhoitajien työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta erään keskussairaalan röntgenissä. Aihe on tärkeä henkilöstön jatkuvan saatavuuden turvaamisen kannalta. Työtyytyväisyystutkimus valikoitui tämän opinnäytetyön aiheeksi, koska haluttiin selvittää, miten röntgenhoitajat kokevat työnsä ja sen vaatimukset. Työssä halutaan myös pohtia ja löytää konkreettisia ehdotuksia siihen, kuinka työoloja ja -ympäristöä voisi tarvittaessa kehittää niin, että röntgenhoitajat saadaan viihtymään ja sitoutumaan vieläkin paremmin työhönsä.

2 Röntgenhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät

Systemaattinen tiedonhaku aiemman tutkimusaineiston hakemiseksi tehtiin 1.11.2017. Jotta aiemmista tutkimuksista saataisiin mahdollisimman laaja kuva, hakukoneiksi valikoitui neljä terveysalan tietokantaa: PubMed, Cinahl, Cochrane ja Medic. Haut kirjattiin systemaattisen tiedonhaun kaavakkeeseen, joka on työn lopussa liitteenä (Liite 1.). Näiden lisäksi muutama tutkimus löytyi käsinhaun kautta ja opinnäytetyön ohjaajalta saatuna. Ensimmäisen haun jälkeen tehtiin vielä manuaalinen haku 29.01.2018 Julkariin, joka on STM:n hallinnonalan avoin julkaisuarkisto. Hakusanana oli ”työhyvinvointi”, jolla löytyi 8 julkaisua.

Kriteerit aineiston valinnalle:

- tutkimukset aikavälillä 1.1.2007-1.11.2017
- tutkimukset tehty terveydenhuoltoalalle
- julkaisukielenä suomi ja englanti

Seuraavissa kappaleissa käsitellään työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia, työstressiä, organisaatioon sitoutumista ja työssä pysymistä. Lisäksi kerrotaan miksi röntgenhoitajia tulee tutkia omana ryhmänään erillään muista terveydenhuollon ammattilaisista. Tämän jälkeen esitellään kohdeyksikössä aiemmin tehtyjä työhyvinvoinnin tutkimuksia.

2.1 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi

Työtyytyväisyys on olennainen asia henkilöstön hyvinvoinnin, työn laadun ja tuottavuuden suhteen. Sillä on myös suuri merkitys suhteessa organisaatioon sitoutumiseen tai ajatukseen mahdollisesta poislähtemisestä. (Bruyneel 2009; Chang – Chang 2007; Guleryuz ym. 2008; Brewer ym. 2009). Kun työntekijä saa palkkaa ja tunnustusta mielekkäänä pitämästään työstä, hän kokee työtyytyväisyyttä (Encyclopedia of Business and Finance 2018). Työn mielekkyyden lisäksi työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä ovat organisaation oikeudenmukaisuus, johtajan transformaatiojohtaminen eli muutosjohtaminen, työnkuvauksen selkeys, työympäristö ja tavoitteisiin sitoutuminen. Useassa tutkimuksessa korostui johtamisen merkitys osana työtyytyväisyyttä. Paras ennuste työtyytyväisyydelle on toimiva työnohjaus ja jokaisen organisaatiossa toimivan sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Muita työhyvinvointia edustavia käytäntöjä ovat tutkimuksen mukaan

ajan ja resurssien riittävyys, organisaation oikeudenmukaisuus ja transformatiivinen johtajuus. (Grönroos – Pajukari 2010: 136.)

Kun hyvinvointi työssä lisääntyy, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. Työhyvinvointi ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantajan tulee pitää huolta työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin myös vastuu omasta työkyvystään ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. (STM 2018.) Hyvässä työympäristössä on hyvinvoiva henkilöstö, joka on suuri voimavara yritykselle. Toimiva yhteistyö ja hyvä ilmapiiri vaikuttavat organisaation kilpailukykyyn ja houkuttavuuteen työnantajana, jolloin työhyvinvoinnilla on myös positiivisia taloudellisia seurauksia organisaatiolle. (Hasu – Pahkin – Puttonen 2016: 6.) Työhyvinvointia on työn kokeminen mielekkääksi, palkitsevaksi ja tuottavaksi. Hyvinvointiin voidaan vaikuttaa monelta eri taholta, joita ovat työntekijä itse, turvallinen ja terveellinen työ, johon liittyy tarvittava osaaminen sekä hyvin johdettu työpaikka. (Aaltonen ym. 2009: 17-18.)

2.2 Työstressi

Karasekin vuonna 1979 kehittämän työnkuormitusmallin mukaan henkinen rasitus johdetaan sekä työn vaatimuksista että mahdollisuudesta osallistua päätöksentekoon. Karasekin mallissa työn vaatimukset ja päätöksenteon leveysaste yhdessä työn kuormittavuuden kanssa vaikuttavat siihen kokonaisuuteen, miten yksittäinen työntekijä kokee työnsä. Työnkuormitusmallin mukaan psyykkinen kuormitus ei johdu vain yhdestä työympäristön osatekijästä vaan näiden yhteisvaikutuksesta ja suhteesta toisiinsa. Tutkimuksen keskeinen paradoksi oli, että vastuullisempaa työtä tekevät työntekijät olivat tyytyväisempiä ja henkisesti terveempiä kuin muut työntekijät. Työhön kuuluva vastuu ei lisännyt stressiä, mikäli työntekijä sai vaikuttaa työhönsä liittyviin päätöksiin. Karasekin tutkimuksen keskeinen merkitys onkin työprosessien uudistaminen niin, että työntekijöiden päätöksentekoleveyttä lisätään. Se vähentää työn henkistä kuormitusta ja vastaa entistä paremmin työn vaatimuksiin, jolloin organisaation tuottotasokaan ei kärsi. Karasek on testannut työnkuormitusmallia Yhdysvalloista ja Ruotsista kerätyillä tiedoilla. (Karasek 1979: 285-286.)

Karasekin mukaan työntekijän mahdollisuus osallistua työtään koskevaan päätöksenteoon vapauttaa työssä koettua jännitystä ja tuo lisää energiaa työntekoon. Tätä Karasek kutsuu työskentely-ympäristöön perustuvaksi työn kuormituksen malliksi. Malliin liittyy kolme termiä, jotka ovat "työn vaatimukset", "työn kontrollointi/harkintavalta" ja "työnkuormitus". Mallista voi olla organisaatiolle hyötyä käytännön tasolla, sillä se liittyy tuottotasoon ja auktoriteettirakenteeseen. Tilanne, jossa vaatimukset työntekijää kohtaan ovat suhteellisesti suurempia kuin päätöksenteon leveysaste, on tärkeä henkisen kuormituksen ennustamisessa. Kokonaismallin hyödyllisyys perustuu työn vaatimusten ja työn päätöksenteon leveysasteen erotteluun. On olemassa empiiristä näyttöä siitä, että näiden kahden välinen yhteys on alhainen. On myös olemassa työntekijäryhmiä, joilla on ristiriitaisia vaatimuksia ja päätöksentekoleveyttä. (Karasek 1979: 287-288.)

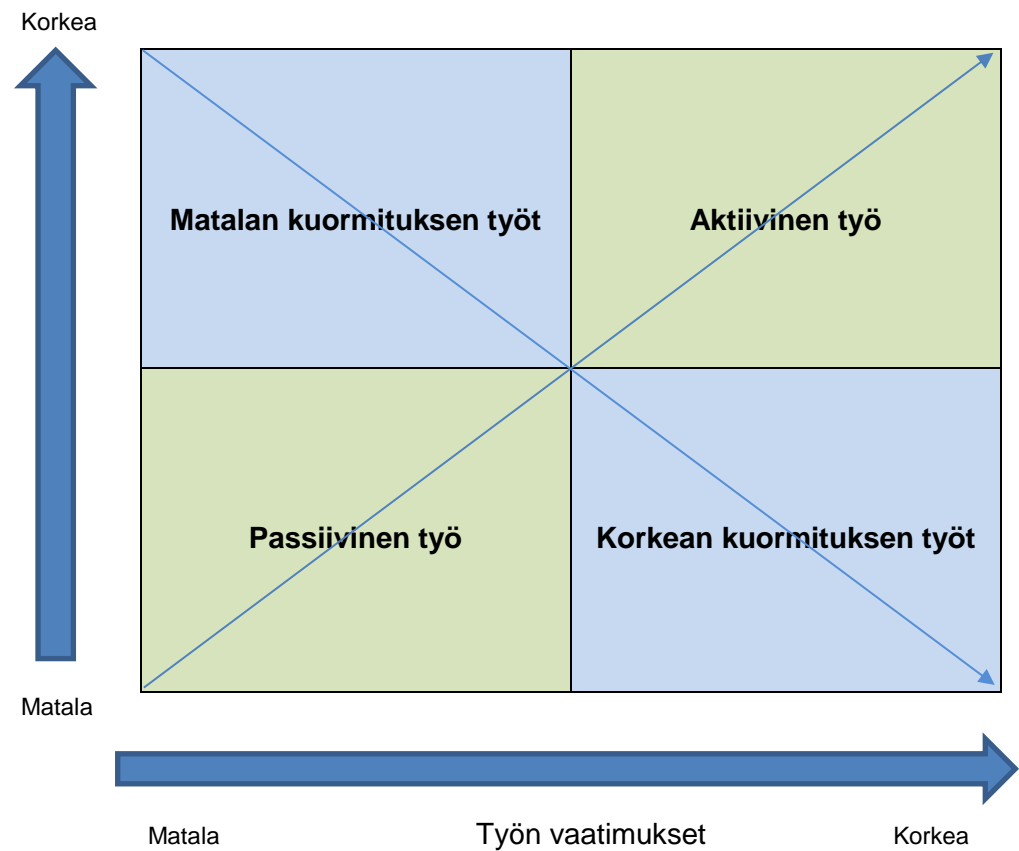
Karasekin mallissa on eristetty kaksi tekijää, jotka liittyvät mielenterveyteen. Tekijät ovat uupumus ja masennus. Uupumisindikaattori perustuu vastauksiin aamulla koetusta väsymyksestä sekä työpäivän jälkeisestä totaalisesta uupumuksesta. Masennusindikaattori perustuu vastauksiin hermostuneisuudesta, ahdistuneisuudesta, uniongelmistä, huolestuneisuudesta ja masennuksesta. Etenkin työpaikoilla, joissa on alhainen työn päätöksenteon leveysaste ja korkeat työn vaatimukset, työntekijät raportoivat uupumuksesta töiden jälkeen, vaikeuksista herätä aamulla, masennuksesta, hermostuneisuudesta, ahdistuneisuudesta ja unettomuudesta tai häiriintyneestä unenlaadusta. Työnkuormitusmalli ennustaa myös lääkkeiden kulutusta ja lisääntyvää sairauspoissaolojen määrää työpaikoilla. (Karasek 1979: 292, 296.)

Passiiviset ja aktiiviset työt liittyvät myös työnkuormitusmalliin. Aktiivisissa työtehtävissä näkyy tyytyväisyys ja pienempi masennusoireiden määrä, vaikka työt ovatkin vaativampia. Passiivisiin työtehtäviin, joissa on vähäiset vaatimukset ja alhainen päätöksenteon leveys, liittyy enemmän tyytymättömyyttä. Usein oletetaan, että passiivisen työn sisältö liittyy työtytymättömyyteen. Karasek kuitenkin osoittaa, että työntekijöillä, joiden työ on vaativaa ja joilla on vain vähän päätöksentekomahdollisuuksia, on enemmän henkisen rasituksen oireita. (Karasek 1979: 297, 303.)

Jos työnkuormituksen oletetaan liittyvän organisaation tuottavuuden tasoon, työntekijöiden mielenterveyttä parantavia seikkoja huomioonottamalla voidaan haluttua tuottavuustasoa pitää yllä. Organisaation rakenteissa tulisi tehdä muutoksia, jotka parantavat työn-

tekijöiden kykyä tehdä merkittäviä päätöksiä heidän omiin työtehtäviinsä liittyen. Työntekijöiden vaikutusvaltaa organisaation päätöksissä tulisi lisätä ja antaa heille harkintavaltaa taitojensa käytössä. Työntekijöiden päätöksentekoon liittyvien tarpeettomien rajoitteiden poistaminen voi olla hyvä strategia työnkuormituksen vähentämiseen. Työnkuormituksen ongelma vaikuttaa organisaation kaikilla tasoilla oleviin työntekijöihin, mutta ennen kaikkea ratkaisussa on kiinnitettävä huomiota kaikkein raskaimpiin töihin. (Karasek 1979: 304.) Kuviossa 1 esitetään työn vaatimusten ja päätöksenteon leveysasteen malli Karasekin (1979) ajattelun mukaisesti.

Työn päätöksenteon leveysaste



Kuvio 1. Työn vaatimusten ja päätöksenteon leveysasteen malli Karasekin (1979) ajattelun mukaisesti.

2.3 Organisaatioon sitoutuminen ja työssä pysyminen

Terveydenhuollon alalla tehty useita tutkimuksia organisaatioon sitoutumisesta. Röntgenhoitajien sitoutumista tulisi tutkia omana ryhmänään, koska työympäristö ja työn vaatimukset eroavat muista terveydenhuollon ammattilaisista. Yleisesti työhön sitoutumiseen vaikuttavat useat tekijät. Palkan lisäksi uran houkuttelevuutta lisäävät hyvä työympäristö, joustavat työajat, työntekijän perhesitoumuksien huomioiminen ja rahallinen tuki koulutuksiin. (Akroyd – Jakowski – Legg 2007: 467; Brewer ym. 2009; Vosper ym. 2005; Coombs ym. 2003; Patel ym. 2008.) Röntgenhoitajan työn tyydyttävimmät ominaisuudet ovat organisaation tarjoama työ, organisaatio itsessään, työkaverit ja organisaation tarjoama laadukas potilashoito. Listattaessa röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä lisääviä asioita röntgenhoitajien ja osaston johtajien käsityksissä on eroja. Yksi suuri ero oli se, miten johtajat ja röntgenhoitajat reagoivat kysymyksiin organisaation johtamisesta. Johtajien vastaukset olivat positiivisempia kuin röntgenhoitajien. (American Society of Radiologic Technologists 2001; American Society of Radiologic Technologists, phase 2; Caykoylu ym. 2007.)

Pitkäaikaisen työntekijän sitouttamiseksi ja hänen työtyytyväisyytensä lisäämiseksi hänelle tulisi antaa mahdollisuus osallistua työhönsä vaikuttavaan päätöksentekoon. Kun työntekijälle on tarjottu mahdollisuus ottaa vastuuta työstään, hänen sitoutumisensa myös työnantajaan ja johtajiin lisääntyy. (Watson 2008: 119-120.)

2.3.1 Röntgenhoitajien tutkiminen omana ryhmänään

Organisaatioiden, työpaikkojen ja työyksiköiden kontekstien takia röntgenhoitajat ja heidän tarpeensa eroavat muista terveydenhuoltoalan työntekijöistä. Röntgenosasto on työympäristönä täynnä erityispiirteitä ja erilaisia töitä. Röntgenhoitajat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa monien muiden ammattiryhmien edustajien sekä potilaiden ja näiden omaisten kanssa. Röntgenhoitajat työskentelevät yleensä vaihtuvilla työvuorosiirtymillä, ja heidän on muun muassa hoidettava yllättäviä traumakuvaustilanteita sekä käytettävä jodipitoisia kontrastiaineita, jotka voivat aiheuttaa potilaille allergisia reaktioita. Tämän lisäksi fyysisiä stressitekijöitä aiheuttavat potilaiden asettelu, röntgenlaitteiden liikuttelu sekä riski altistua röntgensäteilylle. Myös potilas-hoitajasuhde röntgenhoitajan ja potilaan välillä voi olla haastava ja aiheuttaa lisää stressiä. Aikaa potilassuhteille on vähän,

ja monesti kuvauslaitteet muodostavat esteen potilaan ja röntgenhoitajan välille. Tämä kaikki tukee tarvetta tutkia diagnostisessa radiografiassa työskenteleviä röntgenhoitajia erillään muista terveydenhuollon työntekijöistä. (Akroyd – Jakowski – Legg 2007: 467-468; Grönroos – Pajukari 2010: 134; Reingold 2015: 150, 153.)

2.3.2 Organisaatioon sitoutumisen seuraukset

Työntekijöiden sitoutumisella on monia tärkeitä seurauksia, jotka vaikuttavat organisaatioon. Organisaatioon sitoutumisella ja aikomuksella lähtee kyseisestä organisaatiosta on käänteinen suhde. Sitoutuneet työntekijät pysyvät organisaatiossa pidempään, ovat tuottavampia, antavat laadukkaampaa hoitoa ja vaikuttavat potilastyytyväisyyteen positiivisesti. Jos työntekijällä on voimakas affektiivinen eli emotionaalinen sitoutuminen organisaatioon, hän tekee työnsä paremmin. (Aon Consulting Inc. 2004; Meyer ym. 2002; Allen ja Meyer 1996; Tett ja Meyer 1993; Bycio ym. 1995; Saks 1995; Leong ym. 1994; Nouri 1994.) Affektiivinen sitoutuminen syntyy työntekijän tunteiden osuudesta yhdistetynä organisaatiolta saatuun tunnustukseen. Affektiivisesti sitoutuneet työntekijät tekevät työtä, koska he haluavat. (Meyer ja Allen 1997.) Akroydin ym. tekemässä tutkimuksessa röntgenhoitajien työstä löytyi muuttujia, jotka liittyvät vielä suurempaan affektiiviseen sitoutumiseen. Lisääntynyt organisaation tuki, johtajien korkeat muutosjohtajuuden käyttäytymismallit ja työroolien selkeys vaikuttivat olennaisesti siihen, miten röntgenhoitajat sitoutuivat työyhteisöön. (Akroyd – Jakowski – Legg 2007: 472).

Samassa tutkimuksessa on tutkittu myös jatkuvuuteen sitoutumisen ja normatiivisen sitoutumisen ennustajia. Jatkuvuuteen sitoutumisella viitataan tässä tapauksessa tietoisuuteen kustannuksista, jotka aiheutuvat organisaation jättämisestä. Jatkuvuuteen sitoutuneilla työntekijöillä on korkea työssä pysymisen tarve. Normatiivinen tarkoittaa normien, sääntöjen tai määräysten mukaista toimintaa (Tieteen termipankki 2018). Normatiivisesti sitoutuneet työntekijät pysyvät työssään, koska heidän mielestään työssä tulisi pysyä. Sitoutumistyyppit eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan henkilöllä voi olla useampia erilaisia tapoja sitoutua. (Meyer ja Allen 1997.)

Aiemmissä tutkimuksissa röntgenhoitajien sitoutuminen organisaatioon on ollut kohtalaista. Työympäristöstä saatava tuki on tärkeä tekijä röntgenhoitajien affektiivisessä ja normatiivisessa sitouttamisessa. Positiiviset työtulokset saavutetaan paremmin, kun

vahvistetaan affektiivista ja normatiivista sitoutumista (Meyer ja Allen 1997.) Röntgenhoitajan työkokemuksella on myös osuutensa organisaatioon sitoutumiseen, koska se vaikuttaa siihen miten affektiiviset ja normatiiviset sitoumukset muodostuvat. Työntekijöitä pitää tukea, jotta heidän sitoutumistaan voidaan parantaa. Onnistunut sitouttaminen alkaa uusien työntekijöiden hyvästä perehdyttämisestä ja jatkuu avoimena ja rehellisenä viestintänä johtajilta alaisille. Työntekijän osaamista tulee tukea tunnustamalla hänen panoksensa organisaatiolle. Tässä johtajat ja esimiehet ovat tärkeässä roolissa. He ovat työntekijöille lähimmät organisaation edustajat. Johtajille ja esimiehille on hyvä olla selkeästi suunnitellut säännölliset koulutusohjelmat, joilla he oppivat uusia tekniikoita ja käytäntöjä, joiden on osoitettu parantavan työskentely-ympäristöä. Röntgenosastojen johtajien tulisi kouluttautua parantaakseen taitojaan, jotta he ovat valmiita edistämään työntekijöiden tyytyväisyyttä ja töissä pysymistä. Työntekijät kokevat vähemmän stressiä, jos heidän tehtävänsä on hyvin määritelty. He ovat myös todennäköisemmin affektiivisesti ja normatiivisesti sitoutuneempia työnantajaansa. (Akroyd ym. 2007: 473-474.)

2.4 Aiemmat työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset kohdeyksikössä

Tämän opinnäytetyön tutkimuskohteena olevan yksikön työntekijöiden jaksamista on tutkittu aiemmin viimeksi vuoden 2017 syksyllä. Työnantaja tutkii työoloja yksikössään vuosittain työolobarometrin avulla. Työnantajayrityksen käyttämä työolobarometri sisältää kysymyksiä johtamisesta ja esimiestyöstä, oman työyksikön toiminnasta, hallinnollisesta esimiehestä, vuorovaikutuksesta työyhteisössä, kehityskeskusteluista, työn haasteellisuudesta, ammatillisesta itsetunnosta, työkyvystä, ergonomiasta, ylikuormituksesta työssä, häiriötekijöistä sekä sitoutumisesta ja motivaatiosta. (Työolobarometri 2017b.) Arviointiasteikko työolobarometrissä on 1.0–5.0 ja lisäksi asteikko on kuvattu väreillä niin, että 1.0 on punainen ja 5.0 vihreä. Väliin mahtuu oranssia ja keltaista sen mukaan, kumpaan suuntaan ollaan menossa. Mitä korkeampi luku on, sitä parempi tulos.

Työolobarometrin lisäksi työnantajayrityksellä on käytössään NES eli Nurse Engagement Survey, joka on Global Centre for Nursing Executives'n tarjoama. Heidän luvallaan kysely on käännetty suomeksi. NES on hoitajien sitoutumisen mittaamiseen tarkoitettu työkalu. Kysely on kansainvälinen, ja se sisältää 48 väittämää, jotka liittyvät auto-

nomiaan ja osallisuuteen potilaan hoidossa, hoitajien väliseen yhteistyöhön, yhteistyöhön muiden ammattiryhmien kanssa, ammatilliseen kasvuun, lähiesimiesten toimintaan, palautteeseen, työympäristöön, sitoutuneisuuden asteeseen ja intohimoon hoitotyötä kohtaan. (NES; Rivera yms. 2011: 267.) NES-kysely on tässä työyksikössä tehty keväällä 2018.

Vuonna 2017 työolobarometrikysely toteutettiin keskisuuressa röntgenyksikössä, jossa työskentelee noin 30 röntgenhoitajaa. Työ osastolla on kolmivuorotyötä. Yksikössä tehdään ultraäänitutkimuksia, läpivalaisututkimuksia, toimenpideradiologiaa, magneettikuvauksia, tietokonetomografiatutkimuksia, mammografioita sekä tavallisia luuston natiiviröntgenkuvauksia. Päivystysaikaan tutkimusvalikoima on rajoitettu koskemaan vain tiettyjä kuvausmodaliteetteja. Röntgenhoitajilla on erilaisia vastuualueita yksikön sisällä. Työolobarometrin tulokset olivat lähes kaikissa kohdissa yli keskiarvon. Tuloksissa korostui etenkin ammatillinen itsetunto, työkyky ja työn haasteellisuus, joka koettiin positiivisena. (Työolobarometri 2017a.) Aiemmin tehdyn Voimavarat työssä -kyselyn mukaan yritys (silloinen työnantaja), esimiehet, työilmapiiri ja työolosuhteet sijoittuivat alimmille tasoille, kun kysyttiin mikä on parasta työssäsi (Lahtinen 2013). Näitä asioita on julkaistu aiemmissa työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen liittyvissä tutkimuksissa, sekä Suomessa että kansainvälisesti. Kuitenkaan juuri röntgenhoitajien sitoutumista ei ole tutkittu kovin tarkasti.

Tarve tähän erikseen tehtyyn tapaustutkimukseen tulee yhdistelmästä, jossa ikääntyvä väestö, lääketieteen tekniikan kehittyminen ja lisääntynyt kilpailu terveydenhuollon organisaatioiden välillä vaikuttavat siihen, että uusien ammattilaisten määrä ei todennäköisesti täytä suurten ikäluokkien eläköitymisestä johtuvaa aukkoa työvoimassa. Ikääntyvien sukupolvien terveydenhuollon tarpeet lisäävät myös kysyntää ammattitaitoisista terveydenhuollon työntekijöistä. Organisaatioiden tulisi tunnistaa rekrytoinnin ja työntekijöiden motivaation parantamiseksi käytettävät toimintamallit, jotta pystytään palkkaamaan päteviä ja osaavia työntekijöitä. (Watson 2008: 113.)

3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen yhteydessä olevia tekijöitä erään keskussairaalan röntgenissä. Tutkimukseen on valittu kaikki kliinistä työtä tekevät röntgenhoitajat kyseisessä työyksikössä. Työn tavoite on tuottaa konkreettisia kehitysehdotuksia ja -keinoja työtyytyväisyyteen ja sitä kautta olemassa olevien röntgenhoitajien työhön sitoutumiseen ja motivaatioon sekä välillisesti myös uusien röntgenhoitajien rekrytointiin.

Tämän työn tutkimuskysymykset ovat:

- Millainen on röntgenhoitajien työtyytyväisyys tämän keskussairaalan röntgenissä?
- Kuinka röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä voitaisiin kehittää?
- Millainen on röntgenhoitajien työhön sitoutumisen aste tällä hetkellä?
- Kuinka työhön sitoutumista voisi parantaa?

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Aineisto ja sen kerääminen

Työ toteutettiin määrällisenä tapaustutkimuksena, jossa kerättiin tietoa e-kyselylomakkeen avulla 29:ltä kliinistä työtä tekevältä röntgenhoitajalta erään keskussairaalan röntgenissä. Tutkimusyksikkönä on siis kyseisen keskussairaalan kaikki kliinistä työtä tekevät röntgenhoitajat. Otantamenetelmänä on kokonaistutkimus. E-kyselylomake soveltuu tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi, koska vastaajan anonymiteetti säilyy ja kyselyyn on helppo vastata, kun se on sähköisesti suoraan vastaajan tietokoneella. Haittapuolena on, että e-kyselylomake on myös helppo ohittaa ja unohtaa.

Kysely toteutettiin 6.3. – 31.3.2018. Kyselylomakelinkin mukana lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin kyselystä, sen tarkoituksesta ja siihen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Viikkoa ennen vastausajan loppua lähetettiin

muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta. Kyselyn strukturoidut kysymykset ovat nomi-naaliasteikollisia (taustakysymykset), Likert-asteikollisia sekä lyhyitä avoimia kysymyksiä. Muuttujaluettelo on liitetty työn loppuun (Liite 3.).

4.2 Aineiston keräämisessä käytetty mittari

Kyselylomake opinnäytetyötä varten muokattiin kyselylomakkeesta, joka on alun perin tutkimuksista Grönroos ym. (2009) ja Grönroos (2006), lisäämällä siihen avoimet kysymykset työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen parantamisesta. Nämä Grönroosin käyttämät mittarit on muokattu radiografian kontekstiin, mutta niiden pohjana ovat alun perin Westin (1990) idea tavoitteiden hyväksymisestä, Rizzon (1970) teoria roolijännitteistä, Hackmanin ja Oldhamin (1976) sekä Karasekin (1979) teorialat työn haasteiden ja mielekkyyden välisestä ristiriidasta. Lisäksi on käytetty suomalaisten Syväsen (2003) ja Tuomirannan (2002) kehittämiä mittareita. Grönroosilta (nyk. Metsälä), Syväselältä ja Tuomirannalta on kysytty lupa kyselylomakkeen käyttöön. Kyselylomakkeeseen tuli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Kyselylomake soveltui tähän opinnäytetyöhön, koska kyseinen mittari mittaa juuri niitä asioita, joihin tällä työllä haluttiin vastauksia. Mittari on laaja ja perusteellinen.

Henkilöstön taustatekijöitä ja työsuhteeseen sekä työn organisointiin liittyviä tekijöitä kysyttiin yhteensä 13 strukturoidulla ja puolistrukturoidulla väittämällä. Vastaajien sukupuolta ei kysytty anonymiteetin säilyttämiseksi, koska yksikössä miespuolisia röntgenhoitajia on vain vähän. Yhteisöllisiä tekijöitä kysyttiin 10 kysymyksellä, joihin sisältyi sekä avoimia kysymyksiä että Likert-asteikollisia kysymyksiä. Niiden asteikot olivat 0-5 ja 1-5, joissa 0 tarkoittaa ”en osaa sanoa”, 1 tarkoittaa kysymyksestä riippuen ”erittäin paljon / täysin samaa mieltä”, 2 tarkoittaa ”melko paljon / jokseenkin samaa mieltä”, 3 tarkoittaa ”jossain määrin / ei samaa eikä eri mieltä”, 4 tarkoittaa ”melko vähän / jokseenkin eri mieltä” ja 5 tarkoittaa ”erittäin vähän / täysin eri mieltä”. Käytössä oli myös asteikko 0–4, jossa 0 tarkoittaa ”en osaa sanoa”, 1 tarkoittaa ”paljon”, 2 tarkoittaa ”melko paljon”, 3 tarkoittaa ”jonkin verran” ja 4 tarkoittaa ”ei lainkaan”. Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen -osiossa oli kaksi avointa kysymystä. Tämän hetkistä työtyytyväisyyttä mitattiin osioissa Työhön ja työsuhteeseen liittyvät tekijät ja Yhteisölliset tekijät. Työtyytyväisyyden kehittämistä mitattiin osioilla Yhteisölliset tekijät sekä Työtyytyväisyys ja työhön si-

toutuminen. Työhön sitoutumisen astetta mitattiin Työhön ja työsuhteeseen liittyvillä tekijöillä ja Yhteisöllisillä tekijöillä. Sitoutumisen parantumista mitattiin Yhteisöllisillä tekijöillä ja Työtyytyväisyydellä ja työhön sitoutumisella. Taulukossa 1 esitetään kyselylomakkeen osioiden vastaaminen tämän tapaustutkimuksen tutkimusongelmiin.

Taulukko 1. Kyselylomakkeen osioiden vastaavuus tutkimusongelmiin.

Tutkimusongelma	Kyselylomakkeen osio
Tutkimusongelma 1: Millainen on tämän hetkinen röntgenhoitajien työtyytyväisyys tämän keskussairaalan röntgenissä?	Työhön ja työsuhteeseen liittyvät tekijät, Yhteisölliset tekijät
Tutkimusongelma 2: Kuinka röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä voitaisiin kehittää?	Yhteisölliset tekijät, Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen
Tutkimusongelma 3: Millainen on röntgenhoitajien työhön sitoutumisen aste tällä hetkellä?	Työhön ja työsuhteeseen liittyvät tekijät, Yhteisölliset tekijät
Tutkimusongelma 4: Kuinka työhön sitoutumista voisi parantaa?	Yhteisölliset tekijät, Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen

4.3 Käytetyn mittarin esitestaus

Valmis kyselylomake lähetettiin esitestattavaksi 15:lle kohderyhmän henkilölle. Testiryhmäksi valikoitui röntgenhoitajat erään toisen saman alueen sairaalan röntgenistä, koska he kuuluvat samaan organisaatioon, mutta eivät tutkimusryhmään. Tiukasta aikataulusta johtuen esitestaukselle oli aikaa vain kolme päivää. Vastauksia tuli kuusi kappaletta. Vastausten perusteella kyselylomake koettiin jonkin verran aikaa vieväksi ja pitkäköksi, joten oli syytä miettiä tulisiko kyselylomakkeesta poistaa kysymyksiä. Vastausajaksi yksi vastaaja ilmoitti 25 minuuttia. Pohdinnan jälkeen kyselyn todettiin kuitenkin olevan riittävän laaja ja monipuolinen juuri tuollaisenaan, ja poistamalla kysymyksiä voidaan menettää haluttua ja tarvittavaa tietoa aiheesta. Kysymykset koettiin myös vastaajien kohdalta aiheellisiksi. Lomakkeen kysymykset vaikuttivat myös ymmärrettäviltä, koska vastaajat

olivat pääasiassa vastanneet kaikkiin kyselyn kysymyksiin. Esitestauksessa saatuja vastauksia ei käytetty tutkimusaineistona.

4.4 Aineiston analyysi

Tiedonkeruuvälineessä käytetyt taustakysymykset ovat nominaaliasteikollisia. Nämä on raportoitu vastausten lukumäärinä. Likert-asteikollisista kysymyksistä saaduista vastauksista on raportoitu frekvenssejä ja vastausten hajontaa. Ryhmittäisiä eroja on testattu ristiintaulukoimalla. Analyysit toteutettiin SPSS-ohjelmaa käyttäen.

Aineisto analysoitiin sisällön erittelyllä avoimien kysymysten osalta, koska vastaukset olivat lyhyitä yksittäisiä lauseita ja niitä oli määrällisesti vähän. Sisällön erittelyllä tarkoitetaan tulosten tai dokumenttien analyysia, jossa kuvataan tekstin sisältöä kvantitatiivisesti (Sarajärvi & Tuomi 2009: 109). Aineiston vähäisestä määrästä johtuen analyysiin valikoitui mukaan kaikki kyselyssä saadut vastaukset, koska ne olivat olennaisia tämän työn tutkimusongelmien kannalta. Ensiksi vastaukset eriteltiin niitä koskevien kysymysten alle. Kysymyksistä muodostui pääluokat. Sen jälkeen alkuperäiset vastaukset tiivistettiin pelkistetyiksi ilmaisuiksi ja ryhmiteltiin samankaltaiset ilmaisut alaluokiksi, jotka nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Lopuksi laskettiin samaan alaluokkaan kuuluvat alkuperäiset ilmaisut yhteen, niiden esiintymistiheyden osoittamiseksi. Oheisessa taulukossa 2 esimerkki tehdystä sisällön erittelystä.

Taulukko 2. Esimerkki sisällön erittelystä.

Pääluokka:	Esimerkkejä alkuperäisestä ilmaisusta:	Pelkistetty ilmaus:	Alaluokka:
Muutokset työn organisoinnissa ja työnjaossa henkilöryhmien välillä	"Ei työnorganisointia ja työnjakoa" "Työnkierto-ongelmia ja päivystykset ei jakaannu tasaisesti"	Työn organisointi-ongelmat Työnjako-ongelmat Työnkierto-ongelmat Päivystysvuorojen epätasainen jakautuminen	Työn organisointi (2)

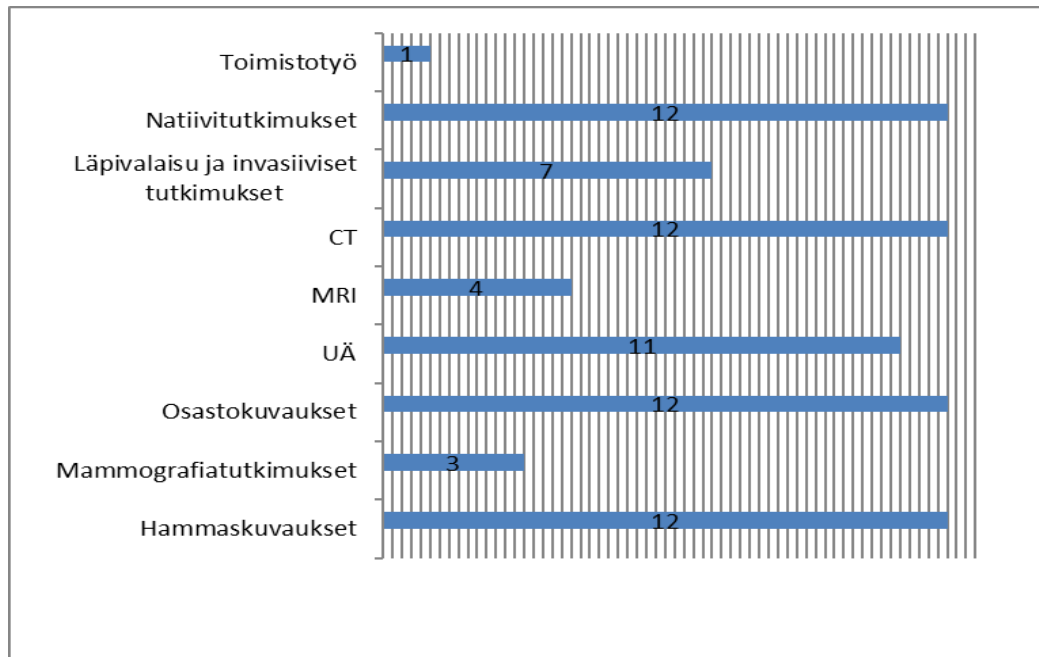
	"Epäselvyyksiä yhtenäisissä säännöissä, kaikille ei siis samat säännöt"	Samat säännöt kaikille	Yhdenvertainen kohtelu (2)
	"Epäasiallista käytöstä ilmennyt"	Epäasiallista käytöstä	

5 Tulokset

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 12 henkilöä 29:stä eli vastausprosentti oli 41 %. Vastaajien keski-ikä oli 45 vuotta. Vastaajat olivat korkeimmalta koulutukseltaan opistoasteisia (n=7) tai AMK-tutkinnon suorittaneita (n=5). He olivat olleet nykyisissä työtehtävissään keskimäärin 17 vuotta. Kaikki vastaajat tekivät päivätyötä, iltatyötä ja viikonlopputyötä. Yötyötä teki kymmenen vastaajaa. Työstä noin viidennes (21 %) sijoittui päivystysaikaan. Vastaajilla oli ollut keskimäärin kuusi poissaolopäivää viimeisen vuoden aikana. Koska vastaaminen kysymyksiin oli vapaaehtoista, kaikki 12 vastaajaa eivät ole välttämättä vastanneet jokaiseen kysymykseen.

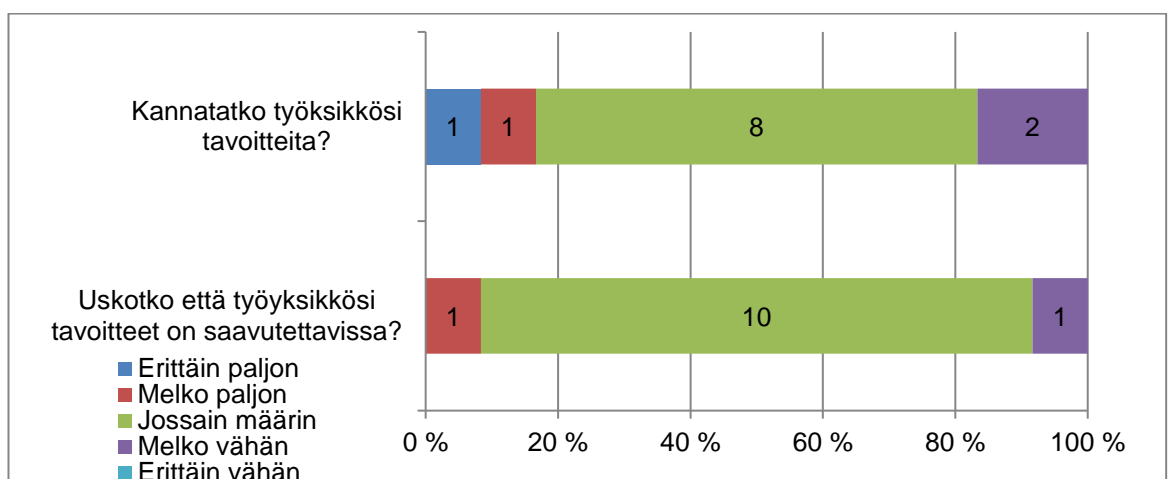
Vastaajista yksi teki toimistotyötä, seitsemän teki läpivalaisu- ja invasiivisia tutkimuksia ja kaikki vastaajat tekivät luuston natiivitutkimuksia. Kaikki vastaajat tekivät myös CT eli tietokonetomografiatutkimuksia, osastokuvauksia ja ortopantomografioita eli hammaskuvauksia, lähes kaikki (n=11) tekivät ultraäänitutkimuksia, kolme teki mammografiatutkimuksia ja kolmasosa (n=4) teki MRI- eli magneettitutkimuksia (Kuvio 2.).



Kuvio 2. Vastaajien (n=12) työskentelymodaliteetit.

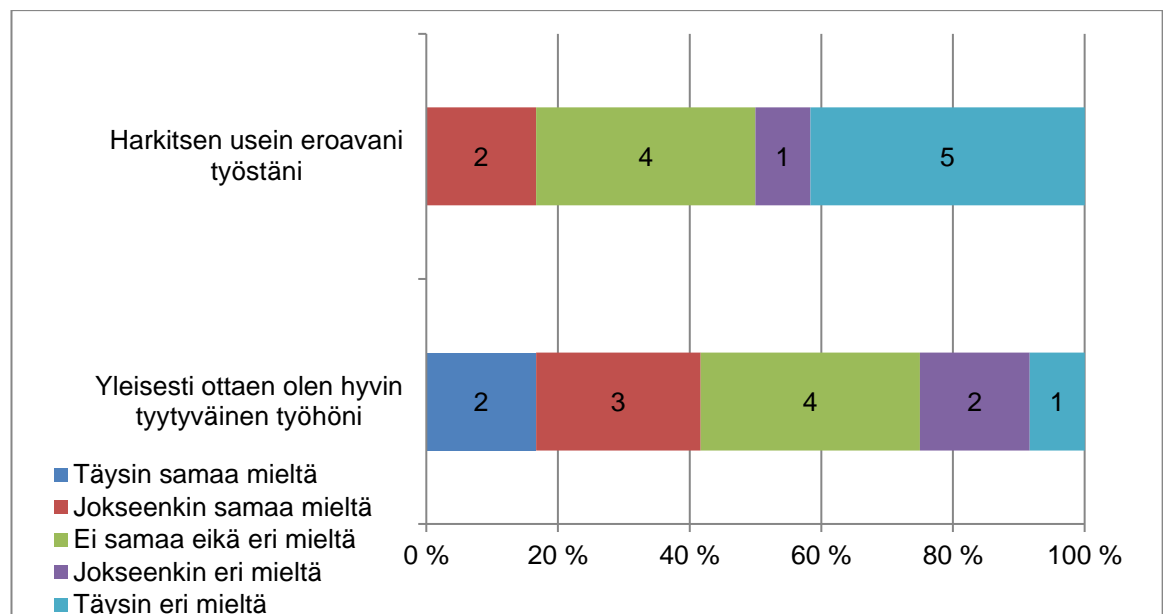
5.2 Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen

Kysyttäessä työyksikön tavoitteista ja niihin sitoutumisesta kahdeksan vastaajaa kannatti jossain määrin työyksikön tavoitteita ja kymmenen vastaajaa uskoi, että työyksikön tavoitteet ovat jossain määrin saavutettavissa. Kuviossa 3 on esitetty vastausten jakautumista työyksikön tavoitteisiin liittyen.



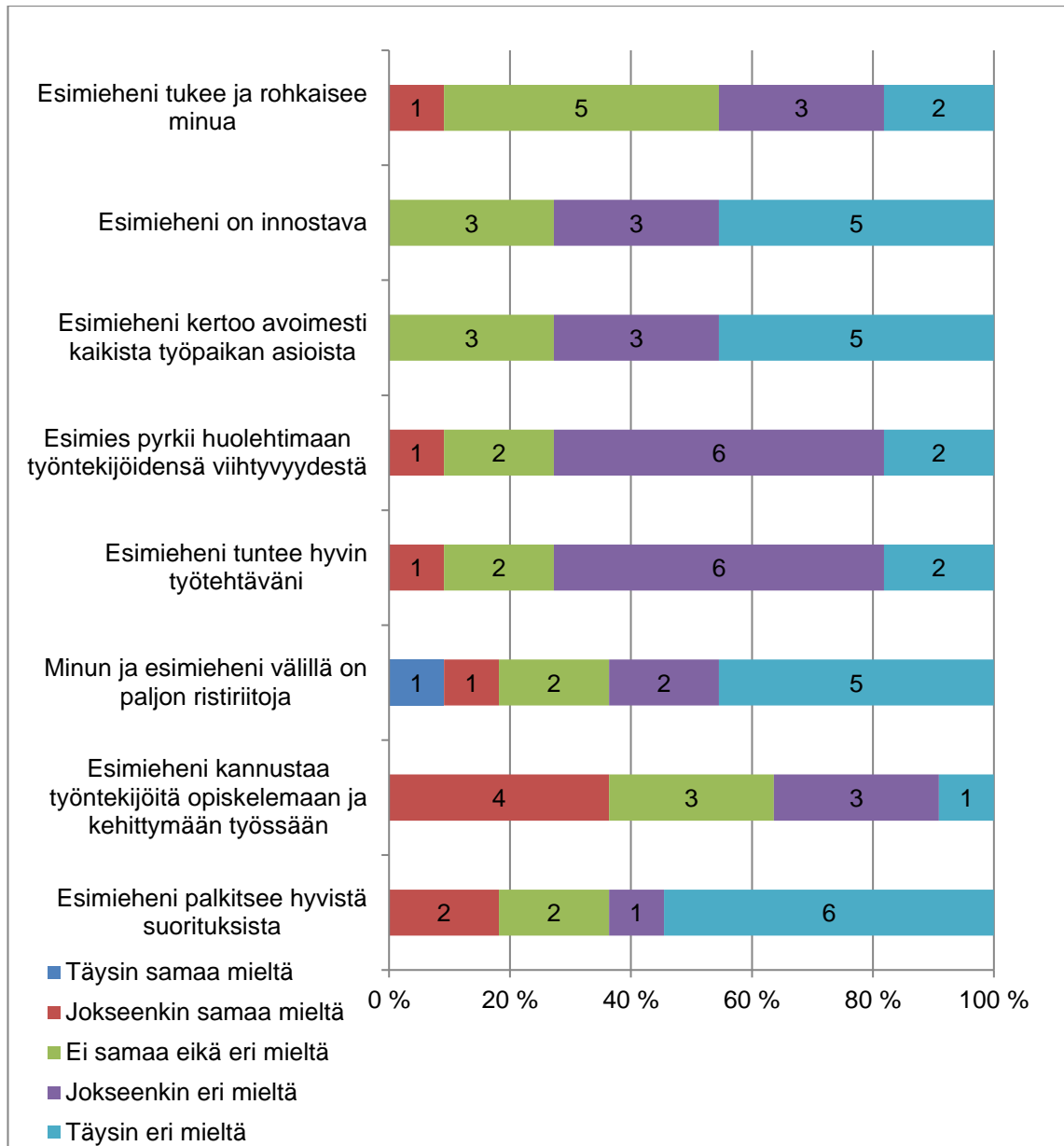
Kuvio 3. Työyksikön tavoitteisiin liittyvien väittämien vastausten jakautuminen.

Vastaajista alle viidennes (n=2) oli joskus harkinnut eroavansa työstään. Viisi vastaajaa oli asiasta täysin eri mieltä. Työstä eroamisen ja raskaammaksi koetun nykyisen työmäärän välillä ei ollut ristiintaulukoinnin mukaan yhteyttä: nekin vastaajat, jotka kokivat työmäärän melko usein liian suureksi, eivät harkinneet eroavansa työstään. Väittämään ”Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni” vastattiin seuraavanlaisesti: neljä henkilöä vastasi ei samaa eikä eri mieltä, kolme vastasi jokseenkin samaa mieltä, kaksi vastasi täysin samaa mieltä, kaksi jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Ristiintaulukoinnalla saatiin selville, että yleisen työtyytyväisyyden ja sopivaksi tai vaihtelevaksi koetun työmäärän välillä oli positiivinen yhteys. Lisäksi saatiin selville, että se, miten vastaajat (n=12) kokivat nykyisen työmääränsä, ei ollut yhteydessä suhtautumiseen työyksikön tavoitteisiin. Kuviossa 4 on esitetty vastausten jakautuminen työtyytyväisyyteen ja työstä eroamiseen liittyviin väittämiin.



Kuvio 4. Vastausten jakautuminen työtyytyväisyyteen ja työstä eroamiseen liittyviin väittämiin.

Esimestä koskeviin väittämiin vastattiin suhteellisen heterogeenisesti. Kun kysyttiin, tukeeko ja rohkaiseeko esimies alaisiaan, vastauksissa esiintyi eroavaisuuksia. Esimiehen avoimuudesta työpaikan asioita koskien viisi vastaajaa oli täysin eri mieltä. Esimiehen ja alaisten välillä ei kuitenkaan ollut paljon ristiriitoja (n=5). Esimies myös kannusti työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään neljän vastaajan mukaan. Kuviossa 5 on esitetty vastausten hajonta esimestä koskevissa väittämissä.



Kuvio 5. Esimiestä koskevien väittämien vastausten hajonta.

”Esimieheni palkitsee hyvistä suorituksista” -kohdassa vastaajista kuusi oli täysin eri mieltä. Jos röntgenhoitajia oli palkittu hyvistä suorituksista, se oli tehty sanallisesti kiittä-mällä, Nopsa-palkkiolla tai ei mitenkään (taulukko 3.). Suurin osa vastaajista (n=8) jätti kuitenkin vastaamatta kysymykseen, jossa kysyttiin, miten heitä on palkittu työssään.

Taulukko 3. Suorituksista palkitseminen.

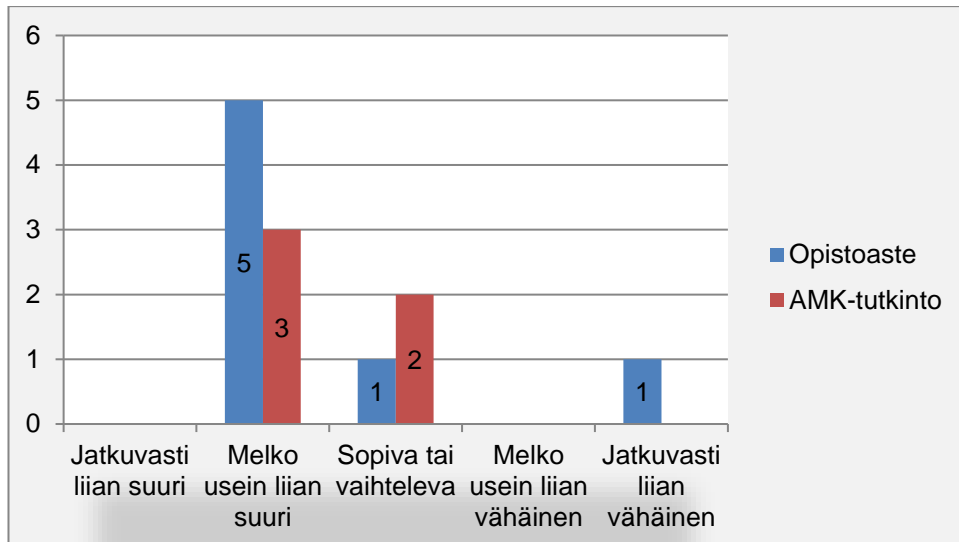
	Toistuvuus	Prosentti
Ei vastausta	8	66,7 %
Ei mitenkään	1	8,3 %
Kiittämällä	1	8,3 %
Nopsa-palkkio	1	8,3 %
Sanallisesti	1	8,3 %
Yhteensä	12	100 %

Vastaajista puolet (n=6) oli tyytyväisiä työnsä haasteellisuuteen. He myös kokivat saavuttaneensa jotain merkittävää työssään ja pääsivät jonkin verran vaikuttamaan työhönsä liittyviin asioihin. Kun vastaajilta kysyttiin heidän vaikutusmahdollisuuksiaan liittyen työtehtäviin ja työntekojärjestykseen, monet heistä (n=7) olivat sitä mieltä, että heillä oli jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia. Kun taas työtahtiin vaikuttamiseen liittyvässä väittämässä eniten ääniä sai vastausvaihtoehto ”ei lainkaan” (n=5). Vastaajista suurin osa (n=8) koki nykyisen työmääränsä melko usein liian suureksi. Neljäsosa (n=3) vastaajista koki työmääränsä sopivaksi tai vaihtelevaksi ja yksi vastaaja koki työmääränsä jatkuvasti liian vähäiseksi (taulukko 4.).

Taulukko 4. Koettu työmäärä.

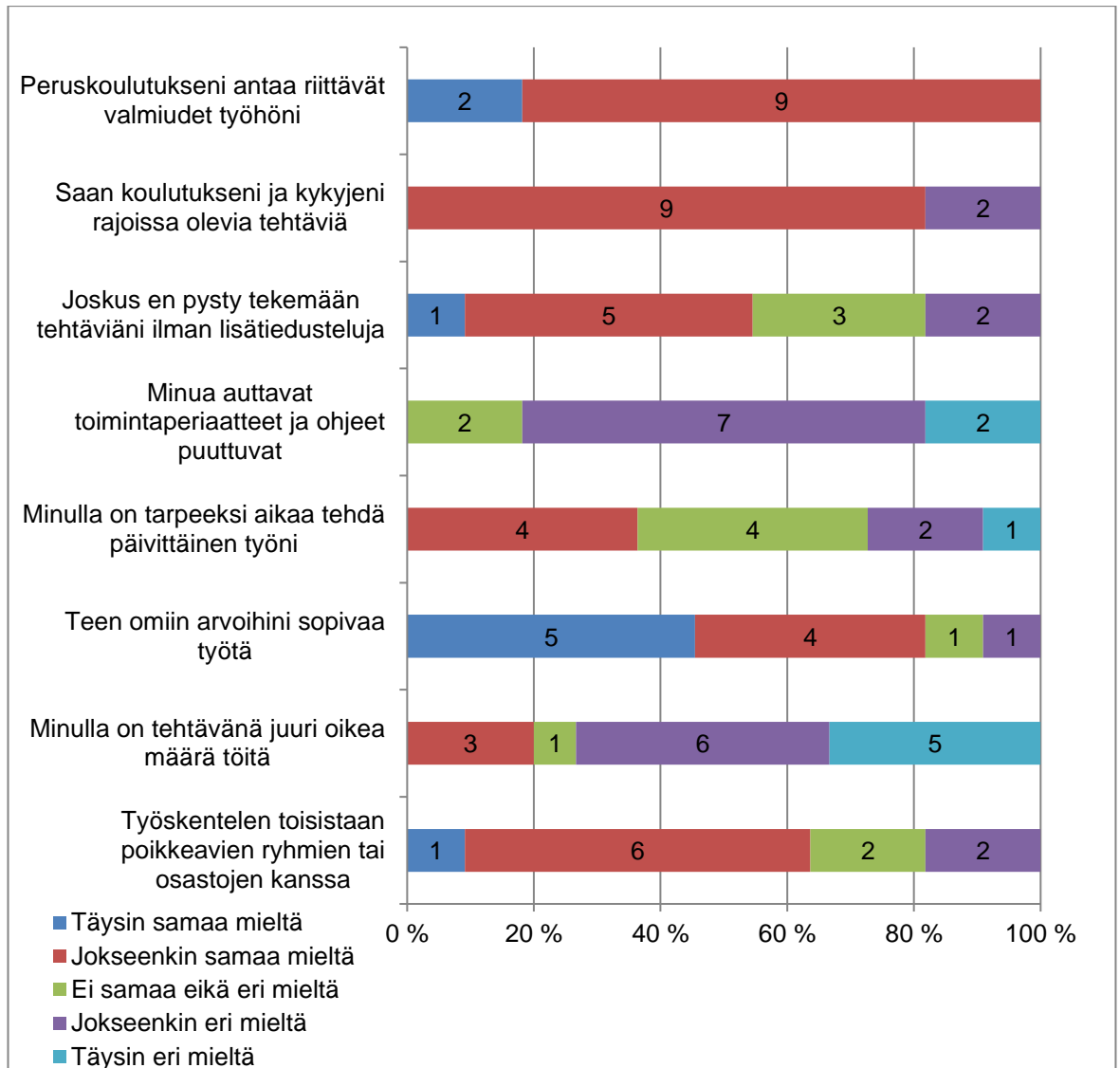
	Toistuvuus	Prosentti
Melko usein liian suuri	8	66,7 %
Sopiva tai vaihteleva	3	25 %
Jatkuvasti liian vähäinen	1	8,3 %
Yhteensä	12	100 %

Vastaajilta kysyttiin heidän kokemastaan työmäärästä, ja vastaukset ristiintaulukoitiin vastaajien (n=12) pohjakoulutuksen perusteella. AMK-tutkintotaustaisilla vastaajilla (n=5) ei ollut paljon eroa vastauksissa, kun taas opistoasteisen koulutuksen omaavilla (n=7) hajontaa oli enemmän. Kuviossa 6 on esitetty koulutustaustasta johtuvat eroavaisuudet koetussa työmäärässä.



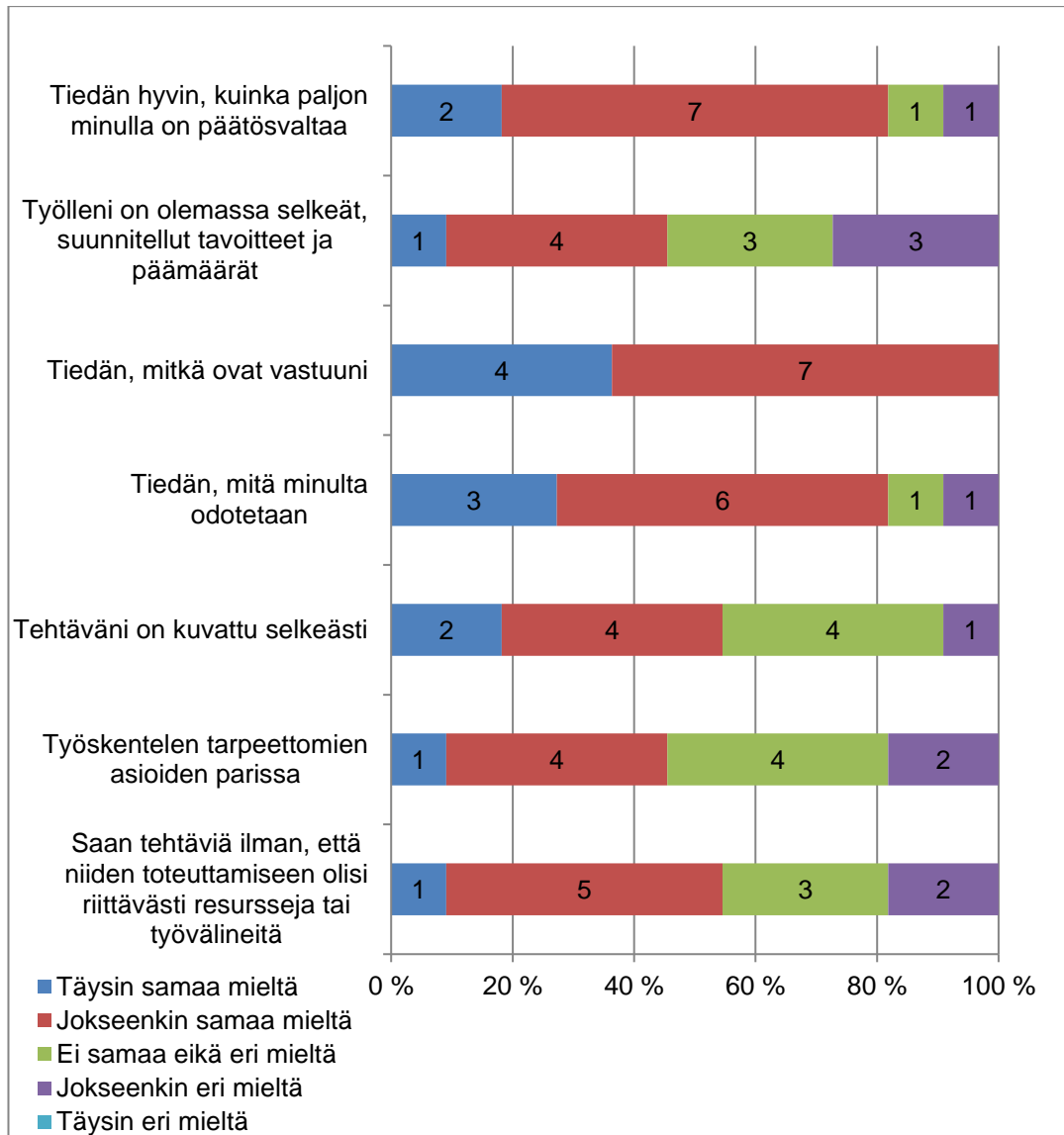
Kuvio 6. Koulutuksesta johtuvat ryhmittäiset erot koetussa työmäärässä.

Valtaosa (n=9) vastaajista oli sitä mieltä, että peruskoulutus antaa riittävät valmiudet työhön. He olivat jokseenkin samaa mieltä (n=9) siitä, että he saivat koulutuksensa ja kykijensä rajoissa olevia tehtäviä. Lähes puolet vastaajista (n=5) koki, etteivät he joskus pysty tekemään tehtäviään ilman lisätiedusteluja. Toimintaperiaatteet ja ohjeet olivat enemmistön (n=7) mukaan saatavilla. Vastaajista neljä oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä oli tarpeeksi aikaa tehdä päivittäinen työnsä loppuun. Omiin arvoihinsa sopivaa työtä teki viisi vastaajaa. Vastauksista kävi ilmi, että puolet (n=6) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että heillä oli tehtävänä juuri oikea määrä töitä. Vastaajat työskentelivät toisistaan poikkeavien ryhmien ja osastojen kanssa (n=6). Kuviossa 7 kuvattuna vastausten jakautuminen.



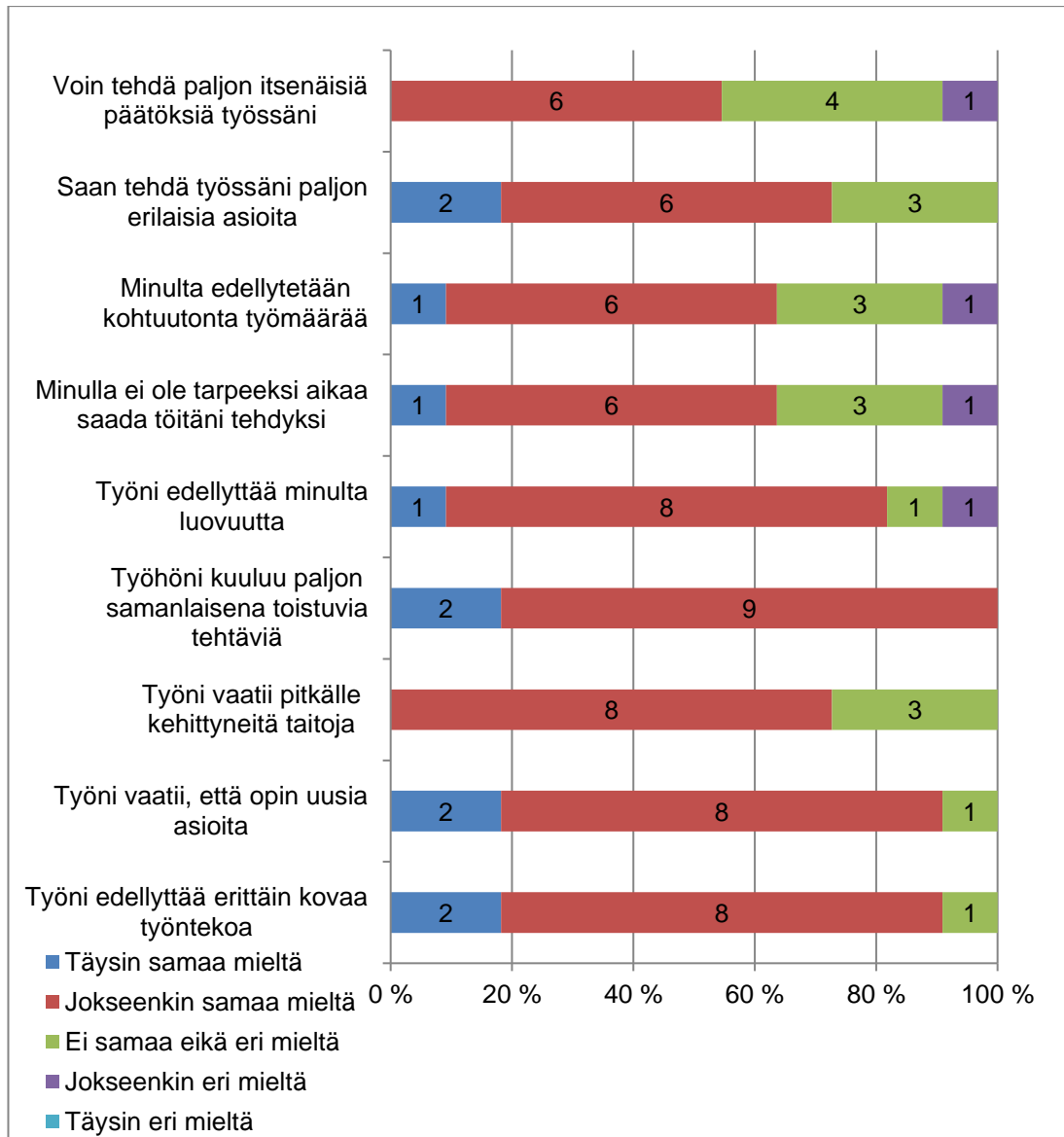
Kuvio 7. Työhön liittyvien väittämien vastausten jakautuminen.

Työympäristöä ja työtehtäviä koskevissa kysymyksissä vastaajat olivat useaan kysymykseen vastanneet eniten ”jokseenkin samaa mieltä”. Esimerkkeinä näistä kohdista olivat ”Tiedän hyvin, kuinka paljon minulla on päätösvaltaa” (n=7), ”Työlleni on olemassa selkeät, suunnitellut tavoitteet ja päämäärät” (n=4), ”Tiedän, mitkä ovat vastuuni” (n=7), ”Tiedän, mitä minulta odotetaan” (n=6), ”Tehtäväni on kuvattu selkeästi” (n=4), ”Työskentelen tarpeettomien asioiden parissa” (n=4) ja ”Saan tehtäviä ilman, että niiden toteuttamiseen olisi riittävästi resursseja tai työvälineitä” (n=5). Kuviossa 8 esitetty työympäristöä ja työtehtäviä koskevien väittämien vastausten jakautumista.



Kuvio 8. Työympäristöä ja työtehtäviä koskevien väittämien vastausten jakautuminen.

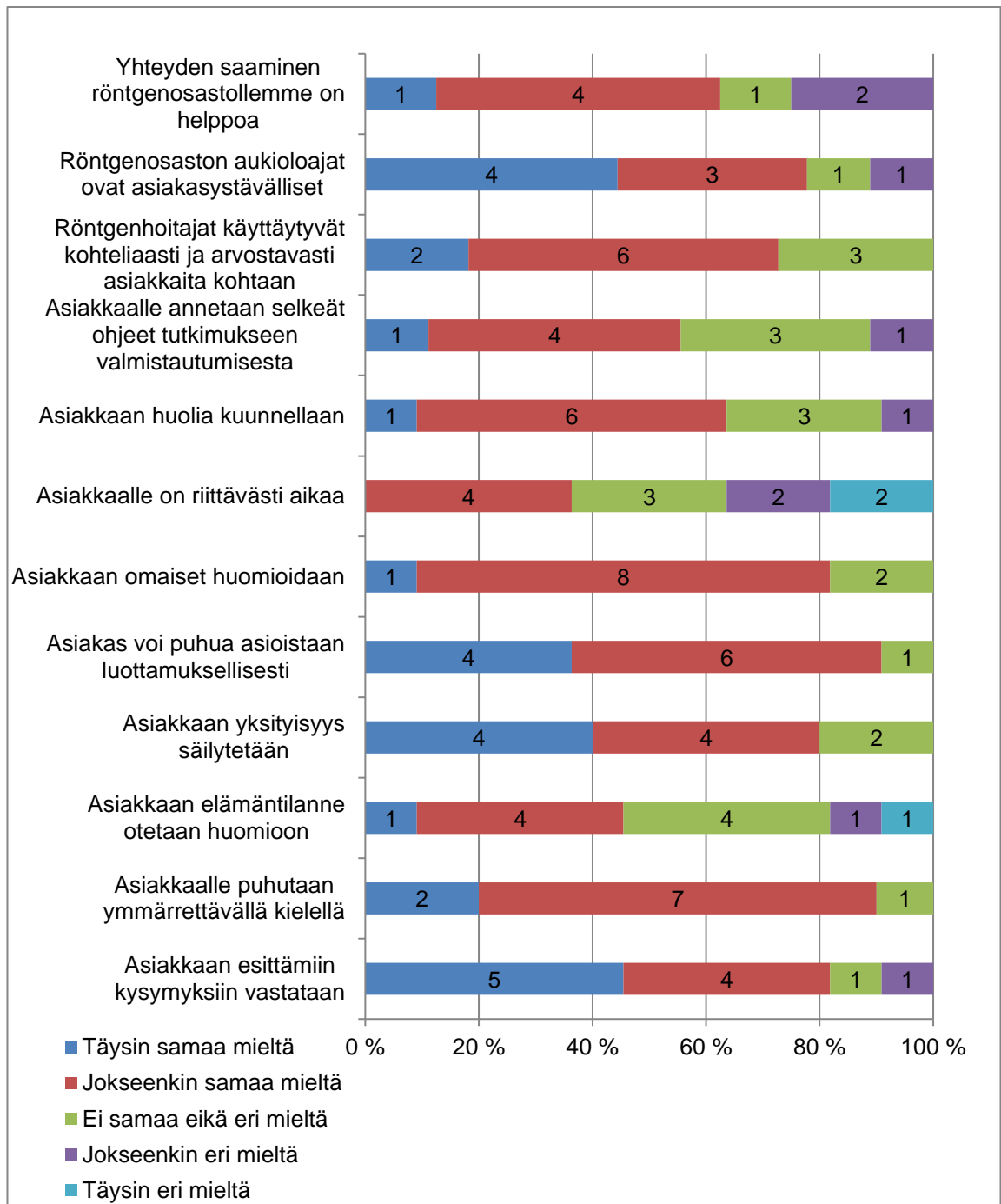
Työntekoon liittyi lisäksi myös muita väittämiä. Puolet vastaajista (n=6) oli jokseenkin samaa mieltä väittämissä, joissa aiheena oli itsenäiset päätöksiset työssä, erilaisten asioiden tekemismahdollisuudet, kohtuuton työmäärä sekä työajan riittämättömyys. Vastaajien mukaan työ edellytti paljon luovuutta (jokseenkin samaa mieltä n=8), mutta siihen kuului paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä (jokseenkin samaa mieltä n=9). Vastaajat olivat myös jokseenkin samaa mieltä (n=8) siitä, että työ vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja ja vaatii oppimaan uusia asioita. Sen myös koettiin edellyttävän erittäin kovaa työntekoa. Kuviossa 9 on esitetty työntekoon liittyvien väittämien vastausten jakautumista.



Kuvio 9. Työntekoon liittyvien väittämien vastausten jakautuminen.

Vastaajilta (n=11) kysyttiin myös osaston palveluiden laadusta. Näissä laatua koskevissa väittämissä vastaajat olivat poikkeuksetta jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Vastaajien (n=11) mielestä yhteyden saaminen osastolle oli helppoa, aukioloajat olivat asiakasystävälliset, henkilökunta käyttäytyi kohteliaasti ja arvostavasti asiakkaita kohtaan, asiakkailla annettiin selkeät valmistautumis- ja jatkohoito-ohjeet, asiakkaan huolia kuunneltiin ja hänelle oli riittävästi aikaa, asiakkaan omaiset huomioitiin, asioista keskusteltiin luottamuksellisesti, asiakkaan yksityisyys säilytettiin, hänen elämäntilanteensa huomioitiin, hänelle puhuttiin ymmärrettävällä kielellä ja hänen kysymyksiinsä vastattiin. Kuviossa 10

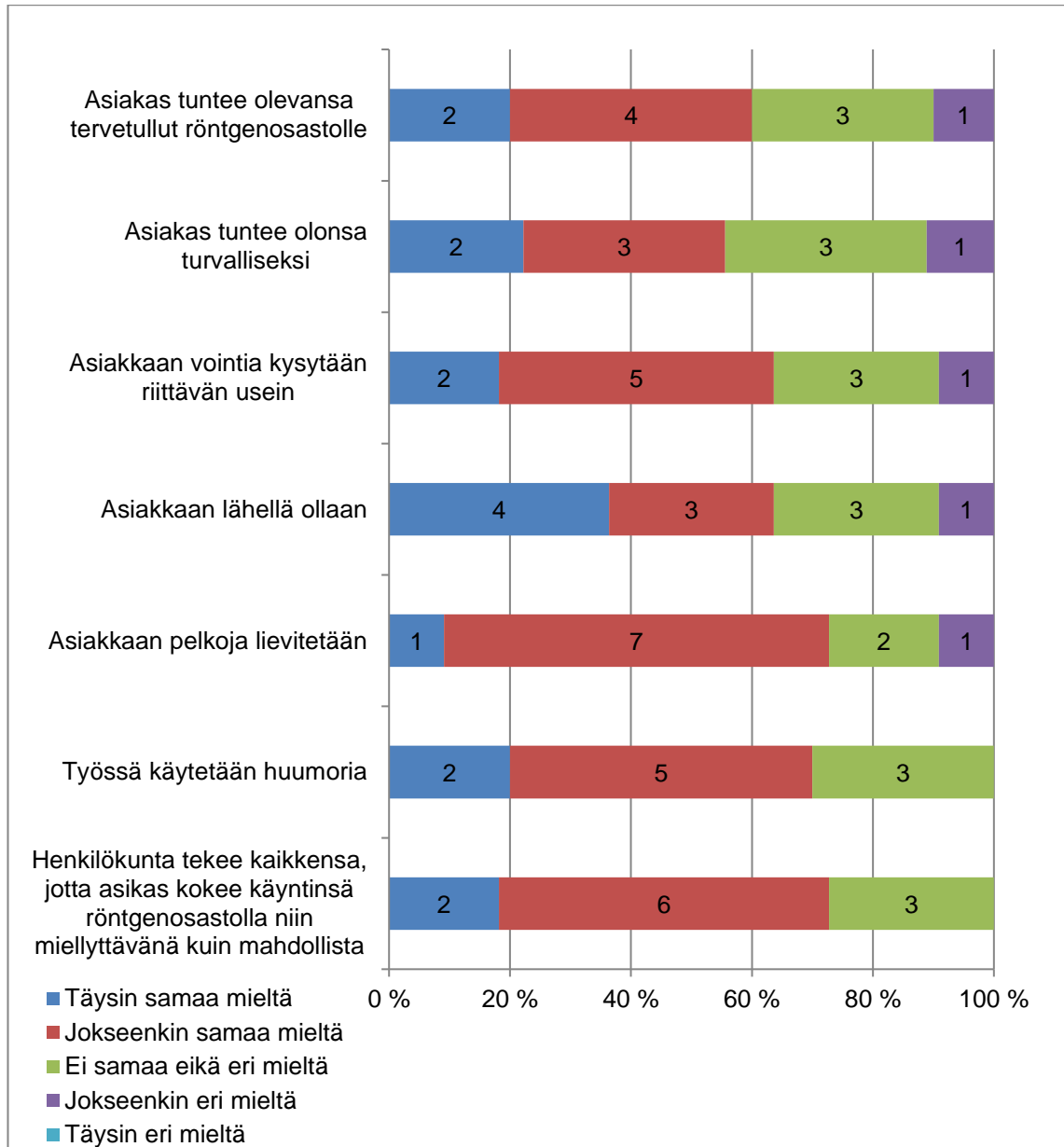
on esitetty osaston palveluiden laatuun liittyvien väittämien vastausten jakautumista. Kuvioon ei ole merkitty 0-arvon saaneita ”en tiedä/en osaa sanoa” -vastauksia.



Kuvio 10. Osaston palveluiden laatuun liittyvien väittämien vastausten jakautuminen.

Vastausten mukaan asiakas myös tunsi olonsa turvalliseksi ja tervetulleeksi, hänen vointiaan kysyttiin riittävän usein, hänen lähellään oltiin, hänen pelkojaan lievitetiin, osaston

henkilökunta käytti työssään huumoria ja teki kaikkensa, jotta asiakas tunsi käymisen röntgenosastolla niin miellyttäväksi kuin mahdollista. Kuvioissa 11 on jatkoa osaston palveluiden laatuun liittyvien väittämien vastausten jakautumista. Kuvioon ei ole merkitty 0-arvon saaneita "en tiedä/en osaa sanoa" -vastauksia.



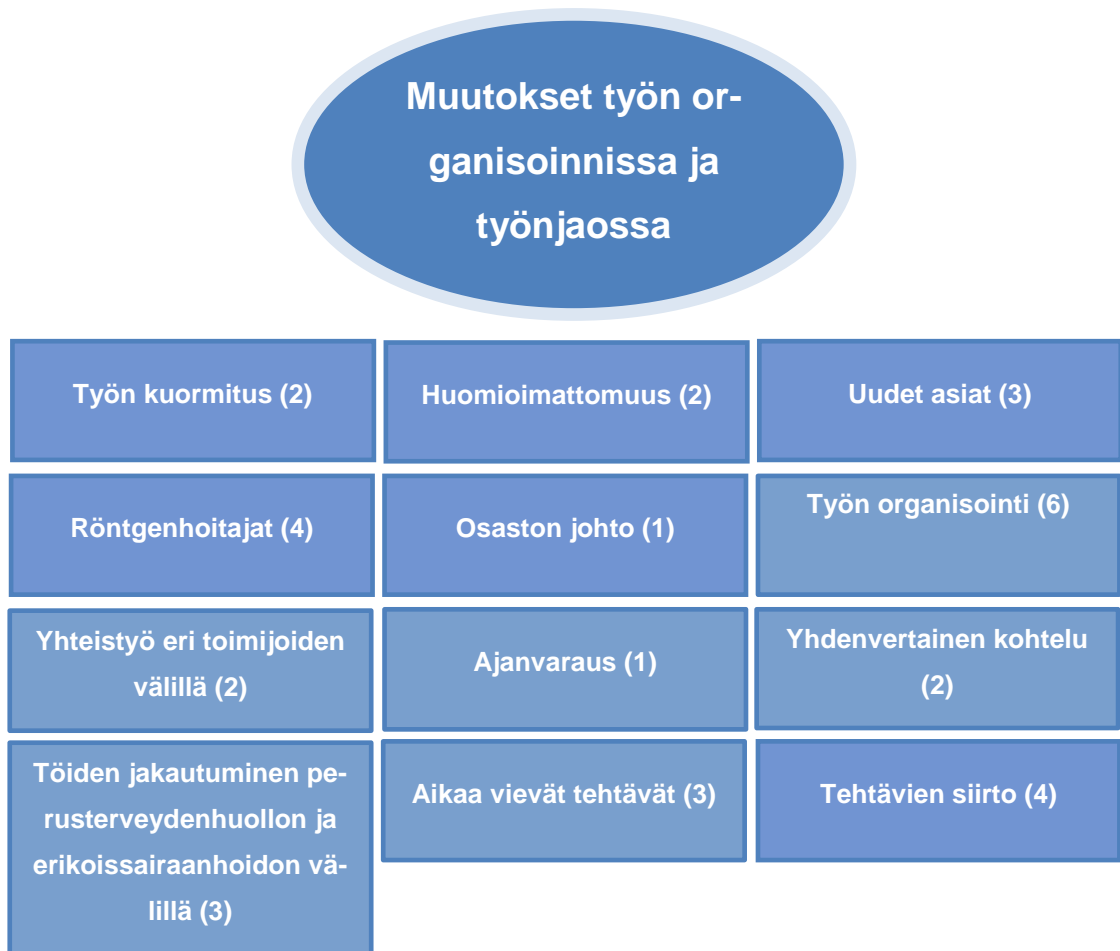
Kuvio 11. Jatkoa osaston palveluiden laatuun liittyvien väittämien vastausten jakautumiseen.

5.3 Työn muutokset

Vastaajien (n=11) mukaan muutoksia oli tapahtunut sekä oman ammattiryhmän sisällä, oman osaston henkilöstöryhmien välillä että perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kuvantamispalveluiden välillä. Kolmen vastaajan mukaan suurimpia muutoksia olivat uuden organisaation mukanaan tuomat uudet ohjeet, ohjelmat ja kuvausprotokollat. Lisäksi ATK-järjestelmien muutoksia oli suunnitteilla. Vastaajista kolme koki, että työ määrä oli lisääntynyt tutkimustasolla, ja sen vuoksi oli lisätty päivystysvuoroja ottamalla käyttöön uusia työvuoroja ja lisäämällä viikonlopun yövuoroihin toinen röntgenhoitaja. Kolmen vastaajan mukaan röntgenhoitajia oli lähtenyt pois ja uusia oli vakinaistettu. Yhteishenki koettiin hyväksi ja yhdessä selvittiin positiivisella asenteella (n=2). Työnkierto ja työnorganisointi koettiin vastaajien (n=5) mukaan kuitenkin ongelmaksi, koska varsinkin päivystysvuorot eivät jakautuneet tasaisesti röntgenhoitajien kesken. Myös tavara- ja pyykkitilauksen tekeminen oli edelleen hoitajan työtä ja se vei kohtuuttoman paljon aikaa (n=1).

Henkilöstöryhmien välillä muutoksia oli tullut siinä, että röntgenhoitajien apuna ollut tutkimusapulainen oli siirretty toimistoon sihteerien avuksi (n=2). Myös sihteerien töitä oli yhden vastauksen mukaan (n=1) siirretty röntgenhoitajille. Epäselvyyksiä yhtenäisissä säännöissä ja epäasiallista käytöstä oli ilmennyt henkilöstöryhmien välillä (n=2). Kahden vastauksen mukaan johtajat eivät osallistu varsinaiseen työntekoon ja he siirtävät työtehtäviä muille.

Vastauksissa (n=3) tuli esiin, että perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kuvantamisyksiköiden välillä oli tullut muutoksia, kun toisen saman alueen sairaalan potilaita oli siirtynyt tähän kyseiseen keskussairaalaan, ja keskussairaalan päivystyksen lisääntynyt työ määrä näkyi myös kuvantamisen puolella. Lisäresursseja ei oltu kuvantamiseen kuitenkaan saatu (n=1). Yhteistyö oli parantunut, mutta kontaktien määrä oli lisääntynyt, ja vielä oli parannettavaa yhteisten pelisääntöjen muokkaamisessa (n=2). Näiden muutosten lisäksi myös ajanvaraus oli poistunut natiivikuvausten osalta (n=1). Sisällön erittely on työn lopussa liitteenä (Liite 4.). Kuviossa 12 kuvataan pääluokka ja alaluokat muutoksia koskevien vastausten osalta.



Kuvio 12. Muutoksia koskevien vastausten sisällön erittelyn pääluokka ja alaluokat.

5.4 Työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen kehittäminen

Vastaajien (n=11) mukaan työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista voisi parantaa. Keinoiksi mainittiin monia asioita muun muassa työnkierrosta ja sen parantamisesta aina yhdenvertaiseen kohteluun. Työn organisointi nousi kehitystarpeena eniten esille (n=8). Työtyytyväisyyttä lisäisi enemmistön vastaajista mielestä se, että työvuorot, varsinkin päivystysvuorot, jaettaisiin kaikille tasapuolisesti (n=4). Myös työntekijöiden riittävyys kaikissa työvuoroissa lisäisi työtyytyväisyyttä (n=5). Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, kaikille samat säännöt, hoitajien kuunteleminen ja heidän mielipiteidensä uskominen koettiin myös tärkeiksi asioiksi (n=2). Yhden vastaajan mukaan esimiesten pitäisi pitää oman henkilökunnan puolta ja hoitajien pitäisi pystyä luottamaan siihen, että esi-

miehiltä voi kysyä asiaa kuin asiaa ja siihen saisi asiallisen vastauksen. Muita työtyytyväisyyttä lisääviä asioita vastaajien mukaan olivat työn parempi organisointi (n=7), parempi työkierto (n=4), kaksi röntgenhoitajaa kaikkiin yövuoroihin (n=3), enemmän modaliteetteja eli monipuolisuutta työhön (n=1), työmäärä kohtuulliseksi (n=1), aikaa työn tekemiselle (n=1) ja eri-ikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien henkilöiden huomiointi (n=1). Sisällön erittely on työn lopussa liitteenä (Liite 4.). Kuviossa 13 esitetään sisällön erittelyn pääluokka ja alaluokat työtyytyväisyyttä lisääviä asioita koskevaan kysymykseen.



Kuvio 13. Työtyytyväisyyttä lisäävien asioiden sisällön erittelyn pääluokka ja alaluokat.

Työhön sitoutumista lisääviä asioita koskevaan kysymykseen vastasi 7 henkilöä. Työhön sitoutumista lisäisi vastaajien (n=3) mukaan ensisijaisesti parempi palkkaus. Muita esiin nousseita asioita oli useampaan kuvausmodaliteettiin perehtyminen (n=1), henkilökunnan sanomisten huomioiminen (n=1), työkierron kuntoon laittaminen (n=1), päivystysvuorojen jakaminen tasaisesti kaikille röntgenhoitajille (n=1), kaikkien tasapuolinen kohtelu (n=1), nopeampi reagointi ongelmatilanteisiin (n=1), sovittujen asioiden hoitamisesta huolehtiminen (n=1) sekä se, että esimiehet pitäisivät röntgenhoitajien puolia ja ajaisivat hoitajille tärkeitä asioita (n=1). Lisäksi yhteisten työajan ulkopuolisten hetkien koettiin lisäävän hyvää yhteishenkeä (n=1) ja liittyvän näin ollen parempaan työhön sitoutumiseen. Sisällön erittely on työn lopussa liitteenä (Liite 4.). Kuviossa 14 pääluokka ja alaluokat vastauksista, joissa käsitellään miten työhön sitoutumista voisi parantaa.



Kuvio 14. Työhön sitoutumisen parantamisen vastausten pääluokka ja alaluokat.

6 Pohdinta

6.1 Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen vastausten perusteella

Tämän tutkimuksen kyselyn vastaukset eivät olleet yllättäviä. Palkkausta, työn arvostamista ja kaikkien työntekijöiden tasapuolista kohtelua pidettiin tärkeinä asioina. Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen oli tällä hetkellä vastausten mukaan kohtalaisen hyvää. Vain pieni osa harkitsi eroamista nykyisestä työstään. Suurin osa vastaajista ei harkinnut eroamista. Kuitenkin useampi röntgenhoitaja on eronnut työstään kuluva kahden vuoden aikana. Uusiakin on saatu palkattua tilalle, mutta osaavan henkilökunnan lähteminen ja uuden perehdyttäminen on raskasta työyhteisölle. Monissa kysymyksissä vastaajat olivat yhtä mieltä asioista, mutta missään kysymyksessä ei päästy 100 % yksimielisyyteen. Vastauksissa esiintyi myös hajontaa. Röntgenhoitajien vastausten mukaan palvelujen laatu heidän osastollaan oli hyvää, mikä on tärkeää, koska palvelujen laatu liittyy vahvasti osaston asiakaspalveluun ja -tyytyväisyyteen.

Kyselyssä kävi ilmi, että kyseisellä röntgenosastolla työhön oli tullut muutoksia työnantajaorganisaatiomuutoksen myötä. Muutoksia oli tapahtunut niin oman ammattiryhmän sisällä, oman osaston henkilöstöryhmien välillä kuin perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kuvantamispalveluiden välillä. Kaikki muutokset eivät olleet kuitenkaan johtuneet työnantajaorganisaation muutoksesta, vaan osa muutoksista johtui myös esimerkiksi siitä, että samassa maakunnassa olevan aluesairaalan toimintaa oli supistettu ja suuri määrä potilaita oli siirtynyt keskussairaalan osastoiden ja poliklinikoiden hoidettavaksi. Näin ollen työmäärä tällä kyseessä olevalla röntgenosastolla oli lisääntynyt tutkimustasolla. Vastauksena tähän keskussairaalan röntgenosastolla oli tehty jo joitain muutoksia, mutta mahdollisesti tulisi keksiä vielä lisää helpotusta kasvaneeseen työmäärään. Aluksi aloitettiin kokeilu, jossa lisättiin viikonlopun yövuoroihin yksi röntgenhoitaja, jolloin yövuorolaisten määrä nousi kahteen. Kokeilua oli elokuun 2018 lopusta alkaen laajennettu koskemaan kaikkia yövuoroja myös arkisin. Tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että päivävuoroissa oli yksi röntgenhoitaja vähemmän. Potilasmäärän lisääntyminen oli tuonut joillekin keskussairaalan osastoille lisäresursseja henkilökuntamiehityksiin, mutta röntgenosastolle ei oltu kaikkiin vuoroihin näitä lisäresursseja saatu. Osaston sisällä oli kyselyn vastausten mukaan epäselvyyksiä yhtenäisissä säännöissä ja myös epäasiallista käytöstä oli esiintynyt. Tämä oli varmasti yhteydessä yleiseen ilmapiiriin osastolla. Kaiken toiminnan tulisi olla avointa ja tasa-arvoista kaikille, jotta työnteko osastolla olisi miellyttävää jokaiselle siellä työskentelevälle.

Kyselyn vastausten mukaan työnkierto ja työn organisointi nousivat esiin huomattavina ongelmina. Päivystysvuorot eli ilta-, yö- sekä viikonloppuvuorot eivät jakaantuneet tasaisesti röntgenhoitajien kesken. Tähän pitäisi puuttua esimerkiksi taulukoimalla päivystysvuorot ja pyhäpäivät ylös sellaiseen paikkaan, josta työvuorosuunnittelijan olisi helppo tarkistaa kenen röntgenhoitajan vuoro on tehdä mitään vuoroja, jotta vuorot jakaantuisivat tasaisesti. Työvuorojen lisäksi esiin nousi se, että työnantajaorganisaation muutoksen myötä kaikki kokoukset ja ohjeiden teko sekä päivittäminen tuntuvat vievän aikaa röntgenhoitajien normaalityöltä. Myös pyykki- ja tavaratilaukset kuuluivat röntgenhoitajille ja vievät paljon sellaista työaikaa, jota voisi käyttää enemmän perustyöhön, varsinkin kun työmäärät olivat lisääntyneet ja röntgenhoitajia oli vähemmän kuin pitäisi.

Tämän tutkimuksen teon aikana kyselyn kohteena olleesta työyhteisöstä oli lähtenyt kolme vakituisessa toimessa ollutta röntgenhoitajaa. Tätä pohdintaa kirjoitettaessa

(12.10.2018) röntgenhoitajaresurssista puuttui yksi vakituinen ja yksi sijaisuus on täyttämättä. Kahteen röntgenhoitajan sijaisuuteen oli saatu palkattua yksi lähihoitaja ja yksi sairaanhoitaja, koska röntgenhoitajahakijoita ei ole ollut. Syitä hakijapulaan voi olla monia. Paikkakunta, jolla keskussairaala sijaitsee, on kohtuullisen pieni, eikä ehkä sijaintinsa vuoksi houkuttele vastavalmistuneita röntgenhoitajia, jotka saattavat mieluummin valita työpaikan pääasiassa opiskelupaikkakunnaltaan. Jäävätkö pienemmät kaupungit isompien jalkoihin rekrytoitaessa uutta työvoimaa? Tämä voi olla ainakin osasyynä hakijoiden puutteeseen. Monet haluavat työskennellä isommissa sairaaloissa tai isommissa kaupungeissa, joissa on enemmän työllistymismahdollisuuksia. Kyseessä saattaa siis olla myös alueen vähäinen houkuttelevuus. Tämän kyseisen paikkakunnan vetovoimaa tulisi jotenkin saada lisättyä, jotta saataisiin lisää työvoimaa, koska työpaikkoja olisi ainakin röntgenhoitajille. Lisäksi tulisi keksiä miten saada ammattitaitoiset työhönsä perehdytetyt röntgenhoitajat pysymään työssään tämän kyseisen keskussairaalan röntgenosastolla.

Tutkimusmenetelmänä tässä työssä oli sähköinen kyselylomake. Jotta vastauksia olisi saatu enemmän, olisi tutkimusmenetelmän valintaa pitänyt pohtia enemmän. Nyt vastauksia saatiin vain 12 kappaletta vastausprosentin ollessa 41 %. Vastauksia olisi mahdollisesti saatu toisella menetelmällä enemmän ja laajemmin. Myös vastausajan järjestäminen työpaikalla (noin 25 minuuttia/ henkilö) olisi varmasti tuonut enemmän vastauksia.

6.2 Tulokset suhteessa teoreettiseen viitekehykseen

Työtyytyväisyydestä, työhyvinvoinnista, työstressistä ja organisaatioon sitoutumisesta terveydenhuollon alalla on tehty aikaisemmin paljon tutkimuksia. Niistä saatuja tuloksia on käytetty tämän työn teoriapohjana. Grönroosin ja Pajukarin (2010: 136) tekemän tutkimuksen mukaan yksi parhaista ennusteista työtyytyväisyydelle on kaikkien organisaatiossa toimivien sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Tämän tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista (n=8) kertoi jossain määrin kannattavansa oman työyksikkönsä tavoitteita. Tämä antaisi viitteitä siitä, että organisaation tavoitteisiin sitoutumisen keinoja olisi hyvä pohtia, jotta organisaatiossa työskentelevät röntgenhoitajat saataisiin vieläkin paremmin kannattamaan työyksikkönsä tavoitteita. Sitoutumisen lisääntyessä röntgenhoitajien työtyytyväisyys kasvaisi. Organisaatioon sitoutuminen lisää myös työssä pysymistä.

Karasekin mukaan työntekijöiden päätöksentekokeveyttä lisättäessä työn henkinen kuormitus vähenee. Työhön kuuluva vastuu ei lisännyt stressiä, jos työntekijä sai itse vaikuttaa työhönsä liittyviin päätöksiin. (Karasek 1979: 285-286.) Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat olivat jokseenkin tyytyväisiä (n=7) työnsä haastavuuteen ja he voivat jonkin verran vaikuttaa työtehtäviinsä ja työntekojärjestykseensä. Jos röntgenhoitajille tässä työyksikössä annettaisiin vieläkin enemmän päätösvaltaa omaan työhönsä liittyviin asioihin, voisi työn aiheuttama stressi helpottua ja työtyytyväisyys lisääntyä. Tietenkään jokainen röntgenhoitaja ei voi päättää itsenäisesti kaikista työhönsä liittyvistä asioista, koska työt tehdään usein moniammatillisissa ryhmissä, jolloin ei ole mahdollista antaa jokaiselle työntekijälle päätösvaltaa vaan päätöksiä pitää tehdä yhdessä tiiminä. Myöskään työntekotahtiin ei aina voida vaikuttaa varsinkaan sellaisissa työpisteissä, joihin potilaat tulevat ilman ajanvarausta. Työntekijöiden vaikutusvaltaa organisaation päätöksissä tulisi kuitenkin lisätä, jotta organisaation haluttua tuottavuustasoa saadaan ylläpidettyä. Antamalla lisää päätösvaltaa työntekijöille, voi työnkuormitus vähentyä. Työnkuormitus vaikuttaa organisaation kaikkiin työntekijöihin. (Karasek 1979: 304.)

Työhön sitoutumiseen vaikuttavat useat tekijät, esimerkiksi palkka ja hyvä työympäristö (Akroyd – Jakowski – Legg 2007: 467; Brewer ym. 2009). Tämän tutkimuksen vastaajat (n=12) olivat jokseenkin samaa mieltä usean työympäristöä ja työtehtäviä koskevan väittämän kanssa. Tulos kertoo siitä, että röntgenhoitajien työympäristö ja tehtävät on suurimmalta osin kuvattu selkeästi. Toisaalta neljä vastaajista on sitä mieltä, että he työskentelevät tarpeettomien asioiden parissa ja heiltä puuttuu resursseja ja työvälineitä saatujen tehtävien suorittamiseksi. Nämä asiat ovat tärkeitä jokapäiväisen työnteon kannalta ja niihin olisi hyvä yhdessä miettiä toimintaperiaatteita. Tässä tutkimuksessa kysyttiin röntgenhoitajilta, mikä lisäisi heidän työhön sitoutumistaan. Vastaajien (n=3) mukaan sitoutumista parantaisi ensisijaisesti parempi palkkaus. Tämä vastaus on linjassaan aiempien tutkimusten tulosten kanssa.

Tutkimusten mukaan yksi röntgenhoitajien työn tyydyttävimpiä ominaisuuksia on organisaation tarjoama laadukas potilashoito (American Society of Radiologic Technologists 2001; American Society of Radiologic Technologists, phase 2; Caykoylu ym. 2007). Lähes kaikkiin osaston palvelujen laatua koskeviin väittämiin tähän tutkimukseen osallistuneet röntgenhoitajat vastasivat olevansa ”jokseenkin samaa mieltä” tai ”täysin samaa

mieltä”. Vastausten mukaan osaston palvelujen laatua pidettiin hyvänä, mikä lisää röntgenhoitajien tyytyväisyyttä. Koko osaston henkilökunnan käytös on asiallista ja henkilökunta tekee kaikkensa, jotta asiakas tuntee käymisen röntgenosastolla niin miellyttäväksi kuin mahdollista.

Tässä työssä käytettyä tiedonkeruumittaria on käytetty aiemminkin röntgenhoitajien tyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen tutkimiseen (Grönroos 2006; Grönroos – Pajukari – Matinheikki-Kokko 2009). Aiemmissa tutkimuksissa on ollut paljon suurempi otos ja vastaajamäärä kuin tässä tutkimuksessa, joten tilastollisin menetelmien vertailu ei ollut asianmukaista. Tässä työssä otos oli pieni ja vastauksia saatiin vain 12 kappaletta. Tätä työtä on verrattu Grönroosin (2006) tutkimukseen Työn organisointi ja palvelujen laatu röntgenosastoilla.

Tämän tutkimuksen vastausten mukaan ne röntgenhoitajat, jotka arvioivat työmääränsä ”sopivaksi tai vaihtelevaksi”, kokivat että heillä on tarpeeksi aikaa tehdä päivittäinen työnsä. Röntgenhoitajien, joiden mukaan heidän työmääränsä on ”melko usein liian suuri”, vastaukset jakaantuivat niin, että yhtä moni on ”jokseenkin samaa mieltä” kuin ”jokseenkin eri mieltä” ajan riittämistä. Grönroosin (2006) tutkimuksessa ajan riittävyys oli yhteydessä henkilöstön kokemuksiin heidän työmäärästään. Asioiden yhteys on huomattavissa myös tässä työssä, joskaan ei niin selkeästi. Toimintaympäristön selkeyden kokemisen ja koetun työmäärän välillä oli yhteys myös Grönroosin (2006) tutkimuksessa. Tässä työssä suuria eroja ei ollut siinä kokivatko röntgenhoitajat työmääränsä ”sopivaksi tai vaihtelevaksi” vai ”melko usein liian suureksi”. Työhönsä tyytyväisimpiä olivat läpivalaisu- ja invasiivisissa tutkimuksissa työskentelevät röntgenhoitajat. Vertailussa oli läpivalaisussa, magneetissa ja mammografioissa työskentelevät röntgenhoitajat, koska niissä modaaliteeteissa vaaditaan erityisosaamista, jota kaikilla kyseisessä röntgenyksikössä työskentelevillä röntgenhoitajilla ei ole. Grönroosin (2006) tutkimuksessa tyytyväisimpiä olivat magneetissa ja ultraäänessä työskentelevät henkilöt.

Grönroosin (2006) työssä kysyttiin henkilöstön kokemusta uudeltaisesta työn organisoinnin ja työnjaon tarpeesta. Grönroosin (2006) kyselyyn vastanneiden mukaan eniten uudenlaista työn organisoinnin ja työnjaon tarvetta oli työnkiertoon ja vuorotyöhön liittyvissä asioissa. Tässä nyt toteutetussa kyselyssä vastaukset olivat täysin samanlaisia. Työnkierto nousi eniten esiin, kun kysyttiin minkälaisia muutoksia työn organisoinnissa

ja työnjaossa on tapahtunut tammikuun 2017 ja kevään 2018 välillä. Molemmissa tutkimuksissa kaivattiin yhtenäisiä sääntöjä ja tarpeeksi henkilökuntaresursseja. Kaiken kaikkiaan Grönroosin (2006) tutkimuksen ja tämän tutkimuksen tuloksissa on paljon yhtäläisyyksiä röntgenhoitajien työtyytyväisyydessä.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettinen sitoutuminen ohjaa hyvää tutkimusta. Tutkijan pitää huolehtia, että tutkimussuunnitelma on laadukas, että valittu tutkimusasetelma on sopiva ja raportointi on tehty hyvin. Jo tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys. (Sarajärvi & Tuomi 2009: 127, 129.) Tässä työssä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Työtä varten on hankittu tutkimuslupa. Työssä ei tutkittu potilaita, joten eettisen toimikunnan päätöstä asiasta ei tarvittu. Tiedonkeruuvälineen käyttöön kysyttiin ja saatiin luvat sähköpostitse Tuomiranalta (2002) ja Syväselältä (2003) 22.1.2018. Heidän mittareistaan on osia käytetty mittariin, jota Grönroos ym. (2009) sekä Grönroos toim. (2006) käyttivät tutkimuksessaan. Myös Grönroosilta (nyk. Metsälä) saatiin lupa tiedonkeruuvälineen käyttöön.

Tutkimus toteutettiin lähettämällä sähköinen kyselylomake sähköpostitse tutkittaville röntgenhoitajille. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksesta sekä kyselystä ja korostettiin, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Mahdollisia kysymyksiä varten saatekirjeessä oli tutkijan yhteystiedot. Tutkittava voi antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen suullisesti, kirjallisesti tai hänen käyttäytymisestään voi muutoin päätellä hänen ilmaiseensa suostumuksensa tutkimukseen. Kyselyihin perustuvissa tutkimuksissa tutkittaville kuvattiin tutkimuksen aihe ja mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoitti. (TENK 2009: 4, 5-6.) Tutkimukseen vastattiin anonymisti kyselylomakkeella, jossa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Anonymiteetti todennäköisesti lisäsi vastausten määrää ja luotettavuutta, koska vastaajat voivat kertoa helpommin todelliset mielipiteensä kysymyksiin vastatessaan. Kyselystä saatuja luottamuksellisia tietoja käsiteltiin huolellisesti ja niitä säilytettiin paikassa, johon vain tutkija pääsee kirjautumaan käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Yksityisyyden suoja kuuluu Suomen perustuslailla suojattuihin oikeuksiin. Tärkein yksityisyyden suojan osa-alue tutkimusaineistojen keruussa, käsittelyssä ja tulosten julkaisemisessa on tietosuoja. Yksityisyyden suoja ei saa vaarantaa aineiston huolimattomalla säilyttämisellä. (TENK 2009: 8-9.)

Opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa käytettiin kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereitä sekä kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tutkimuksen validiteettia sekä reliabiliteettia. (Kankkunen – Vehviläinen 2017: 189, 197-198). Työn tutkimuskysymykset olivat tarkoin harkittuja ja sopivat tutkittavaan aiheeseen. Lähdemateriaalina ei käytetty yli 10 vuotta vanhoja tutkimuksia, ellei ne olleet klassikkojulkaisuja, ja lähteiksi valittiin sekä kotimaisia että kansainvälisiä tutkimuksia. Aineiston analyysi on pyritty tekemään ja kuvaamaan mahdollisimman selkeästi. Sisällönanalyysiin olisi kuitenkin pitänyt saada enemmän harjoitusta ja varmuutta ennen lopullisen raportin tekemistä. Uskottavuuden lisäämiseksi työssä on käytetty taulukointeja osoittamaan analyysiprosessia. Tutkimuksen toteutus on kuvattu huolellisesti ja selkeästi. Raportissa on esitetty suoria lainauksia kyselyn avoimien kysymysten vastauksista ja se on toteutettu mahdollisimman objektiivisesti käyttämällä kyselystä saatuja vastauksia. Tunnistamalla aiheeseen liittyvät ennako-oletukset ja kuvaamalla ne lisättiin tutkimuksen läpinäkyvyyttä (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 202-204). Opinnäytetyön tekijällä oli tässä tutkimuksessa läheinen suhde tutkimuksen kohteena olleeseen röntgenyksikköön ja tutkittavaan ilmiöön. Nämä asiat tiedostaen tekijä analysoi ja raportoi tulokset niin neutraalilla suhtautumisella kuin mahdollista, jotta tulokset eivät vääristyneet.

Tiedonkeruuvälineen tuli olla verkkokyselyyn soveltuva, koska sillä haluttiin saada tietoa röntgenhoitajien työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta anonyymisti. Sähköinen e-lomake oli helppo lähettää usealle vastaajalle yhtä aikaa ja siihen oli helppo vastata, kun linkki lomakkeeseen lähetettiin sähköpostin välityksellä. Valmis tiedonkeruulomake löytyi samaa aihetta tutkineesta julkaisusta, jossa oli saatu hyvin tuloksia röntgenhoitajien työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta, joten sen käyttöön kysyttiin luvat sen kehittäneiltä henkilöiltä. Mittari esitettiin lähettämällä sähköpostitse linkki e-lomakkeeseen 15:sta toisen röntgenyksikön röntgenhoitajalle. Vastauksia saatiin kuusi kappaletta. Niiden perusteella mittari päätettiin pitää ennallaan. Kyselylomakkeen Cronbachin alfa-asteikko oli 0,85. Mitä suurempi arvo on, sitä yhtenäisempi mittarin katsotaan olevan (KvanttiMOTV 2008).

Varsinainen e-kyselylomake lähetettiin 29:lle, joista kyselyyn vastasi 12 henkilöä. Kyselyn kohtalaisen alhainen vastausprosentti voi johtua ajanpuutteesta ja kiireestä. Varsinkin lopussa oleviin avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset olivat todella lyhyitä ja vähäsanaisia. Enemmän tuloksia olisi saatu, jos röntgenhoitajille olisi pystytty järjestämään

aikaa kyselyyn vastaamiseen työpaikalla. Kyselyn luotettavuutta laskee pieni otos ja vähäinen vastausmäärä. Tulokset ovat vastaajien henkilökohtaisia mielipiteitä tutkittavasta aiheesta, eivätkä vastaajat ole valikoituneet tarkoituksella. Kaikilla vastaajilla oli yhtäläinen mahdollisuus osallistua kyselyyn. E-lomakekysely oli tarkoituksenmukainen, koska sillä saatiin tietoa yhden röntgenyksikön röntgenhoitajien työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta. Tulokset olivat myös samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Jos otoskoko olisi ollut suurempi, olisivat tulokset olleet paremmin yleistettävissä.

Tässä tutkimuksessa oli käytössä vain pieni otos vastaajia. Aihe koettiin ehkä hankalaksi tai mahdollisilla vastaajilla ei vain ollut aikaa osallistua tutkimukseen vastaamalla e-lomakekyselyyn, joka heille lähetettiin. Paremman ja luotettavamman tuloksen olisi saanut isommalla vastaajamäärällä. Tämä tutkimus on vain pienen joukon tapaustutkimus, jonka tuloksia ei voida yleistää kattamaan suurempaa röntgenhoitajien joukkoa. Otoksen olisi pitänyt olla suurempi, jotta tulokset olisi voitu yleistää ulkopuoliseen perusjoukkoon. Nyt tutkimuksen tulokset edustavat väin kyseisen yksikön tuloksia. Vastausprosentti tämän tapaustutkimuksen kyselyyn oli 41 %.

6.4 Johtopäätökset

Opinnäytetyön kyselyn pohjalta voidaan todeta, että röntgenhoitajien työhön sitoutuminen tutkimuskohteena olleessa röntgenyksikössä on kohtalaisen hyvä. Vain alle viidenes vastaajista (n=2) oli joskus harkinnut eroavansa työstään, mutta yleisesti työhönsä tyytyväisiä oli vain viisi vastaajaa. Röntgenyksikössä oleva pula röntgenhoitajista kertoo siitä, että asioihin pitää kiinnittää huomiota, jotta saataisiin mahdollisesti rekrytoitua lisää röntgenhoitajia ja jo työsuhteessa olevat röntgenhoitajat viihtymään ja pysymään työssään.

Kyselyn vastauksista nousi kohtalaisen paljon kehitysehdotuksia sekä työtyytyväisyyden että työhön sitoutumisen parantamiseksi. Osa kehitysehdotuksista olisi helposti toteutettavissa, esimerkiksi työnkierron parempi organisointi. Osa taas ei, esimerkiksi lisäresurssien järjestäminen palkkaamalla uusia röntgenhoitajia, koska hakijoita avoimiin paikkoihin ei ole juurikaan ollut. Kehitysehdotusten toteuttaminen vie aikaa ja resursseja esimiehiltä ja koko työyhteisöltä, jotta uusia käytäntöjä päästäisiin toteuttamaan.

Työstä nousi esiin kehittämistarpeita, joilla röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista voisi parantaa. Jatkossa aihetta voisi tutkia laajemmin ja suuremmilla otoksilla, koska tämä on vain yhden röntgenyksikön röntgenhoitajat kattava tapaustutkimus. Varsinkin sellaisissa paikoissa, joissa röntgenhoitajien vaihtuvuus on suurta. Tutkimusaiheen voisi yleistää kattamaan suuremman joukon röntgenhoitajia, jos tutkittavia työyksiköitä otettaisiin mukaan enemmän. Näin tehtynä tulokset palvelisivat suurempaa joukkoa röntgenhoitajia sekä työnantajia.

7 Ehdotukset röntgenhoitajien työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen parantamiseksi

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta on kerätty seuraavia toimenpide-ehdotuksia röntgenhoitajien työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen parantamiseksi tämän tutkimuksen kohteena olleessa röntgenyksikössä. Ehdotukset perustuvat avoimista kysymyksistä saatuihin vastauksiin. Tulosten vähyydestä johtuen näitä ehdotuksia ei voi yleistää kattamaan kaikkien röntgenhoitajien mielipiteitä.

1. Kaikkia työvuoroja tulisi suunnitella tasaisesti kaikille röntgenhoitajille. Työvuorosuunnittelijan avuksi voisi esimerkiksi kehittää seurantataulukon, johon työvuorot merkattaisiin. Näin ollen työvuorosuunnittelijan työ helpottuisi ja työvuorot jakaantuisivat tasapuolisemmin.
2. Työntekijöitä tulisi olla riittävästi kaikissa työvuoroissa. Vastausten mukaan lisää röntgenhoitajia tarvittaisiin, jotta työmäärä työntekijää kohden pysyisi kohtuullisena. Rekrytoinnit ovat jo käynnissä, mutta lisää erilaisia rekrytointikeinoja voisi pohtia ja ottaa käyttöön, jotta saataisiin palkattua lisää röntgenhoitajia.
3. Työntekijöitä tulisi kohdella yhdenvertaisesti eli samojen sääntöjen tulisi koskea kaikkia röntgenhoitajia. Epätasa-arvoisuus vaikuttaa työilmapiiriin ja työssä viihtymiseen. Olisi siis tärkeää korostaa kaikkia työntekijöitä koskevien yhteisten sääntöjen noudattamista.
4. Työntekijöitä tulisi kuunnella enemmän. Kun esimiesten koetaan olevan työntekijöidensä puolella, röntgenhoitajat tuntevat olonsa luottavaisemmaksi.
5. Työn parempaan organisointiin olisi myös kiinnitettävä huomiota. Päivittäiset työntekijätilanteet olisi hyvä organisoida niin, että kaikkiin kuvausmodaliteetteihin riittää röntgenhoitajia.

6. Monipuolisuutta työhön eli perehtymistä useampaan kuvausmodaliteettiin kaivattaisiin myös. Röntgenhoitajan työmotivaatio laskee, jos työ tapahtuu aina samassa kuvausmodaliteetissa.
7. Eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien henkilöiden huomioimista voisi tarkastella enemmän. Kaikki työntekijät eivät jaksa samalla tavalla esimerkiksi tiettyjen kuvausmodaliteettien kuormittavuutta.

Lähteet

Aaltonen, Markku – Anttonen, Hannu (toim.) – Haratau, Theodor – Husman, Päivi – Jokiluoma, Hannu – Kuhn, Karl – Lindström, Kari – Masanotti, Giuseppe - Van Den Broek, Karla – Räsänen, Tuula (toim.) – Wynne, Richard – Ylikoski, Matti 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Multiprint Oy.

Akoyd, D – Jackowski, MB – Legg, JS 2007. Factors affecting radiographers' organizational commitment. *Radiology Technology* 78 (nro 6). 467-475.

Allen, NJ – Meyer, JP 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization; an examination of construct validity. *J VocatBehav* 49. 252-276.

American Society of Radiologic Technologists 2001. Environmental scan of the radiographer's workplace: technologist vs administrator perspectives. Julkaistu helmikuussa 2002.

American Society of Radiologic Technologists. Environmental scan of the radiographer's workplace: phase 2. Julkaistu kesäkuussa 2002.

Aon Consulting Inc. Healthcare @ work. 5th ed. 2004.

Bycio, P – Hackett, RD – Allen, JS 1995. Further assessments of conceptualization of transactional and transformational leadership. *J Appl Psychol* 80. 468-547.

Brewer, CS – Kovner, CT – Greene, W – Cheng, Y 2009. Predictors of RNs' intent to work and work decisions 1 year later in a U.S. national sample. *Int J Nurs Stud* 46 (7). 940- 956.

Bruyneel, L - Van den Heede, K – Diya, L – Aiken, L – Sermeus, W 2009. Predictive validity of the International Hospital Outcomes Study questionnaire: an RN4CAST pilot study. *J Nurs Scholarsh* 41 (2). 202-210.

Caykoylu, S – Egri, CP – Havlovic, S 2007. Organizational commitment across different employee groups. *Business Review, Cambridge* 8 (1). 191-197.

Chang, CS – Chang, HH 2007. Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in Southern Taiwan. *J Nurs Res* 15 (4). 265-274.

Coombs, CR – Park, JR - Loan-Clarke, J – Arnold, J – Preston, D – Wilkinsson, AJ 2003. Perceptions of radiography and the National Health Service: a qualitative study. *Radiography* 9 (2). 109-122.

Encyclopedia of Business and Finance. 2018. Verkkodokumentti
<<https://www.enotes.com/homework-help/topic/job-satisfaction>>. Luettu 3.2.2018.

Gregory, DM – Way, CY – LeFort, S – Barrett, BJ – Parfrey, PS 2007. Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Manage Rev* 32(2). 119-127.

Grönroos, Eija (toim.) 2006. Työn organisointi ja palveluiden laatu röntgenosastoilla – Hankkeessa yhdessä oppien. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 9. Helsinki: Yliopistopaino.

Grönroos, Eija – Pajukari, Arja 2010. Job satisfaction of the radiological departments' staff. *European Journal of Radiography* 1 (nro 4). 133-138.

Grönroos, Eija – Pajukari, Arja – Matinheikki-Kokko, Kaija 2009. Factors associated with the goal commitment of radiography departments' staff in organizational change. *Radiography*, Volume 15, Issue 4. 276-282.

Guleryuz, G – Guney, S – Aydin, E – Asan, O 2008. The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 45 (11). 1625-1635.

Hackman, J.R. – Oldham, G.R. 1976. Motivation through the development of work: Test a theory. *Organizational, Behavioral and Human Performance* 16. 250-279.

Hasu, Mervi – Pahkin, Krista – Puttonen, Sampsa 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print.

Jakowski, Melissa – Burroughs, Brandon Michael 2015. Relationships Between Self-Reported Leadership Practices, Job Satisfaction, and Demographics of Radiology Administrations. *Radiology Technology* 87 (nro 1). 10-20.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administration Science Quarterly* 24. 285-308.

KvantiMOTV 2008. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Verkkodokumentti. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html#validiteetti>>. Luettu 2.10.2018.

Lahtinen, Birgit 2013. Kymijoen Työterveys. Voimavarat työssä -kysely.

Leong, SM – Randall, DM – Cote, JA 1994. Exploring the organizational commitment-performance linkage in marketing: a study of life insurance salespeople. *J Bus Res* 29. 57-63.

Luse, Kimberly A 2013. Managerial Strategies for Creating an Effective Work Environment. *Radiology Technology* 84 (nro 4). 383-397.

Meyer, JP – Allen, NJ 1997. Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Meyer, J.P. – Allen, N.J. – Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78. 538-551.

Meyer, JP – Stanley, DJ – Herscovitch, L – Topoinytsky, L 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J VocatBehav* 61. 20-52.

NES. Työnantajayrityksen intranet. Verkkodokumentti. Luettu 22.2.2018.

Nouri, H 1994. Using organizational commitment and job involvement to predict budgetary slack: a research note. *Accounting, Organizations and Society* 19. 289-302.

Patel, CJ – Beekhan, A – Paruk, Z – Ramgoon, S 2008. Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: an explanatory study of nurses' experience. *Curationis* 31. 38-44.

Rizzo, J.R. – House, R.J. – Lirzman, S.I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly* 15. 150-163.

Reingold, Lynn 2015. Evaluation of Stress and a Stress-Reduction Program Among Radiologic Technologists. *Radiology Technology* 78 (nro 2). 150-162.

Rivera, RR – Fitzpatrick, JJ – Boyle, SM 2011. Closing the RN engagement gap. Which drivers of engagement matter? *Journal of Nursing Administration* 41 (6). 265-272.

Sarajärvi, Anneli – Tuomi, Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Saks, AM 1995. Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment, *J Apts Psychol* 80. 211-222.

Sohlman, Petra 2016. Julkisen sektorin työntekijöiden korkea keski-ikä näkyy lähivuosien eläköitymisessä. Keva. Verkkodokumentti <<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/julkisen-sektorin-tyontekijoiden-korkea-keski-ika-nakyy-lahivuosisien-elakoitymisessa/>>. Luettu 7.9.2018.

STM – Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 22.2.2018.

Syvänen, Sirpa 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto, kunnallistieteiden laitos.

TENK 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Verkkodokumentti. <<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>>. Luettu 31.5.2018.

Tett, RP – Meyer, JP 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology* 46. 259-293.

Tieteen termipankki 2018. Verkkodokumentti <<http://tieteentermipankki.fi/wiki/Termipankki:Etusivu>>. Luettu 27.1.2018.

Tuomiranta, Mirja 2002. Lääkärijohtaja – lääkäri vai johtaja? Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto, lääketieteen laitos.

Työolobarometri 2017a. Yksikkökohtaiset tulokset. Saatu osastonhoitajalta 22.2.2018.

Työolobarometri 2017b. Intranet. Verkkodokumentti. Luettu 22.2.2018.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 22.2.2018.

Watson, LM 2008. Factors influencing job satisfaction and organizational commitment. *Radiology Technology* 80 (nro 2). 113-122.

Vosper, MR – Price, RC – Ashmore, LA 2005. Careers and destinations of radiography students from the University of Hertfordshire. *Radiography* 11 (2). 79-88.

West, M. A. 1990. The social psychology of innovations in groups. Teoksessa W.M.A. & J.L. Farr (toim.) *Innovation and creativity at work: psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley.

Aiemman tutkimusaineiston haun tulokset

HAKUPÄIVÄ	TIETOKANTA	HAKUSANAT	RAJAUS	AINEISTOA YHTEENSÄ	OTSIKOIDEN LU- KEMISEN JÄL- KEEN	TIIVISTELMIEN LUKEMISEN JÄLKEEN	KOKO JULKAISU LUETTU	VALITUT JUL- KAISUT
1.11.2017	PubMed	radio* AND work com- mitment radiog* AND job satis- faction (radiog* OR x-ray nurse) AND staying at work	Free full text Last 10 years	3 5 1	0 2 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0
1.11.2017	Cinahl	radio* AND work com- mitment radio* AND staying at work radio* AND work well- being radio* AND job satis- faction	Boolean/phrase Published date 1/2007-11/2017 Limit to full text	5 0 6 32	3 0 2 13	3 0 0 6	3 0 0 6	2 0 0 5
1.11.2017	Cochrane	x-ray nurse AND work well-being radiographer AND work well-being	Publication year between 2007-2017 Search all text	98 12 34	0 2 1	0 0 1	0 0 1	0 0 0

		(radiographer OR x-ray nurse) AND work commitment		229	5	2	2	0
		(radiographer OR x-ray nurse) AND staying at work		9	0	0	0	0
		radio* AND job satisfaction						
1.11.2017	Medic	röntgen* AND (työturvällisyys OR "työssä pysyminen")	Vain aineisto vuosilta 2007-2017	5	2	1	1	0
		röntgen* AND "työhön sitoutuminen"	Kielinä suomi ja englantti	0	0	0	0	0
		röntgenhoitaja AND työhyvinvointi		0	0	0	0	0
		röntgen* AND työhyvinvointi		1	1	1	1	0
		röntgen AND työssä pysyminen		3	1	1	1	0

Saatekirje

Arvoisa kollega,

Työyksikköosi perustuen otamme Teihin yhteyttä tutkimustarkoituksessa.

Työnantajaorganisaatiossa on annettu lupa suorittaa terveydenhuollon ammattiopintoihin kuuluva opinnäytteeksi tarkoitettu tutkimus: Röntgenhoitajien työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen keskussairaalan röntgenissä. Sen tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien tämän hetkistä työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista sekä miten näitä asioita voisi parantaa. Tutkimuksen suorittajana on Annu Harkko.

Kutsumme Teitä osallistumaan tähän tutkimukseen. Sen vuoksi kerromme seuraavassa tarkemmin, miten tutkimukseen voi osallistua.

Tutkimuksen alussa Teille lähetetään kevään 2018 aikana tämä saatekirje ja linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen sähköpostitse. Vastausaikaa on 31.3.2018 asti. Muistutusviesti lähetetään 1 viikko ennen vastausajan loppumista. Sähköpostiviesti lähetetään kaikille keskussairaalassa työskenteleville röntgenhoitajille, jotka tekevät kliinistä työtä. Kaikki Teiltä tutkimuksen aikana kerättävät tiedot käsitellään luottamuksellisina ilman nimeänne tai muita tietoja henkilöllisyydestänne.

Osallistumalla kyselyyn annatte luvan käyttää vastauksianne opinnäytetyössänne. Kyselyyn vastaamalla voitte auttaa vaikuttamaan työhyvinvointiin liittyviin asioihin tulevaisuudessa.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei aiheuta jatkotoimenpiteitä.

Lisätietoja voitte saada Annu Harkolta (puh. 044 9918346 tai annu.harkko@metropolia.fi)

Opinnäytetyötä ohjaa Eija Metsälä, FT Yliopettaja, eija.metsala@metropolia.fi

Muuttujaluettelo

<u>Muuttuja</u>	<u>Nimi ja kuvaus</u>	<u>Vaihteluväli</u>	<u>Luokitus</u>
Koulutus	Korkein koulutus	1-2	1 = opistoaste 2 = AMK-tutkinto
Siviilisääty	Siviilisääty	1-3	1 = naimisissa tai avoliitossa 2 = naimaton 3 = eronnut tai asumuserossa
Lapset	Onko lapsia?	1-2	1= kyllä 2 = ei
Työsuhde	Työsuhteen vakinaisuus	1-2	1 = vakituinen 2 = osa-aikainen
Työmäärä	Nykyinen työmäärä	1-5	1 = jatkuvasti liian suuri 2 = melko usein liian suuri 3 = sopiva tai vaihteleva 4 = melko usein liian vähäinen 5 = jatkuvasti liian vähäinen

Työyksikön tavoitteet	Työyksikön tavoitteet	1-5	1 = erittäin paljon 2 = melko paljon 3 = jonkin verran 4 = melko vähän 5 = erittäin vähän
Nykyinen työ	Kokemus nykyisestä työstä	1-5	1 = täysin samaa mieltä 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä
Esimies	Esimiestä koskevat väittämät	1-5	1 = täysin samaa mieltä 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä

Vaikutusmahdollisuudet	Vaikutusmahdollisuudet työssä	0-4	0 = en osaa sanoa 1 = paljon 2 = melko paljon 3 = jonkin verran 4 = ei lainkaan
Työhön liittyvät väittämät	Väittämiä työhön liittyen	1-5	1 = täysin samaa mieltä 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä
Työympäristö ja -tehtävät	Väittämiä työympäristöstä ja -tehtävistä	1-5	1 = täysin samaa mieltä 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä

Päätöksen teko	Väittämiä päätöksentekomahdollisuuksista 1-5		1 = täysin samaa mieltä 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä
Palveluiden laatu	Arvioi palvelujen laatua osastolla	0-5	0 = en tiedä/en osaa sanoa 1 = täysin samaa mieltä 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = jokseenkin eri mieltä 5 = täysin eri mieltä

Tulosten sisällön erittely

Päälukokka:	Esimerkkejä alkuperäisistä ilmaisuista:	Pelkistetty ilmaus:	Alaluokka:
Muutokset työn organisoinnissa ja työnjaossa	"Työn kiertoa ei ole olemasakaan"	Työnkierto-ongelmat	Työn organisointi (6)
	"Työnkierto-ongelmia ja päivystykset ei jakaannu tasaisesti"	Päivystysvuorojen epätasainen jakautuminen	
	"Päivystysvuoroja on vähän lisätty" (uusien vuorojen otettu käyttöön, viikonlopun öihin toinen yövuorolainen)	Uusi työvuoro otettu käyttöön	
	"Ei työnorganisointia ja työnjakoa"	Työn organisoitioingelmat Työnjako-ongelmat	
	"En ole huomannut tai en muista enää"	Huomioimattomuus/ muistamattomuus	Huomioimattomuus (2)
	"En ole huomannut muutoksia"		
	"Röntgenhoitajia on lähtenyt ja uusia vakinaistettu"	Vanhoja hoitajia lähtenyt	Röntgenhoitajat (4)
	"Hyvä yhteishenki"	Uusia hoitajia vakinaistettu	
	"Yhdessä selvitään positiivisella asenteella"	Hyvä yhteishenki Yhdessä selvitään	
	"On tullut uusia ohjeita ja ohjelmia yllin kyllin."	Uudet ohjeet ja ohjelmat	Uudet asiat (3)
	"Uusia kuvausprotokollia on otettu käyttöön niin luupuolella kuin magneetissa ja ct:ssäkin. Kummallisia ATK-järjestelmien muutoksia on suunnitteilla"	Uudet kuvausprotokollat Uudet ATK-järjestelmät	
	"Työn määrä lisääntynyt tutkimustasolla"	Työn määrä lisääntynyt	Työn kuormitus (2)

	<p>"Tavara- ja pyykkitilauksen tekeminen on edelleen hoitajan työtä ja vie kohtuuttoman paljon aikaa"</p> <p>"Varsinainen työnteko tuntuu toisarvoiselta – kaikenlaisia kokouksia ja tiimejä kyllä riittää"</p> <p>"Ohjeitten tekemiseen on työnantajaorganisaatiossa omat ryhmät, mutta silti täällä joutuu suorittava taso niitäkin tekemään. kuka ehtii seurata synapseja ja intranettiä tässä muun pikku toiminnan ohella?"</p>	<p>Tavara- ja pyykkitilaus vievät aikaa</p> <p>Kokoukset ja tiimit vievät aikaa</p> <p>Ohjeiden teko vie aikaa</p>	<p>Aikaa vievät tehtävät (3)</p>
	<p>"Osaston johto ei osallistu varsinaiseen työntekoon, joten miten voivat arvioida työntekijöitä"</p>	<p>Johtajat eivät osallistu varsinaiseen työntekoon Johtajien työntekijäarviointi</p>	<p>Osaston johto (1)</p>
	<p>"Vahtimestari/tutkimusapulainen otettu toimistoon apuna sihteereille, pois röntgenhoitajan avusta"</p> <p>"Sihteerien/lähetkien töitä on siirretty röntgenhoitajille"</p> <p>"Johtajat istuu omassa nurkassaan ja siirtävät lisää tehtäviä alemmille tasoille"</p>	<p>Tutkimusapulainen otettu pois röntgenhoitajien avusta</p> <p>Töitä siirretty ammattiryhmältä toiselle</p>	<p>Tehtävien siirto (4)</p>
	<p>"Epäselvyyksiä yhtenäisissä säännöissä, kaikille ei siis samat säännöt"</p> <p>"Epäasiallista käytöstä ilmennyt"</p>	<p>Samat säännöt kaikille</p> <p>Epäasiallista käytöstä</p>	<p>Yhdenvertainen kohtelu (2)</p>

	<p>"Peruspuolella voisi olla töitä enemmän"</p> <p>"Päivystyksen työmäärä on lisääntynyt potilaiden siirryttyä erikoissairaanhoidon puolelle, jolloin erikoissairaanhoidon kuvantamisen työmäärä hurjasti noussut"</p> <p>"Lisäresursseja ei ole tullut meille"</p>	<p>Peruspuolelle enemmän töitä</p> <p>Työmäärä lisääntynyt erikoissairaanhoidossa</p> <p>Ei lisäresursseja kuvantamiseen</p>	<p>Töiden jakautuminen perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välillä (3)</p>
	"Ajanvaraus poistunut natiivikuvausten osalta"	Ajanvaraus poistunut	Ajanvaraus (1)
	<p>"Yhteistyö parantunut"</p> <p>"Mutta on myös kontaktien määrä lisääntynyt"</p> <p>"Vielä on parannettavaa yhteisten pelisääntöjen muokkaamisessa"</p>	<p>Yhteistyö parantunut</p> <p>Kontaktien määrä lisääntynyt</p> <p>Yhteisten pelisääntöjen muokkaaminen</p>	Yhteistyö eri toimijoiden välillä (2)

Pääluokka:	Esimerkkejä alku- peräisistä ilmaisuista:	Pelkistetty ilmaus:	Alaluokka:
Asiat, jotka lisäävät/lisäisivät työtyytyväisyyttä	<p>"Työn parempi organisointi. Tasaisesti päivystysvuoroja kaikille."</p> <p>"Parempi työnkierto. Päivystysvuorojen tasaisempi jakautuminen."</p> <p>"Enemmän päivystysvuoroja"</p> <p>"Kaikkia vuoroja kaikille työntekijöille."</p> <p>"Työvuorojen tasapuolinen jakaminen kaikkien</p>	<p>Työn parempi organisointi</p> <p>Työnkierto-ongelmat</p> <p>Työvuorojen tasapuolinen jakautuminen</p>	Työn organisointi (6)

	<p>kesken. Tasaisesti kaikille rtg-hoitajille päivystysvuoroja.”</p> <p>”Enemmän modalityetteja.”</p>	<p>Enemmän työskentelymodaliteetteja</p>	
	<p>”Riittävä määrä työntekijöitä”</p> <p>”Kaksi yövuorolaista kaikkiin öihin.”</p> <p>”Hoitajia tarpeeksi eri vuoroihin. 2 yöhön ja 3 päivystysvuoroihin.”</p> <p>”Päivystysvuoroihin riittävä henkilökuntamäärä, öihin kaksi rh, illat viikonloput kolmella hoitajalla.”</p> <p>”Lisää hoitajia ilta- ja yövuoroon. Ja myös päivävuoroon, koska nykyiset lisäresurssit iltoihin/öihin otetaan päivävuorosta.”</p> <p>”Työmäärä kohtuulliseksi”</p>	<p>Riittävä määrä työntekijöitä</p> <p>Kaksi yövuorolaista kaikkiin öihin</p> <p>Kolme röntgenhoitajaa iltoihin ja viikonloppuihin</p> <p>Työmäärä kohtuulliseksi</p>	<p>Röntgenhoitajat (6)</p>
	<p>”Hoitajien kuunteleminen ja saman arvoisen kohtelu esimiestasoilta.”</p> <p>”Samat säännöt kaikille ja yhdenvertainen kohtelu.”</p> <p>”Kaikki noudattaisivat yhteisiä sovittuja pelisääntöjä. Johto pitäisi oman henkilökunnan puolta ja uskoisi mitä</p>	<p>Hoitajien kuunteleminen</p> <p>Yhdenvertainen kohtelu</p> <p>Samat säännöt kaikille</p> <p>Johto pitäisi henkilökunnan puolia</p>	<p>Yhdenvertainen kohtelu (3)</p>

	mieltä asioista olisimme. Voisi luottaa siihen, että voi kysyä asiaa kuin asiaa ja saisi asiallisen vastauksen.”	Asiallinen vastaus kaikkiin kysymyksiin	
	”Työn tekemiseen aikaa, huomioitaisiin erikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat henkilöt.”	Erilaisten henkilöiden huomioiminen	Erilaisten henkilöiden huomioiminen (1)

Päälukokka:	Esimerkkejä aluperäisistä ilmaisuista:	Pelkistetty ilmaus:	Alalukokka:
Asiat, jotka lisäävät työhön sitoutumista	”Useampiin modalleihin perehtymiseen”	Perehtyminen	Työn organisointi (2)
	”Työnkierto kuntoon ja tasaiset päivystysvuorojen jaot”	Työnkierto-ongelmat Työvuorojen tasapuolinen jakautuminen	
	”Parempi palkkaus”	Parempi palkkaus	Palkkaus (3)
	”Myös henkilökunnan sanomiset huomiotava”	Henkilökunnan sanomiset huomiotava	Yhdenvertainen kohtelu (2)
	”Esimiehet pitäisivät meidän puolia ja ajaisivat meille tärkeitä asioita”	Henkilökunnan puolien pitäminen Henkilökunnalle tärkeiden asioiden ajaminen	
	”Ongelmatilanteisiin pitäisi reagoida nopeammin ja huolehtia että sovitut asiat hoidetaan”	Nopeampi reagointi ongelmatilanteisiin Sovitut asiat hoidetaan	

	"Ei suosimisia"	Tasapuolisuus	
	"Yhteiset, työajan ulkopuoliset hetket lisäävät hyvää yhteishenkeä"	Yhteinen tekeminen lisää hyvää yhteishenkeä	Yhteinen tekeminen (1)
	"Olen kyllä sitoutunut tähän työhön"	Työhön sitoutunut	Sitoutuminen (1)