



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Mistä työhön imua - kirjallisuuskatsaus

---

Virta, Viivi

2012 PORVOO

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Porvoo

## Mistä työhön imua -kirjallisuuskatsaus

Virta Viivi  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Lokakuu, 2012

Laurea-ammattikorkeakoulu  
 Laurea Porvoo  
 Hoitotyön koulutusohjelma  
 Terveystyön suuntautumisvaihtoehto

## Tiivistelmä

Viivi Virta

### Mistä työhön imu -kirjallisuuskatsaus

Vuosi	2012	Sivumäärä	38
-------	------	-----------	----

Työyhteisöjen hyvinvointia on aikaisemmin tutkittu työuupumuksen ja työstressin näkökulmasta. Viime vuosina rinnalle on noussut positiivisen psykologian näkökulma, jolloin työn ja työntekijän voimavarat ovat avainasemassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli määrittellä ja selkeyttää työn imu käsitettä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Samalla pyrittiin selvittämään minkälaiset työn ja yksilön voimavarat vaikuttavat myönteisesti työn imuun. Opinnäytetyön tarkoituksena oli hakea vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: 1. Mitä työn imu tarkoittaa? 2. Mitkä työn voimavarat vaikuttavat työn imuun työhyvinvoinnin tutkimuksissa? 3. Mitkä yksilön voimavarat vaikuttavat työn imuun työhyvinvoinnin tutkimuksissa?

Aineisto kerättiin systemaattisesti Medic- ja PubMed-tietokannoista. Hyväksymiskriteereinä oli asiantuntijatarkastuksen läpikäyneet artikkelit, jotka kaikilla on mahdollisuus saada kokonaisuudessaan ilmaiseksi. Haun tulokseksi saatiin 14 artikkelia, joista kahdeksan oli englanninkielistä ja kuusi suomenkielistä. Aineistoa täydennettiin lisäksi kirjastosta saatavalla materiaalilla, jotta näkökulmasta saataisiin kattavampi. Artikkelit analysoitiin induktiivisella sisällön analysoinnilla, jolloin tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia.

Lopullisissa tuloksissa kävi ilmi, että työn imu voidaan kokea eri ammattiryhmien keskuudessa yhtä paljon. Organisaatiot joissa koetaan työn imu, ovat tutkimusten mukaan kilpailukykyisempiä ja menestyvämpiä kuin yritykset joissa imu ei ole. Olennaiseksi osaksi työn imua nousi esimiesten ja alaisten luottamussuhteet, myös työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainoisuudella oli merkitystä. Työn imua kokevat työntekijät ovat organisaatiokollisia ja heidän sairauspoissaolonsa ovat vähäisiä. Työn imu vaikuttaa myös positiivisesti potilas- ja hoitosuhteisiin.

Organisaatioiden vetovoimaisuuteen ja työntekijöiden työhön sitoutumiseen kannattaa tulevaisuudessa sijoittaa. Tulevalla vuosikymmenellä osaavien ja ammattitaitoisten työntekijöiden määrä vähenee ja eläkeikäisten määrä kohoaa räjähdysmäisesti. Työntekijöiden mahdollisuudet valita työpaikkansa ja sanella työskentelyehtonsa lisääntyvät. Organisaatioiden menestymisen kannalta työn imulla on keskeinen merkitys. Tulevaisuuden jatkotutkimuksina voidaan näkökulmaksi työn imuun ottaa yksilön voimavarojen vaikutus. Näitä tutkimuksia ei ole Suomessa aikaisemmin tehty ja maailmallakin aihetta on vasta vähän tutkittu.

Asiasanat: Työn imu, työhyvinvointi, työn voimavarat, työn vaatimukset, yksilön voimavarat

Viivi Virta

### How to Have-Work Engagement? –Literature Review

Year	2012	Pages	38
------	------	-------	----

Work communities' well-being has been studied previously from the viewpoints of burnout and work-related stress. In recent years, the viewpoint of positive psychology has gained popularity. Here the employee's as well as the work's resources have a key role in the research. The goal of this thesis was to define and clarify the concept of work engagement through a systematic literature review. Another goal was to examine which kind of work and individual resources have positive impact on work engagement. The purpose of the thesis was to answer the following research questions: 1. What does work engagement mean? 2. Which work resources affect work engagement in work well-being studies? 3. Which individual resources affect work engagement in work well-being studies?

The material was collected systematically from the Medic and PubMed databases. The criteria for approval were that the articles had to have gone through expert review and they had to be publically available for free. The search resulted in 14 articles, eight of them in English and six in Finnish. The material was supplemented with materials available at the library so that the perspective would be more comprehensive. The articles were analysed with inductive content analysis when trying to find answers to the research questions.

The final results revealed that work engagement can be experienced equally in different occupational groups. Organisations where employees experience work engagement are, according to research, more competitive and successful than organisations without engagement. Trust between managers and employees stood out as an essential part of work engagement, but the balance between work resources and requirements was also a significant factor. Employees who experience work engagement are loyal to the organisation and have few sickness absences. Work engagement also has a positive effect on patient and treatment relationships.

In the future, the attractiveness of organisations and employee commitment are worth investing in. In the coming decade, the amount of skilled and qualified employees will decrease and the amount of retirement-age employees will rapidly rise. Employees' opportunities to choose their workplace and to dictate their work conditions will increase. Work engagement has crucial significance for the success of organisations. In the future, follow-up research on work engagement could include the impact of individual resources. These studies have not been yet carried out in Finland, and the topic has also received very little research attention elsewhere in the world.

Keywords: work engagement, well-being at work, job resources, job demands, employment resources

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset .....	8
3	Työelämä laatu käsitteen kehittyminen .....	8
4	Työn vaatimukset ja voimavarat .....	9
5	Yksilön voimavarat .....	11
6	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus .....	15
	6.1 Aineiston keruu ja tiedonhankinta .....	16
	6.2 Aineiston analysointi.....	18
7	Tulokset .....	19
	7.1 Työn imun määritelmä tutkimuksissa.....	22
	7.2 Työn voimavarojen vaikutus työn imun kokemiseen .....	24
	7.3 Yksilön voimavarojen vaikutus työn imun kokemiseen .....	26
8	Pohdinta.....	28
	8.1 Luotettavuus ja eettisyys .....	28
	8.2 Tulosten tarkastelu .....	29
	8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimukset.....	31
	Lähteet .....	32
	Kuvat .....	36
	Taulukot .....	37
	Liite 1 .....	38

## 1 Johdanto

Suomessa teollistuminen alkoi jo 1860-luvulla, mutta vasta 1960-luvun lopussa tapahtui väestön suuret muuttoliikkeet maalta kaupunkeihin. Teollistuminen merkitsi ihmisen koko elämänympäristöön ja elintapoihin. (Juuti 1991, 13.) Vielä 1970-luvulle asti työterveyden näkökulma oli yksilökeskeinen ja mielenterveyteen perustuva. 1970-luvulta alkaen Suomi on saanut vaikutteita eri ulkomaalaisista tutkijoista. Amerikkalainen Kornhauser tutki paljon työntekijöiden työviihtyvyyttä ja työmotivaatiota, sekä niihin vaikuttavia psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Samoihin aikoihin ruotsalainen Levi loi mallin työstressin ja työntekijän sairauksien yhteyksistä. (Lindström & Leppänen 2002, 26.)

Siirryttäessä 1980-luvulle informaatioammatit alkoivat syrjäyttää vähitellen teollisuutta. Tofflerin mukaan siirryimme tällöin uudelle osaamisetasolle, jolloin työntekijöiden koulutuksella ja osaamisella oli merkitystä. Painopiste siirtyi tieteellisen tiedon määrälle, kansainvälistymiselle, automatisoimiselle ja elämän laadun korostamiselle. (Juuti 1991, 14-15.) 1980-luvulta alkaen huomattiin myös sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Cooper ja Marshall loivat luokittelun työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kehittymiselle. Malli sisältää työtehtäviin, kuten työpaineen ja päätöksentekoon vaikutukset työntekijään. Mallin mukaan myös organisaation, työroolien, työilmapiirin, sosiaalisten suhteiden ja perheen ja työn yhteensovittamisella oli vaikutusta työntekijän psyykkeelle. (Lindström 2002, 28.)

Viimeisen 25 vuoden aikana Suomesta on lähes kaikki yksinkertainen teollinen työ siirretty halvan työvoiman maihin. Vähitellen on siirrytty palveluyhteiskuntaan. Työntekijöiltä vaaditaan enemmän koulutusta ja ammattitaitoa, työmarkkinoilla näistä osaajista alkaa vähitellen olla jo pulaa. Vähitellen työntekijälle itselleen on tullut valta ja mahdollisuus valita työpaikkansa ja millä ehdoilla hän työskentelee. (Blom & Hautaniemi 2009, 70-74.)

Työpaikkojen siirtyminen halvemman työvoiman maihin ja aikaisemman talouskasvun kääntäminen taantumaksi aiheuttavat työntekijöiden keskuudessa epävarmuutta tulevaisuudesta. Nuoret työntekijät pelkäävät omaa selviytymistään työelämässä ja vanhemmat työntekijät muuttavat omia selviytymiskeinojaan. Nämä ovat merkkejä työilmapiirin nopeasta huononemisesta. Kuinka tilanne saataisiin korjattua? Tilanteeseen tulisi puuttua mahdollisimman pian positiivisella kasvu- ja työelämäkehityksen näkökulmilla, joilla työntekijöiden luottamus saataisiin palautettua. Työntekijöiden kannustaminen aktiivisuuteen omasta terveydestä, hyvinvoinnista, ammatillisuudesta sekä laadukkaan työnteosta edesauttavat jaksamista eläkeikään asti ja jopa sen ylikin. (Kauppinen, Hanhela, Kandolin, Karjalainen, Kasvio, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkanen & Viluksela 2010, 40-41.)

2000-luvun alkuun mennessä tehdyissä työelämään liittyvissä tutkimuksissa vain viidessä prosentissa oli näkökannaksi otettu positiivinen lähestymistapa, kuten työmotivaatio ja työhyvinvointi. Valtaosa tutkimuksista käsittelee työntekijän eri terveyden riskitekijöitä ja sairauksia sekä työpahoinvointia. (Hakanen 2004, 27.)

Suomessa on 2000-luvulla työhön sitoutuminen ja työmotivaatio laskeneet tasaisesti. Työssä lisääntyvät vaatimukset, nopeasti muuttuva työelämä ja työn epävarmuus vähentävät työntekijöiden hyvinvointia. (Hakanen 2004, 251.) Lähes viikoittain uutisissa kerrotaan kuinka menestyvät ja monikansalliset yhtiöt irtisanovat työntekijöitään. Irtisanomisen uhka voi olla yrityksessä päällä, vaikka se tekisikin huipputulosta. Luottamuspuola työn jatkuvuudelle horjuttaa työntekijän hyvinvointia. (Blom & Hautaniemi 2009, 8.)

Työyhteisöjen hyvinvointia on aikaisemmin tutkittu negatiivisella lähestymistavalla, jolloin tutkimuskohteena on ollut työuupumus. Viime vuosikymmenen aikana rinnalle on noussut positiivinen lähestymistapa, jossa pyritään ennaltaehkäisemään työn muuttuminen merkityksettömäksi. (Selander 2010, 12.) Enää ei pyritä pelkäämään kartoittaman työyhteisöjen riskitekijöitä, uupumista ja oireita. Kartoituksiin on otettu mukaan positiivinen psykologia. Mikä saa työntekijät nauttimaan työstään vaikka työ olisi vaativaa ja taloudelliset suhteet koettelevat sitä. (Hakanen 2009, 8.) Positiivisen psykologian näkökulman käsitteeseen työn imu on suomentanut Jari Hakanen englanninkielisestä käsitteestä ”work engagement” (Selander 2010, 12).

Tässä opinnäytetyössä määritellään, mitä työn imu käsitteellä tarkoitetaan ja mitkä tekijät vaikuttavat työn imun syntymiseen. Opinnäytetyön pyrkimyksenä avata, miten eri organisaatiotasojen mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän työn imun syntymiseen. Tavoitteena on herättää keskustelua yrityksissä, miten työntekijöiden sitoutumista ja panostusta työtehtäviin voitaisiin lisätä. Toisena merkittävänä tavoitteena ovat työterveyshuollon mahdollisuus auttaa yrityksiä huomaamaan omat mahdollisuudet saada työvoimastaan työhön sitoutuneita.

## 2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on määritellä työn imuun vaikuttavia tekijöitä eri näkökulmista, sekä selkeyttää työn imu käsitettä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Samalla pyritään selvittämään minkälaiset työn ja yksilön voimavarat vaikuttavat myönteisesti työn imuun.

Tämä opinnäytetyö hakee vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä työn imu tarkoittaa?
2. Mitkä työn voimavarat vaikuttavat työn imuun työhyvinvoinnin tutkimuksissa?
3. Mitkä yksilön voimavarat vaikuttavat työn imuun työhyvinvoinnin tutkimuksissa?

## 3 Työelämä laatu käsitteen kehittyminen

Työelämän laatututkimuksia on tehty jo 1930-luvulta asti. Tällöin Elton Mayon julkaisi kuuluisan Hawthorne -tutkimuksensa, mutta vasta 1960-luvun lopulta on varsinaisesti aloitettu viralliset työelämän laadun tutkimukset. (Hakanen. 2009, 18.) Walton ja Cherns & Davis kehittivät 1970-luvulla työelämän laadun käsitteen. Käsitettä käytettiin hyvinvoinnin mittarina, jolla saatiin nostettua organisaation laatua ja tuettua työntekijän hyvinvointia. (Tohmo. 2007, 27.)

Taulukko 1 Waltonin työelämän laadun määritelmän käsiteluokat (Nakari. 2003, 63).

1. asian- ja oikeudenmukainen korvaus työstä
2. turvallinen ja terveellinen työympäristö
3. mahdollisuus tietojen ja taitojen käyttöön työssä
4. kehittymismahdollisuudet ja turvallisuus työssä
5. henkilökohtaisen identiteetin ja itsekunnioituksen toteutuminen työyhteisössä
6. työntekijän oikeudet ja niiden toteutuminen työssä
7. työn ja muun elämän tasapaino
8. organisaation yhteiskunnallinen vastuu toiminnastaan



Vuonna 1979 Karasek julkaisi työstressi mallin, joka koostuu kahdesta alueesta. Toiseen kuuluvat työn vaatimukset, joihin sisältyy työn määrä ja toiseen työn hallinta, joka koostuu työntekijän vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksista. Tässä maalissa ilmenee työn liiallisten vaatimusten ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien lisäävän työstressiä. Vasta vuonna 1990 Karasek lisäsi työstressi malliin työssä saadun sosiaalisen tuen. (Honkonen, Lindström & Kivimäki. 2003.)

Siegristin julkaisi vuonna 1996 mallin, jossa työn palkitsevuuden ja ponnisteluiden liiallinen ero edesauttaa työstressin synnyssä. Työn palkitsevuuteen määritellään tämän mallin mukaan työstä saatava palkka, arvostus, asema ja uran kehittämismahdollisuudet. Työn vaatimukset ja velvoitteet katsotaan mallissa kuuluvaksi työn ponnisteluihin. (Honkonen ym. 2003.)

Työelämän laadun käsite on muokkautunut 1970-luvulta alkaen. Nykyään sitä vastaavia ja rinnakkaiskäsitteitä ovat esimerkiksi työn ilo, työtyytyväisyys, työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työn imu. (Tohmo 2007, 37.) Uusimpana työntekijän hyvinvointia mittaavana menetelmänä voidaan pitää vuonna 2003 Schafelinin ja Bakkerin kehittämää asteikkoa. Alkuperäisessä työn imu -kyselyssä on 17 väittämää (Liite 1), joiden perusteella työn imun kokeminen määritellään. Uudemmassa Schafelinin ja Bakkerin tekemässä kyselyssä on kysymyksiä vain yhdeksän. Molemmissa mitataan työntekijöiden kokemaa työn imun ulottuvuutta: uppoutumista, omistautumista ja tarmokkuutta. (Hakanen. 2002, 42-44.)

#### 4 Työn vaatimukset ja voimavarat

Työn vaatimuksiksi lasketaan työn aiheuttama määrällinen ja laadullinen kuormittavuus. Työvälineiden ja -ympäristön puutteellisuus ja omassa työssä ja vapaa-aikana koetut ristiriidat lisäävät työntekijän kuormitusta. (Antila, Auvinen, Hakonen, Lantto, Marttila, Meklin & Parkarinen. 2009, 18.) Työn vaatimusten kasvaessa ja työntekijän päätöksenteon- ja vaikutusmahdollisuuksien kaventuessa henkinen kuormittuminen lisääntyy. Kuormittaviksi tekijöiksi koetaan oman ammattitaidon, oppimis- ja vaikutusmahdollisuuksien puute. Jatkuva kiire ja kiireinen työtahti, sekä liiallinen vastuu ja yksilön ja työyhteisön heikko vuorovaikutus lisäävät työnkuormittavuutta. (Henkinen kuormitus 2010.)

Työn fyysiset vaatimukset, kuten raskas ruumiillinen työ, toistotyö ja huono työergonomia heikentävät työntekijän mahdollisuutta kokea työn imua, sekä lisäävät työssä uupumisen mahdollisuutta. Työn liiallisilla henkisillä vaatimuksilla on yhtäläinen merkitys työn imun kokemiseen kuin fyysisilläkin vaatimuksilla. (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen & Gould 2006, 176.)

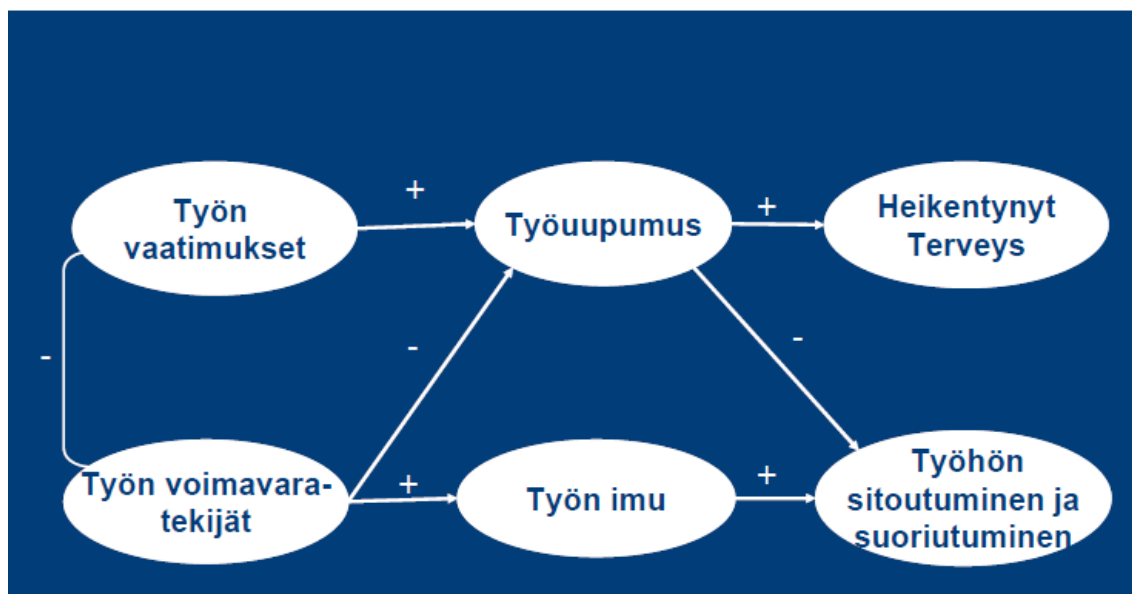
Työssä yleisesti kuormittaviksi tekijöiksi lasketaan kontrolloitu työ, epäsäännöllinen työaika ja liiallinen työn määrä. Sosiaalisina kuormitustekijöinä pidetään työilmapiirin muutoksia, kuten kilpailuhengen ja ristiriitojen lisääntyminen. Taloudellisina tekijöinä työsuhteen laatu ja varmuus, että palkkaus ja uralla etenemismahdollisuudet vaikuttavat työntekijän kuormittumiseen. (Blom & Hautaniemi 2009, 32.)

Työn voimavaroiksi määritellään kaikki fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisaatiotasoiset tekijät, joiden avulla työntekijä voi saavuttaa työn tavoitteet ja kehittää itseään. Tällaisia voimavaroja ovat oman ammattitaidon kehittäminen, oikeudenmukainen esimiestyö, työyhteisössä saatava tuki, oman työtehtävän selkeys ja palautteen saaminen. (Pietilä 2005, 2.)

Organisaation, työyhteisön ja työn tavoitteet on työntekijän tiedostettava täysin, jotta hän sitoutuisi työn tekemiseen. Tavoitteettomaan ja päämäärättömään työhön ei työntekijä pysty sitoutumaan. Työyhteisössä ei saa jäädä kenellekään epäselväksi, mitä työltä vaaditaan, mitkä ovat lyhyen tähtäimen suunnitelmat ja mihin työsuorituksen kokonaisuus liittyy. (Virtanen 2005, 65-66.)

Organisaation toimintakyvyn ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta luottamuksella ja yhteisöllisyyden tunteella on myönteinen vaikutus, joka edistää tiedonkulkua ja oppimista sekä lisää yhteistyötä. Työssä yhteistyö tehostuu ja sairauspoissaolojen määrät laskevat työntekijöiden keskinäisen luottamuksen ja toimivien ihmissuhteiden organisaatioissa. Korkean luottamukseen organisaatioissa on tutkimusten mukaan työntekijöillä vähemmän psyykkisiä oireita. (Koivumäki 2008, 205-210.)

Kuva 1 Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) malli Schaufelin ja Bakkerin mukaan (Honkonen 2010, 79-80).



Hollantilaiset tutkijat Schaufeli ja Bakker ovat kehittäneet mallin (Kuva 1), jonka mukaisesti työhyvinvointiin kulkee energia- ja motivaatiopolku. Motivaatiopolulla työhön sitoutumiseen ja siinä suoriutumiseen ovat yhteydessä työn voimavarat ja työn imu. Energiapolulla työuupumuksen välityksellä liialliset työn vaatimukset aiheuttavat työntekijälle heikentyneen terveyden. Työhyvinvointi toteutuu, kun työssä on riittävästi voimavaroja ja työn vaatimukset ovat kohtuulliset. (Honkonen 2010, 79-80.)

Työuupumukseen kuuluu kolme astetta: uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon alentuminen. Tälle käsitteelle antiteesinä voidaan pitää työn imua, joka koostuu myös kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Työntekijä joka kokee työuupumusta, voi myös kokea samanaikaisesti jonkin asteista työn imua, sama pätee myös toisin päin. Työhönsä leipääntynyt työntekijä ei yleensä koe kumpakaan tilaa. (Blom & Hautaniemi 2009, 27-28.)

Työntekijän taitojen ja kokemusten huomioon ottaminen ja hyödyntäminen työssä lisäävät kehittymisen ja pystyvyyden tunnetta. Antamalla tarpeeksi itsenäisyyttä ja mahdollisuutta suorittaa työt työntekijän omien työtapojen ja aikataulujen mukaisesti, motivoi työntekijää uudistushakuiselle toiminnalle ja innostukselle työtä kohtaan. Työntekijä kokee saavansa antaa omat vahvuudet mukaan työhön. Tämä vaikuttaa positiivisesti työn imuun ja työntekijän itsetuntemukseen. (Hakanen 2011, 52-53.)

Tutkimuksissa on havaittu työpaikan oikeudenmukaisuuden lisäävän työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan ja parantavan eri henkilöstöryhmien välistä yhteistoimintaa. Oikeudenmukaisuuteen kuuluvat, jokaisen työntekijän mielipiteen kuunteleminen ja kaikille yhteiset sääntöjen periaatteiden mukaiset säännöt jotka pätevät päivästä toiseen. Oikeudenmukaisessa organisaatiossa päätöksenteot tehdään luotettavan tiedon pohjalta ja niitä korjataan tarvittaessa sekä jokaiselle asianomaiselle tiedotetaan näistä päätöksistä. (Manka 2006, 56.)

Työn voimavaroihin vaikuttaa merkittävästi työyhteisön ilmapiiri. Usein sanotaan, että työyhteisö on johtajansa näköinen. Hyvä johtaminen on oikeudenmukaista ja tavoitteellista vuorovaikutusta yhteiseen päämäärään pääsemiseksi. Tiedonkulku kaikkiin suuntiin on työhyvinvoinnin kannalta merkittävää. Sen on oltava säännöllistä, ja tiedon perille meneminen on varmistettava. (Aalto 2006, 14-15.)

## 5 Yksilön voimavarat

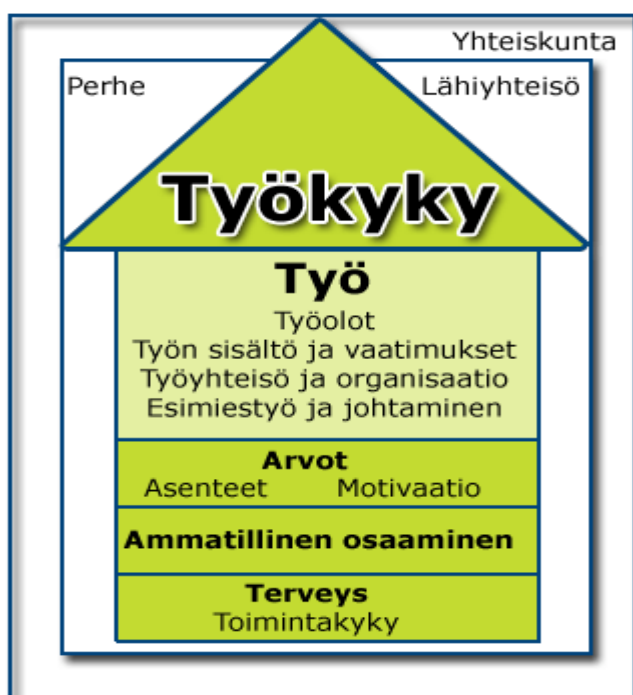
Kaikilla työntekijöillä on yksilöllisiä vahvuuksia, kaikkia niitä ei vain tiedosteta. Vahvuuksien tunnistaminen vaatii itsensä tuntemista ja tutkiskelua. Useimmat vahvuudet voivat peittyä

ennakkoluulojen ja asenteiden taakse. Leimaavat roolit estävät useimmiten vahvuksien löytymistä. Työtehtävien hallinnan kannalta olisi tärkeää uskoa itseensä ja löytää omat vahvuudet. (Suonsivu 2011, 48.)

Jokaisen työntekijän yksilölliset positiiviset voimavarat, kuten optimismi ja usko omasta työstään selviytymiseen vaikuttavat työn imuun myönteisesti. Työn imun myönteistä kokemusta lisäävät työntekijän kokemus sinnikkyys ja vastoinkäymisistä palautuminen sekä haastavissa vuorovaikutustilanteissa selviäminen. Yksilöllisiä voimavaroja, kuten itseluottamusta ja työssä pärjäämisen kokemusta voidaan vahvistaa jos työssä on paljon voimavaroja. (Hakanen 2011, 71-72.)

Monissa tutkimuksissa elämänhallinnan tunne on määritelty motivaation tärkeäksi osaksi. Hyvinvoinnin kannalta se vaikuttaa siihen olennaisesti: Mitä enemmän koemme voivamme hallita omaa työtämme, sitä paremmin jaksamme. Elämänhallinnalla voimme vaikuttaa stressin kokemiseen, työn hallintaan, työtyytyväisyyteen, sopeutumisstrategioihin, sosiaalisiin verkostoihin sekä sairauspoissaolojen määrään. Elämänhallinta voidaan jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen: sisäiseen ja ulkoiseen persoonallisuuden hallintaan, optimistiseen tai pessimistiseen ajattelu- ja tulkintatapaan ja koherenssin tunteeseen. (Manka 2006, 153-154.)

Kuva 2 Työkykyä kuvaavat ulottuvuudet voimavarojen, työn ja ympäristön kannalta (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 23).



Työntekijän voimavarat koostuvat talon kolmesta alimmasta kerroksesta (kuva 2), jotka ovat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen sekä arvot asenteet ja motivaatio. Talon alin kerros rakentuu työntekijän fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä, jonka kestävyys vaikuttaa työntekijän työkykyyn uran aikana. Toinen kerros rakentuu työntekijän ammatillisista tiedoista ja taidoista ja niiden elinikäisestä päivittämisestä. Kolmas kerros kuvaa työntekijän työmotivaatiota elämän erivaiheissa, sekä hänen sisäistä arvomaailmaansa ja asenteitaan. Työntekijän ikääntyessä yksilölliset voimavarat muuttuvat, samoin käy työuran erivaiheissa. (Ilmarinen ym. 2006, 23-24.)

Työtekijöiden fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja vahvistavat positiiviset tunteet, kuten ilo, ylpeys ja tyytyväisyys. Iloinen työntekijä kontrolloi itseään vähemmän, ja siten luovuus pääsee kukoistamaan. Ylpeys omasta onnistumisesta aikaansaamisesta lisää uusien onnistumisien tavoittelemista. Myönteiset tunteet lisäävät työntekijän uskoa ja osaamisen kokemusta omaa työtään kohtaan. (Hakanen 2011, 123.)

Ammatissa kasvaminen jatkuu työntekijällä läpi elämän. Peruskoulutuksesta saatua tietoa ja taitoa päivitetään jatkuvasti. Osaaminen voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, ammatiosaamista tarvitaan työtehtävän hoitamiseen siten, että se tuottaa lisäarvoa tehtävään työhön. Sosiaalisen osaaminen alueeseen kuuluvat muiden ihmisten kanssa käytävä vuorovaikutus ja verkostoituminen sekä teknisillä laitteilla viestiminen. Kolmantena osaamisalueena on henkilökohtainen osaaminen, joka luo pohjan kahden edellisen kehittymiselle. Osaamisalueiden vahvuus lisää työntekijän itsetuntoa ja tietoa omista mahdollisuuksista. (Suonsivu 2011, 48-49.)

Työssä jaksamisen kannalta on sosiaalisen tuen merkitys suuri. Työntekijän kyky pyytää apua työkaveriltaan hankalassa tilanteessa, kuten tietoteknisissä ongelmissa auttaa työn eteenpäin saattamista. Hankalista asiakastilanteista keskustelemalla voi työkaveri tarjota uuden näkökulman tilanteeseen, jolloin tilanne saadaan loppuun käsiteltyä. Positiivisella sosiaalisen tuen saamisella on tutkimusten mukaan työntekijään terveyttä suojaava vaikutus. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 60.)

Yksilön psykologiset voimavarat ovat yhteydessä työssä koettuun tyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen, lisäksi sillä on positiivinen yhteys työntekijän terveyteen. Psykologiset voimavarat vastaavat kysymyksiin kuka minä olen ja millaiseksi haluan tulla. Yksilölliset psykologiset voimavarat voidaan jaotella itseluottamukseen, toiveikkuteen, realistiseen oppimiseen ja sitkeyteen. Näitä taitoja voidaan harjoittaa ja kehittää läpi elinkaaren. (Manka 2012.)

Hyvän itsetunnon omaavalla työntekijällä ei ole negatiivista itsekeskeisyyttä, jolloin hän ei koe oman osaamisensa kehumista tarpeellisena. Muut työntekijät tietävät, hänen tietonsa ja

taitonsa, sekä luottavat työntekijän osaamiseen ja suoriutumiseen eri työtehtävistä. Tällöin työntekijän ei tarvitse edetä toisten kustannuksella tai latistaa muita työkavereitaan. (Virtanen 2005, 70.)

Työntekijän tekijän psykologiset voimavarat auttavat työn imun vahvistumista. Luottamus itseensä ja omiin kykyihin selvitä myös haastavista tehtävistä, halu päästä tavoitteisiin ja löytää tarvittaessa vaihtoehtoisia reittejä tavoitteisiin pääsemiseen sekä esteitä ja ongelmia kohdatessa työntekijä kestää ne ja aloittaa alusta. (Manka 2011.)

## 6 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksien määrä tutkimusmuotona on noussut erityisesti 1990-luvun jälkeen. Nykyään lähes kaikki kirjallisuuskatsaukset kirjoitetaan tietyn kaavan mukaan. Kaikissa arvioidaan yksityiskohtaisten tulosten luotettavuutta. Kirjallisuuskatsauksella haetaan aina tieteellistä tietoa. Tieteellinen tieto määritellään kaikille saatavissa, arvioitavissa ja käytettävissä olevaksi julkiseksi tiedoksi. (Leino-Kilpi 2007, 2.) Kirjallisuuskatsauksella hahmotetaan kokonaisvaltaisesti olemassa olevia tutkimuksia. Kirjallisuuskatsaukseksi voidaan kutsua kahden tutkimuksen vertailusta laajaan tutkimuskokonaisuuteen. (Johansson 2007, 3.)

Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kolmeen erilaiseen perustyyppiin. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa käytettävän materiaalin määrä on laaja eikä aineistoa rajaa metodiset säännöt. Toisena kirjallisuuskatsauksen tyyppinä voidaan pitää meta-analyysiä, joka sisältää kaksi toisistaan eroavaa mallia. Metasynteessissä pyritään tulkitsemaan ja kuvailemaan analyysiin, kun taas meta-yhteenvedossa käytetään matemaattista ja määrällistä tutkimusotetta. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on kolmas perustyyppi, jossa tehdään tiivistelmä aikaisempien tutkimusten olennaisesta sisällöstä. (Salminen 2011, 6-12.)

Opinnäytetyössäni päädyin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen käyttöön. Valintaperusteena oli tutkimani aihealueen tuore näkökulma, jolloin aihepiiristä ei löytynyt vielä runsaasti materiaalia jota kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen vaaditaan. Samasta syystä jouduin myös pois sulkemaan meta-yhteenvedon, jolloin aineistoa olisi tarvittu huomattavasti määrällisesti enemmän. Vaihtoehtoisiksi jäivät metasynteesi ja systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla opinnäytetyöni aihealuetta voidaan paremmin tutkia jatkossakin.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen erottaa muista kirjallisuuskatsaustyypeistä sen sisältämien tarkkojen prosessien kuvauksien ja spesifin tarkoituksen vuoksi (Johansson 2007, 4). Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tietoa haetaan järjestelmällisesti, tiedonhaun prosessi on tarkasti rajattu ja määritelty etukäteen. Ennen prosessiin ryhtymistä tulee määritellä missä muodossa olevaa tietoa haetaan ja kuinka laadukasta tietoa löydetään. (Tähtinen 2007, 10.) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on edistää näyttöön perustuvan työn imun vaikutusta työntekijän työssä jaksamiseen. Tämän avulla määritellystä aihepiiristä tehdään tiivistelmä aikaisemmin julkaistujen artikkeleiden olennaisesta sisällöstä. (Salminen 2011, 9.)

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa kuvataan alkuperäisartikkeleiden löytymisprosessi mahdollisimman tarkasti. Kenen tahansa toisen tutkijan tulee päästä samoilla hakukriteereillä samoihin julkaisuihin. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa pyritään kokoamaan ja yhdis-

tämään alkuperäisten tekstien informaatiot keskenään. Alkuperäistutkimusten suunnittelussa ja metodeissa ilmenevät puutteet voivat aiheuttaa ongelmia aineiston analysoinnissa. Ongelmakohdista huolimatta systemaattisella kirjallisuuskatsauksella on todettu saatavan parhaiten ajantasainen ja luotettava tieto hoitohenkilökunnan käyttöön. (Malmivaara 2002.)

## 6.1 Aineiston keruu ja tiedonhankinta

Päätin hakea aineistoa kirjallisuuskatsaukseen sekä suomalaisesta Medic-tietokannasta että yhdysvaltalaisesta PubMed-tietokannasta, jotta aineiston laajuus olisi kansainvälinen. Suoritin haut samana päivänä 17.08.2012 molempiin tietokantoihin.

Kotimainen terveystieteellinen Medic-viitetietokanta on perustettu vuonna 1978. Tietokantaan tallennetaan kielestä riippumatta Suomessa ilmestyneitä lääke-, hammaslääke- ja hoitotieteellisiä julkaisuja. Tietokanta koostuu kirjoista, väitöskirjoista, tutkimuslaitosten ja virastojen raporteista sekä ammatti- ja potilaslehtien artikkeleista. (Terveystieteiden keskusjärjestö.)

PubMed-tietokantaa ylläpitää yhdysvaltalainen National Library of Medicine (NLM). Tietokannassa on yli 14 miljoonan artikkeliviitteen tieto tiivistelmien. Lehdissä julkaistujen artikkeleiden aihepiirit ovat lääketieteellisiä, hoitotieteellisiä, hammaslääketieteellisiä ja eläinlääketieteellisiä. Näitä artikkeliviitteitä on kerätty järjestelmällisesti jo vuodesta 1952 alkaen. Kaikkien artikkeleiden hakukieli on englanti vaikka mukana on yli 50 erikielistä lehteä. (Kuopion yliopistonkirjasto 2004.)

### Taulukko 2 PubMed:ssa aineiston rajaaminen

Haun rajaus	saatu aineisto
work engagement	1849
work engagement [All fields]	116
2005-2012	110
Free full text available	16
otsikon ja tiivistelmän perusteella	kahdeksan

PubMed:ssa tein aluksi haun sanoilla work engagement jolloin hakutulokseksi tuli 1849 artikkelia. Rajasin haun käsittämään molempia sanoja yhdessä, jolloin käytin hakusanana work engagement [All Fields], tällöin tulokseksi sain 116 artikkelia. Jatko rajasin hakua käsittä-



mään vain uusimpia artikkeleja vuosiväliksi valitsi 2005-2012 julkaistut artikkelit, jolloin haun tulos rajoittui 110 artikkeliin. Viimeiseksi rajaukseksi asetin Free full text available, jolloin artikkelit ovat kokonaisuudessaan ilmaisia, tällöin tulokseksi jäi enää 16 artikkelia. Otsikon ja artikkelien tiivistelmän perusteella hyväksyin kahdeksan artikkelia.

Taulukko 3 Medic:ssa aineiston rajaaminen

haun rajaus	työn imu	työtyytyväisyys	työkuormitus
nimi	kolme	448	403
2005-2012	kolme	227	230
vain kokonaiset	nolla	103	109
kieli: suomi	nolla	91	89
ei: Pro Gradu/väitös	nolla	73	89
lopulliset hyväksytyt	nolla	neljä	kaksi

Medic-tietokantaan tein haun työn imu-haku sanalla, jolloin sain hakutulokseksi kolme julkaisua. Jatko rajasin hakua koskemaan vain kokonaiset tekstit, jolloin haullla ei löytynyt yhtään tulosta.

Vaihdoin Medic-tietokantaan hakusanaksi työtyytyväisyys, jolloin saatavia tekstejä löytyi jo 448. Jatko rajasin haun koskemaan uusia vuosien 2005-2012 aikana julkaistuja aineistoja, jolloin määrä laski 227. Määrittelin seuraavaksi haun koskemaan vain kokonaisia aineistoja jolloin sain tulokseksi 103 haku tulosta. Päätin hyväksyä vain suomenkieliset tekstit tässä tapauksessa, jolloin sain 91 julkaisua. Lopuksi määrittelin aineistoni koskemaan kaikkea muuta materiaalia paitsi Pro Gradu ja väitöskirjoja, lopulliseksi aineistoksi jäi 73. Valitsin näistä otsikon ja saatavuuden perusteella neljä artikkelia jotka ennen lopullista hyväksymistä luin kokonaisuudessaan.

Tein vielä kolmannen haun Medic-tietokantaan hakusanalla työkuormitus, hakutulos tällä nimikkeellä oli 403. Jatko rajasin hakua samoin kuin edellisessä haussa ensin koskemaan vain vuosina 2005-2012 julkaistuja kirjoituksia, jolloin tulokseksi tuli 230. Määriteltyäni haun koskemaan vain kokonaisia julkaisuja sain tulokseksi 109. Rajauksen koskiessa vain suomenkielisiä ja ei Pro Gradu ja väitöskirjoja lopulliseksi tulokseksi sain 89 julkaisua. Näiden julkaisujen joukosta löysin kaksi uutta aiheeseeni sopivaa julkaisua jotka luin.

Aineiston analysoinnin jälkeen täydensin työn imu määritelmää suomalaisella kirjallisuudella. Tämä toimenpide oli välttämätön, koska muuten käsitteen määrittely ei olisi ollut riittävän

monipuolinen. Kirjallisuuteen valitsin käsitteen suomentajan Jari Hakasen, työterveyslaitoksen vanhemman tutkijan tutkielmia, Tampereen yliopiston professori Marja-Liisa Mankan kirjallisuutta, Päivi Leino lisensiaatti tutkimuksen, sekä kaksi raporttia.

## 6.2 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin tarkoituksena on saada tutkittu tieto ymmärrettävään muotoon. Sisällön analyysissä kuvataan kerätyn aineiston tuottamaa tietoa. Aikaisemmin kerättyä aineistoa analysoitiin määrällisen sisällönanalyysin avulla. Nykyisin rinnalle on noussut myös laadullinen sisällönanalyysi-menetelmä, jota käytän omaa aineistoani analysoidessani. (Kylmä & Juvakka 2007, 112.)

Laadullista analyysiä voidaan saata aineistoa lähteä analysoimaan kahdella vastakkaisella menetelmällä. Induktiivisessa analyysissä saatu aineisto tulkitaan yksittäisistä palasista yleiseen muotoon. Deduktiivisessa analyysimuodossa lähestymistapana käytetään yleisen muodon muuttamista yksittäisiksi päätelmiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009 95.)

Päädyin käyttämään opinnäytetyössäni induktiivista sisällönanalyysiä, koska aihealueestani on tehty erilaisia yksittäisiä päätelmiä. Tarkoitukseni oli koota näistä yksittäisistä päätelmistä yhteenveto, jolloin yleiskuva aiheesta muotoutuu ymmärrettävämmäksi.

Induktiivisessa sisällönanalyysissä aineistoa lähdetään purkamaan tutkimuskysymysten avulla. Saadusta aineistosta poimitaan tutkimuskysymyksiin vastauksia. Tarkoituksena ei ole analysoida kaikkea saatua tietoa. Aluksi saatu aineisto puretaan osiin ja sisällöltään samanlaiset osat yhdistetään omiksi ryhmiksi. (Kylmä & Juvakka 2009, 112-113.)

Induktiivinen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Aluksi saatu aineisto pelkistetään, jolloin kaikki tutkimukselle epäolennainen tieto karsitaan pois. Pelkistämisestä voidaan lähestyä kahdesta näkökulmasta, aineiston tiivistämisestä tai sen osiin pilkkomisesta. Tämän jälkeen saatu aineisto ryhmitellään käsittelemään samankaltaisia ilmiöitä tai niiden vastakohtia. Lopuksi käsitteitä yhdistelemällä saadaan lopullinen vastaus tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-112.)

Lähdin aluksi lukemaan saamaani aineistoa läpi, jolloin sain kokonaiskuvan materiaalista. Tämän jälkeen lähdin erivärisillä merkkauskynillä alleviivaamaan aineistoistani kohtia, jotka vastasivat kolmeen tutkimuskysymykseen. Nämä tiivistin värien perusteella saamani aineiston kolmen eri alaotsikon alle. Lopuksi tein aineistosta taulukot neljä ja viisi, joista tutkimuksen tulokset on visuaalisesti helpompi hahmottaa.

## 7 Tulokset

Japanilaisessa tutkimuksessa: Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees tarkasteltiin 776 japanilaisen työntekijän työnimun ja työholismin välistä suhdetta työhyvinvointiin. Tulokseksi saatiin, että työn imu ja työholismi ovat kaksi erillistä käsitettä joilla on yhteys toisiinsa. Työn imu on yhteydessä negatiivisesti huonoon terveyteen ja positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Työholismi liittyy positiivisesti eriasteisiin sairauksiin ja negatiivisesti tyytyväisyyteen omasta elämästä. (Shimazu & Schaufeli 2009, 495-502.)

2012 tehty japanilaistutkimus: Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions? perustuu Shimazu & Schaufeli, 2009 tekemään poikkileikkaus tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa selvitettiin työn imun ja työholismin välisiä suhteita pituussuuntaisesti. Tutkimukseen osallistui 1967 eri ammateissa toimivaa japanilaista työntekijää. Tuloksissa kävi ilmi työholismin ja työn imun heikon ja positiivisen yhteyden toisiinsa, kuitenkin ollen kaksi erillistä käsitettä. Tässäkin tutkimuksessa työholismiin liittyi terveysongelmia ja tyytymättömyys omaan elämään, kun taas työn imua kokevat työntekijät olivat tyytyväisiä omaan työhönsä ja elämäänsä. (Shimazu, Schaufeli, Kubota & Kawakami 2012, 316-321.)

Alankomaissa tehdyssä vertailussa: To Stop or Not to Stop, That's the Question: About Persistence and Mood of Workaholics and Work Engaged Employees tutkittiin 270 hollantilaisen työntekijän työn imun ja työholismin välisiä eroja. Tuloksissa kävi ilmi työntekijöiden työn imun ja työholismin erot ja niiden vaikutus työssä jaksamiseen ja siihen sitoutumiseen. (Van Wijhe, Peeters & Schaufeli 2011, 361-372.)

Alankomaissa tehdyssä tutkimuksessa: Enhancing a sustainable healthy working life: design of a clustered randomized controlled trial seurattiin vuoden ajan yli 45 vuotiaita koeryhmän työntekijöitä. Tarkoituksena oli edistää ikääntyneiden työntekijöiden työterveyttä, muuttamalla heidän omaa tietoisuuttaan ja käyttäytymistään saavuttaakseen tavoitteet sekä opettaa työntekijöitä hakemaan tarvittavaa tukea esimiehiltään työssä jaksamiseen. Tutkimuksen tulokseksi saatiin työntekijöiden osallistuminen enemmän oman työnsä suunniteluun sekä omien resurssien kehittämiseen. (Koolhaas, Brouwer, Groothoff & van der Klink 2010.)

Artikkelissa: Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta tarkastellaan sosiaali- ja terveydenhoitoalan työntekijöiden kuormittavan sitoutumisen kokemuksia. Erilaiset näkökulmat on jaoteltu kolmeen pääluokkaan: liialliseen sitoutumiseen, mekaaniseen sitoutumiseen ja hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävään osioon. Artikkelin johtopäätöksenä voidaan pitää työhön sitoutumisen eri ulottuvuuksien vaikutusta asiakkaihin, työntekijään sekä koko työyhteisöön. (Wallin 2010, 266-278.)

Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa: Organizational effects on patient satisfaction in hospital medical-surgical units, selvitettiin potilaiden hoitotyytyväisyyden ja hoitajien työtyytyväisyyden välistä yhteyttä. Tutkimukseen osallistui 2720 potilasta ja 3718 rekisteröityä sairaanhoitajaa 146 eri sairaalassa. Tutkimuksen tuloksena oli työhön sitoutuneiden sairaanhoitajien vaikuttavan potilaan tyytyväisyyteen merkittävästi. Hoitajien työn imun vaikutus vaikutti myös potilaiden sairaalassa olo päiviin vähentäen niitä. (Bacon & Mark 2009, 220-227.)

Toisessa Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa: Does safety climate moderate the influence of staffing adequacy and work conditions on nurse injuries? selvitettiin hoitajien työn imun ja henkilöstön resurssien sekä työilmapiirin vaikutusta hoitajien saamiin työtapaturmiin. Tutkimuksen osallistui 143 yleisen akuutin hoidon sairaaloista 281 kirurgista yksikköä. Tuloksissa kävi ilmi työn imun ja työilmapiirin vaikuttavan positiivisesti työympäristön turvallisuuteen, voiden vähentää hoitajien työtapaturmien määrää. (Mark, Hughes, Belyea, Chang, Hofmann, Jones & Bacon 2007, 431-446.)

Artikkelissa: Terveyskeskuslääkärien työhön sitoutuminen ja työstä lähtöaiheet sekä niiden yhteydessä olevat työn psykososiaaliset riskitekijät, arvioidaan 2006 tehdyn kyselyn perusteella lääkärien työhön sitoutumista, työn riskitekijöitä sekä psykososiaalisia tekijöitä. Lääkärien työhön liittyviksi riskitekijöiksi listattiin yksinäinen työ, kiire, ryhmä- ja ihmissuhdeongelmat sekä päivystysrasitus. Lopputuloksissa käy ilmi kuinka sitoutumista työhön voidaan lisätä sosiaalisen tuen ja moni- ammatillisen ryhmätyön avulla sekä organisaatiotasoisesti lisäämällä johtamiskoulutusta sekä lähiesimiesten tukea. Lääkärien työhön sitoutuminen heijastuu myös potilassuhteisiin ja hoitomyöntyvyyteen positiivisesti. Työpaikat, joissa oikeudenmukaisuus puuttui, oli työhön sitoutuminen ja henkilökunnan vaihtuvuus suurempaa. (Lepäntalo, Hepo- niemi, Sinervo, Vänskä, Halila & Elovainio 2008, 279-292.)

Iso-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa: Vocation and avocation: leisure activities correlate with professional engagement, but not burnout, in a cross-sectional survey of UK doctors lähetettiin kyselylomake koskien mm. työn imua, stressiä, koulutusta ja henkilökohtaista vapaa- aikaa 4457 lääkärille, joista 2845 vastasi siihen. Tuloksista kävi ilmi loppuun palaneilla lääkäreillä olevan paljon univaikeuksia ja heikko itsetunto. Työhön sitoutuneet lääkärit kokivat saavansa vaikuttaa omaan työhönsä, potilasmäärään ja heidän työnsä oli itsenäisempää. (Mc- Maus, Jonvik, Richards & Paice 2011.)

Artikkelissa: Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle käsitellään työntekijän mielenterveyden häiriöitä, jotka johtuvat työn huonosta organisoinnista, puutteellisesta johtamisesta ja työpaikan heikoista sosiaalisista suhteista. Loppupäätelmästä käy ilmi, kuinka työhön sitoutumiseen vaikuttavat sopivan haasteelliset tehtävät, oikeudenmukainen johtamistapa ja työ-

yhteistyön toimivuus. Työntekijän mielenterveyden ja unen laadun kannalta esimiehen ja työkavereiden sosiaalisen tuen määrällä on suuri merkitys. (Sinokki 2010, 1803-1839.)

Työterveyslääkäri -lehden artikkelissa: Työn psykososiaaliset tekijät, työn ja perheen yhteensovittaminen ja uni kirjoitetaan työntekijöiden työolosuhteiden vaikutuksesta uniongelmiin. Katsauksen yhteenvedosta käy ilmi, kuinka työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmilla on yhteys uniongelmiin. Työntekijän unen laatuun ja työssä jaksamiseen vaikuttavat negatiivisesti kiireinen työtahti, päällekkäiset ja ristiriitaiset työn vaatimukset sekä omaan työhönsä heikot vaikutus mahdollisuudet. Mieltämällä työ positiiviseksi voimavaraksi elämässä ja työyhteisön sosiaalisen tuen avulla voidaan hyvän unen määrää ja työssä jaksamista lisätä. (Lallukka & Rahkonen 2009, 47-51.)

Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? -artikkelissa käsitellään organisaation vetovoimaisuuteen liittyviä ominaisuuksia ja osa-alueita. Työhön sitoutumiseen ja potilasturvallisuuteen vaikuttavat työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ja mahdollisuuteen kehittää ja käyttää omaa ammattitaitoaan. Lopputuloksena artikkelissa käy ilmi työympäristöjen kehittäminen työhyvinvointia edistäviksi ja organisaatioiden vetovoimaisuutta tulisi lisätä. (Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Miettinen 2012, 1060-1063.)

Japanilaisessa tutkimuksessa: Intragroup and intergroup conflict at work, psychological distress, and work engagement in a sample of employees in Japan etsittiin organisaation sisäisten ja työryhmien välisten konfliktien vaikutusta työn psyykkisten ongelmiin ja työn imuun. Kyselylomake lähetettiin kaikille työntekijöille, ja 255 vastausta palautui (vastausprosentti 84%). Tuloksissa kävi ilmi, ettei organisaatioiden sisäisillä ristiriidoilla ollut suurtakaan merkitystä työn imuun tai työhön sitoutumiseen, mutta työryhmien välisten konfliktien havaittiin olevan merkitsevästi yhteydessä psyykkisiin ongelmiin sekä miehillä ja naisilla. (Tsuno, Kawakami, Inoue, Ishizaki, Tabata, Tsuchiya, Akiyama, Kitazume, Kuroda & Shimazu 2009, 640-648.)

Yritysjohdon kanssa samassa veneessä - tavoitteena työssään viihtyvä, aikaansaava ja sitoutunut henkilöstö -artikkelissa on näkökulmaksi valittu työterveyshuollon ja johdon yhteiset tavoitteet joiden avulla työntekijöiden työhön sitoutumista voidaan lisätä. Työn imuun vaikuttava johtamistapa lähtee organisaation ylimmästä portaasta ja kulkee koko organisaation läpi työntekijään asti. Työoloja pystytään parhaiten kehittämään työterveyshuollon tekemillä työhyvinvointikartoituksilla, joita johdon kanssa tarkastellaan säännöllisesti. (Akseli 2011, 28-31.)

## 7.1 Työn imun määritelmä tutkimuksissa

Työn imu määritellään pysyväksi, myönteiseksi, tunne- ja motivaatiotilaksi, joka levittäytyy työympäristössä kaikkialle. Se ei ole hetkellinen ”flown” kaltainen tunnetila, jolloin hyvinvoinnin kokemus on ohimenevää ja tehtävään sitoutunutta. (Hakanen 2004, 228-229.) Työn imulla ei tarkoiteta työholismia, jolloin työstä ei kyetä irrottautumaan vapaa-ajallakaan. Työn imun säilymisen kannalta onkin tärkeää huolehtia riittävästä palautumisesta ja voimien elvyttämisestä työpäivän jälkeen. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Bacon ja Mark 2009 sekä McManus, ym. 2011 määrittelevät työn imun työntekijän henkilökohtaiseksi osallistumiseksi ja työhön sitoutumiseksi, joka motivoi työntekijää panostamaan enemmän aikaansa ja energiaansa työtehtäviin. Shimazu ja Schaufeli 2009 määrittelevät työn imun tutkimuksessaan samoin. Erona määritelmässä he lisäävät imun kokemuksen olevan positiivinen tunnetila, jolle ominaista on omaan työhön energian käytön lisäksi ongelmista selviämisen taito.

Wallin 2010 kirjoittaa artikkelissaan työn imun moniulotteisesta vaikutuksesta. Se voi ilmetä organisaation lisäksi työtehtävissä, asiakkaisissa, kollegoissa sekä ammatissa. Työn imussa on Wallinin 2010 artikkelin mukaan kyse arvoista ja eettisistä ulottuvuuksista sekä luottamuksesta ja vastavuoroisuudesta. Lepäntalo, ym. 2008 artikkelissa lääkärien työn imun kokemiseen vaikutti negatiivisesti heikentynyt oikeudenmukaisuus. Työn imun puutteeseen työyhteisöissä liittyy lähes aina poissaolot ja työstressi sekä työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Shimazu ym. 2012 määritelmässä työn imua kokeva työntekijä on tyytyväinen omaan elämäänsä ja hänellä on vähän sairauspoissaoloja.

Työn imulla tarkoitetaan työntekijöiden myönteistä toimintaa yrityksen tavoitteiden hyväksi. Imua kokeva työntekijä nauttii työstään ja kokee sen mielekkäänä vastoinkäymisistä huolimatta. Nämä myönteiset tunteet heijastuvat myös työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen itsetuntoon vahvistaen niitä. Pääsääntöisesti työn imua kokevat työntekijät ovat muita terveempiä ja työkykyisempiä. (Hakanen 2011, 38-42.) Heidän työmotivaationsa on korkea. Työn imussa oleva työntekijä lähtee töihin mielellään. Oma työ koetaan mielekkäänä ja nautinnollisena ja omasta työstään voi kokea ylpeyttä. Vastoinkäymisiä kohdattaessa niiden yli pyritään pääsemään sinnikkäästi ponnistellen. Työntekijä toimii epäitsekästä työkavereidensa ja työpaikkansa hyväksi. (Hakanen 2009, 33.)

Tsuno ym. 2009; McManus ym. 2011 tutkimuksessa käy ilmi työn imun tarkoittavan positiivista mielentilaa, jolle on tyypillistä työlle omistautuminen ja työhön imeytyminen. Olennaista työn imun kokevalle työntekijälle on hyvä henkinen ja fyysinen terveys. Van Wijhe ym. 2011 tutkimuksen mukaan työn imu tarkoittaa myönteistä työperäistä tunnetilaa, joka koostuu kolmesta ulottuvuudesta. Nämä ulottuvuudet ovat tarmokkuus, omistautuminen ja imeytyminen. Vastakohtina työn imun ulottuvuudelle he määrittelevät uupumuksen ja kyynisyyden.

Tutkimusten mukaan työn imu voi tarttua työntekijästä toiseen ja innostuneisuus vaikuttaa koko työyhteisöön myönteisesti (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10). Edellytykset työn imulle saadaan työn organisoinnilla ja hyvällä johtamistavalla. Onnistuessaan se on koko yhteiskunnan merkittävin hyvinvointitekijä. Tämän päivän työntekijän tulisi olla oma-aloitteinen ja innovatiivinen, kehittää jatkuvasti omaa ammattitaitoa ja ottaa vastuuta oman työnsä laadukkaasta suorittamisesta. Työn imussa olevan työntekijän työ on laadukasta ja hänellä on kyky sovittaa työ- ja perhe-elämä toisiinsa. (Antila ym. 2009 17.)

Taulukko 4 Työn imu polku (Hakanen 2009, 60).

1. työn ”ydin” eli tehtävätason voimavarat
2. työn organisointia koskevat voimavarat
3. vuorovaikutukseen ja johtamiseen liittyvät voimavarat
4. organisatoriset voimavarat
5. yksilölliset voimavarat

Työn imuun vaikuttavat voimavarat ilmenevät työpaikoilla kaikilta eri tasoilla (Taulukko 4), niihin voidaan vaikuttaa monesta eri näkökulmasta. Tehtävätasolla imuun positiivisesti vaikuttaa työn antama välitön palaute ja palkitsevuus, sekä työssä kehittymisen mahdollisuudet. Työn itsenäisyys ja omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet ja työn tavoitteiden selkeys vaikuttavat työn organisointiin liittyviin voimavaroihin. Vuorovaikutuksellisuuteen ja johtamiseen positiivisesti vaikuttaviksi voimavaroiksi katsotaan riittävä tuki sekä esimieheltä että muulta työyhteisöltä. Muiden työntekijöiden kokemaa työn imu, positiivisen palautteen saaminen, oikeudenmukainen kohtelu, luottamus ja yhteisöllisyys vaikuttavat työntekijän imun kokemiseen. Positiivisesti työn organisatorisiin voimavaroihin vaikuttavat kannustava ja uudistushakuinen työilmapiiri ja työn jatkumisen varmuus. Työn ja muun elämän yhteensovittami-

sella sekä eriasteisilla palkitsemiskäytännöillä voidaan työntekijän imun kokemukseen vaikuttaa. (Hakanen 2009, 60.)

Jokainen työntekijä kokee työn imun yksilöllisesti. Tutkimusten mukaan iällä ja sukupuolella on vaikutus koettuun työn imuun. Naiset kokevat työn imua yleisemmin kuin miehet. Samoin alle 36-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden työn imun kokeminen on yleisempää. (Leivo 2011, 5). Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä olevien työntekijöiden on todettu tutkimusten perusteella jatkavan työuria ja siirtävän eläkkeelle jäämistä, mikäli he kokevat työn imun voimakkaana. (Perkiö-Mäkelä 2012, 116.)

## 7.2 Työn voimavarojen vaikutus työn imun kokemiseen

Shimazu ja Schaufeli 2009 tutkimuksessa kävi ilmi, että lisäämällä työn voimavaroja saatiin työntekijöille enemmän työn imun kokemusta. Tämä tulos saavutettiin lisäämällä sosiaalisen tuen määrää työyhteisössä, antamalla työntekijöille positiivista palautetta sekä tiimityöskentelyä vahvistamalla. Sinokki 2010 artikkelissa ilmenee työn asettamien liiallisten vaatimusten ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien yhteys työntekijöiden mielenterveysongelmiin.

Lallukka ja Rahkonen 2009 kirjoittavat artikkelissa työn imuun vaikuttavien työn vaatimusten ja voimavarojen suhteesta. Työntekijän on mahdollista kokea imua, vaikka työssä olisikin paljon vaatimuksia, kuten jatkuvaa kiirettä ja työtehtävien päällekkäisyyttä. Imun kokemisen mahdollistavat tällöin työntekijän mahdollisuudet säädellä omaa työskentelytapaansa ja aikatauluaan. McManus ym. 2011 päätyvät tutkimuksessaan samoihin tuloksiin Lallukan ja Rahkonen kanssa.

Bacon ja Mark 2009 tutkimuksessa sairaanhoitajien työn imun kokemukseen vaikuttivat itsenäinen työ ja mahdollisuudet osallistua päätöksentekoprosesseihin. Nämä vaikuttivat hoitajien oman ammatillisuuden ja osaamisen kokemuksiin, jotka välittyivät myös potilastyytyväisyyteen. Mäkipää, ym. 2012 artikkelissa työn imua lisääviksi sosiaalisiksi työn voimavaroiksi määritellään hyvä yhteistyö sekä kommunikaatio. Lallukka ja Rahkonen 2009 mukaan edellisten lisäksi esimieheltä saatavalla riittävällä sosiaalisella tuella on merkittävä rooli, mikäli työssä on paljon vaatimuksia.

Lepänaho ym. 2008 tutkimuksessa työhön sitoutumiseen vaikuttivat riittävä ryhmä- ja yhteistyö, sekä toimivat ihmissuhteet. Avoimella ja luottamuksellisella suhteella kaikkien organisaation kuuluvien välillä on työn imun kokemiseen yksi tärkeimpiä vaikutuksista (Akseli 2011). Mark ym. 2007 tutkimuksen tuloksissa tulee ilmi avoimen työilmapiirin ja hyvän vuorovaiku-



tuksen vaikuttavan positiivisesti työn imu kokemiseen. Välillisesti työn imua kokeville työntekijöille sattuu myös vähemmän työtapaturmia tämän tutkimuksen mukaan.

Tsuno ym. 2009 tutkimuksessa ilmenee esimiehen ja työntekijän välisten ristiriitojen vähentävän työntekijän kokemaa työn imua. Työntekijät kokevat tällöin useammin työpaikan vaihtojatoksia kuin ristiriitojen ollessa organisaation välisiä. Sinokin 2010 artikkelissa ilmenee työn ristiriidoilla ja puutteellisella esimiehen tuella olevan yhteys jopa työntekijän mielenterveyden ongelmiin.

Työyhteisön heikko sitoutuminen ja huono johtamiskulttuuri estävät Wallinin 2010 mukaan työntekijää kokemasta työn imua. Organisaation tuottavuutta ja henkilökunnan pysyvyyttä edistäviksi organisaation voimavaroiksi määritellään oikeudenmukainen johtaminen, eri ammattiryhmien välinen arvostus sekä työntekijöiden vaikutus mahdollisuudet (Mäkipää ym. 2012, 1060). Akseli 2011 kirjoittaa artikkelissaan imun kokemisen mahdollistaviksi tekijöiksi organisaation asettamat riittävän haastavat ja realistiset tavoitteet, jotka ovat kaikille työntekijöille yhdenmukaiset.

Työn imun kokemiseen vaikuttavat Lepäntalo ym. 2008 tutkimuksessa jatkuva kiire ja resursien puute. Nämä heikentävät työntekijän omaa kokemusta vaikuttaa työhönsä. Wallin 2010 tutkimuksessa käy ilmi työntekijöiden liiallisen kiireen ja työmäärän lisäävän työntekijöiden työnkuormittavuutta ja johtavan lopulta eettisiin kriiseihin työssä sekä stressioireisiin. Koolhaas ym. 2010 tutkimuksessa työntekijöitä koulutettiin osallistumaan oman työnsä suunnitteluun. Heille opetettiin kykyä toimia itsenäisesti ja kuinka organisaation asettamat tavoitteet voidaan saavuttaa. Näiden koulutusten avulla työntekijöiden työhön sitoutumisen määrää saatiin nostettua.

Taulukko 5 Työn voimavarojen vaikutus työn imuun tutkimuksissa

Itsenäinen työ	Psyykkiset voimavarat	Työn eri voimavarojen vaikutus positiivisesti työn imuun
Työtyytyväisyys		
Luottamus		
Sovitteleva ilmapiiri		
Työtähti		
Palautteen saaminen	Sosiaaliset voimavarat	
Esimiehen tuki		
Avoin työ ilmapiiri		
Kannustus		
Yhteistyö		
Suhteet		
Kommunikaatio	Organisaation voimavarat	
Työn organisointi		
Johtamistapa		
Vaikutusmahdollisuudet		
Oikeudenmukainen kohtelu		
Riittävät resurssit		
Arvostus		
Haastavat ja realistiset tavoitteet		
Koulutus mahdollisuudet		

### 7.3 Yksilön voimavarojen vaikutus työn imun kokemiseen

Shimazu ja Schaufeli 2009 kirjoittavat itsetunnon, optimismin ja joustavuuden olevan yksilön voimavaroista tärkeimpiä työn imun kokemiseen vaikuttavia tekijöitä. Työholismiin taipuvia työntekijöitä tulisi tukea ajan käytön oikeaan organisointiin ja työpäivän jälkeiseen palautumiseen. McManus ym. 2011 löytävät samojen ominaisuuksien vaikuttavan yksilön kokemaan työn imuun. Lisäksi heidän tutkimuksessaan merkittävään roolin nousee yksilön persoonallisuuden vaikutus imun kokemiseen.

Työtekijän psykososiaalisten voimavarojen lisäksi olennaisesti työn imun kokemiseen vaikuttavat työntekijän työn ja perheen yhteensovittamisen taito (Lallukka & Rahkonen 2009). Akseli 2011 artikkelissa olennaiseksi työntekijän voimavaraksi nousee oma motivaatio. Työroolin kokeminen ja työn tekemisen merkityksellisyys vaikuttavat yksilön motivaation syntymiseen.

Koolhaas ym. 2010 tutkimuksessa päästiin samoihin tuloksiin. Työntekijöiden työnitsenäisyyden lisääminen vaikutti positiivisesti motivaation kehittymiseen.

Mäkipää ym. 2012 kirjoittavat artikkelissa työntekijän osaamisen vaikutusta yksilönvoimavaroihin. Yksilön kokemus työnhallinnasta ja palkitsevuudesta lisääntyvät, jos työntekijälle annetaan mahdollisuus lisätä omaa asiantuntijuutta ja innovatiivisuutta. Näiden vaikutus imun kokemiseen on positiivinen. Bacon ja Mark 2009 tutkimuksessaan pääsevät samaan lopputulokseen työntekijän oman asiantuntijuuden ja itsenäisten päätöksien vaikutuksesta työn imun kokemiseen.

Kahdeksassa tutkimuksessa sivuttiin yksilön voimavarojen vaikutusta työn imun kokemiseen. Taulukkoon neljä on koottu tutkimuksien tuloksien yhteenveto jaoteltuna eri yksilön voimavarojen osa-alueisiin. Vain yhdestä tutkimuksesta käy ilmi työntekijän terveyden vaikutus työn imun kokemiseen. Sinokki 2010 kirjoittaa artikkelissaan mielenterveyden vaikutuksesta yksilön onnellisuuteen, itsetuntoon ja itsenäisyyteen.

Taulukko 6 Yksilön voimavarojen vaikutus työn imuun tutkimuksissa

Työn ja perheen yhteen sovittaminen	Yksilön arvot	Yksilö eri voimavarojen vaikutus positiivisesti työn imuun
Itsenäisyys		
Vapaa-ajan sosiaaliset suhteet		
Optimismi		
Motivaatio		
Ammattitaito	Yksilön osaaminen	
Innovatiivisuus		
Oma rooli		
Asiantuntijuuden kehittämismahdollisuudet		
Omasta kunnosta huolehtiminen	Yksilön terveys	
Itsetunto		

## 8 Pohdinta

### 8.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisiä tutkimuksia tehtäessä luotettavuus on avainasemassa. Jokainen tutkimus pyrkii saamaan tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman oikeaa ja luotettavaa tietoa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus kriteereiksi määritellään uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Tutkimuksen tekemisen jokaista työvaihetta voidaan arvioida näiden kriteerien mukaisesti. (Kylmä & Juvakka 2007, 127-130.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa yleisimmät käsittely menetelmät ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteettiin sisältyy tutkimuksen aihealue, sisältääkö tutkimus samoja asioita kuin tutkimusongelmat ja saadaanko tutkimuskysymyksiin vaaditut vastaukset. Reliabiliteetin näkökulmasta tarkasteltaessa tutkimuksen etenemisen kuvauksella on tärkeä rooli. Luotettavuuden kannalta aineistohaku kriteerien yksityiskohtainen selittäminen on tärkeää. Kenen tahansa tulee kyetä tarvittaessa toistamaan tutkimuksen saaden samat tulokset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135-136.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen luotettavuudessa tulee huomio kiinnittää alkuperäistutkimusten laatuun. Laatu arvioidaan sekä sisäisesti että ulkoisesti, molempia arviointeja tehdään yleensä samaan aikaan. Ulkoisessa laadun arvioinnissa kiinnitetään huomiota otokseen, interventioon sekä tulosten mittaukseen. Sisäinen laadunarviointi keskittyy tutkimusasetelmaan, toteutukseen sekä tulosten analysointiin. (Kontio & Johansson 2007, 101-102.)

Opinnäytetyöni kirjallisuuskatsausta tehdessäni suoritin haut tutkimuskysymyksiini liittyvillä hakusanoilla sekä suomeksi että englanniksi. Rajasin haun koskemaan vain alle kahdeksan vuotta vanhoja tutkimuksia ja artikkeleita, jotta käyttämäni materiaali koskisi vain tuoreinta tietoa. Suomenkielisissä artikkeleissa hyväksyin tutkimukseeni vain laadukkaiden ammattilehtien artikkelit. Englanninkielisistä tutkimuksista hyväksyin mukaan tunnettujen tutkijoiden ja arvostettujen yliopistojen tekemät tutkimukset.

Pyrin selittämään yksityiskohtaisesti aineiston hakuprosessin, jotta kuka tahansa pääsee samaan lopputulokseen kulkemalla käyttämäni hakupolkua pitkin. Valitsin opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä täydentämään lisäksi kirjallisuutta. Valintakriteerinä oli käyttää ainoastaan yliopistotasoisia tutkimuksia.

Tutkimusetiikka voidaan jakaa kahteen erilaiseen eettiseen näkökulmaan. Toisessa eettisiin ratkaisuihin vaikuttavat tutkimuksessa saadut tulokset, kun taas toisessa tutkijan tekemiin

ratkaisuihin vaikuttavat erilaiset eettiset näkökulmat. Jälkimmäistä näkökulmaa pidetään varsinaisena tieteen etiikkana. (Tuomi & Sarajärvi. 2009, 125.)

Tutkimusten keskeisimmäksi alueeksi nousee sen eettisyys. Tällä pyritään varmistamaan tehdyn tutkimuksen normien noudattaminen. Eettiset vaatimukset voidaan jakaa kahdeksaan osa-alueeseen: ”älyllisen kiinnostuksen vaatimus, tunnollisuuden vaatimus, rehellisyyden vaatimus, vaaran eliminoiminen, ihmisarvon kunnioittaminen, sosiaalisen vastuun vaatimus, ammatinharjoituksen edistäminen ja kollegiaalinen arvostus”. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen. 2009, 172.)

Opinnäytetyöni eettisyyttä tukeviksi perusteiksi voidaan katsoa oman ammatillisuuden kasvaminen ja suuri mielenkiinto aihetta kohtaan. Kirjallisuuskatsausta tehdessäni minulla ei ollut ennakkokäsitystä saamiini tuloksia kohtaan ja pyrin käsittelemään ne mahdollisimman luotettavasti. Käytin opinnäytetyötäni tehdessäni vain luotettavista lähteistä saamaani tietoa. Tavoitteenani oli herättää mielenkiintoa ja jatkotutkimus mahdollisuuksia muiden tutkijoiden keskuudessa aiheesta.

## 8.2 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää työn imu käsitettä ja määritellä siihen vaikuttavia tekijöitä. Halusin ottaa näkökulmaksi positiivisen psykologian, jota nykyään tuodaan esille työelämässä paljon. Tämän päivän suuntaus on yrittää löytää ja katsoa asioista jotain positiivista. Tutkiessani aikaisempia työhyvinvointimalleja huomasin, ettei lähes mikään muu ole muuttunut 1970-luvulla tehdystä malleista kuin näkökulman muuttuminen positiivisen ajattelun piiriin. Saatujen tulosten perusteella sain kaikkiin tutkimuskysymyksiin vastaukset.

Työn imu määriteltiin tutkimuksissa ja kirjallisuudessa positiiviseksi ja pitkäkestoiseksi tilaksi. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan työn imua määritelmää kuvata moniulotteiseksi käsitteeksi. Sen vaikutus leviää organisaation eri tasoilla, jopa asiakkaisiin ja potilaisiin asti. Jokaisella ihmisellä on henkilökohtainen tapa kokea imua. Tutkimuksissa kävi ilmi, että pääsääntöisesti työn imua kokevien työntekijöiden terveys oli muita parempi ja heidän sairauspoissaolonsa muita vähäisempiä.

Tutkimusta tehdessäni kiinnitin huomiota erityisesti siihen, että työn imu käsitettä käytettäessä viitattiin lähes aina tiettyihin tutkijoihin. Suomalaisista tutkijoista esille nousi lähes kaikissa työn imuun liittyvissä tutkielmissa käsitteen suomentaneen tutkijan Jari Hakasen nimi. Ulkomaalaisissa tutkimuksissa viitattiin Schaufeliniin ja Bakkeriin, jotka kehittivät 2000-luvun

alussa työn imua mittaavan mittariston (liite 1). Alun perin myös Jari Hakasen tutkimukset pohjautuvat näiden kahden hollantilaisen tutkijan määritelmiin.

Tutkimuksen keskeisin tulos oli työn imun ja työhön sitoutumisen välinen yhteys. Työn imuun vaikuttavat tekijät löytyivät organisaatioiden eritasoilta, kuitenkin eniten työn imun kokeemukseen vaikutti työntekijän lähin esimies ja häneltä saatu tuki. Työn imua kokevan työntekijän yleistyksenä voidaan pitää ihmistä, joka osaa ottaa työn asettamat vaatimukset haasteena. Omien ja organisaation antamien voimavarojen avulla hän kykenee kääntämään energiansa tulosten tuottamiseen vaipumatta työuupumukseen.

Kirjallisuuskatsauksessa nousee esille voimakkaasti työn voimavarojen merkitys työn imun kokemukseen. Kahdessa tutkimuksessa tulee myös ristiriitaisesti ilmi muihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen verrattuna työntekijän mahdollisuus kokea työn imua. Tällöin huomio tulisi kiinnittää työntekijän mahdollisuuksiin säädellä omaa ajan käyttöönsä. Muissa tutkimuksissa päädyttiin yleisesti johtopäätökseen: työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainoiseen suhteeseen.

Työn voimavaroista nousivat lähes aina tutkimuksissa tärkeimmäksi sosiaalisen tuen tärkeys. Avoin ja luottamuksellinen suhde lähimpään esimieheen edesauttaa työn imun kokemusta. Hyvällä johtamiskulttuurilla saadaan työntekijät sitoutumaan työhönsä ja organisaatioonsa. Tällöin työntekijöiden työpaikan vaihto ajatuksensa lähes hävisivät. Toimivalla ryhmä- ja tiimityöllä on myös tutkimusten mukaan positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumisella.

Yksilön voimavarojen vaikutusta työn imun kokemiseen oli niukasti saatavilla. Useimmissa kirjallisuuskatsauksen tuloksissa kävi ilmi työn ja perheen yhteensovittamisen taito. Yhdessä tutkimuksessa tulee ilmi saman työntekijän voivat kokea joko työn imua tai työholismia riippuen siitä kuinka hän kykenee ajankäyttönsä priorisoimaan.

Persoonallisuuden vaikutus imu kokemiseen nousee selkeästi esiin sekä kirjallisuudessa, että tehdyissä tutkimuksissa. Positiivisesti suuntautuneen työntekijän on negatiivisesti ajattelevaa työntekijä helpompi kokea työn imua. Tärkeimmiksi työntekijän työn imuun vaikuttavista yksilöllisistä voimavaroista nousivatkin kirjallisuuskatsauksessa esille hyvä itsetunto, optimistinen luonne ja joustavuus. Tutkimuksissa käy ilmi työnvoimavarojen vahvempi vaikutus työntekijöiden kokemaan työn imuun kuin yksilön voimavarojen.

### 8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimukset

Aihe on maailmanlaajuisesti pätevä, sillä työn imuun vaikuttavia voimavaroja on tutkittu ympärimaailmaa, kuten Suomessa, Yhdysvalloissa, Japanissa ja Alankomaissa. Aiemmissä tutkimuksissa on osoitettu vahva yhteys työntekijän ja työn voimavarojen vaikutuksesta koettuun työn imuun. Tutkimuksissa käy myös ilmi työn imun vaikutukset organisaatioiden menestykseen sekä potilaiden kokemaan tyytyväisyyteen.

Tämän opinnäytetyön aihe nousi esille työlähtöisesti. Aihealue oli minun oman ammatillisen kasvun kannalta tärkeää, koska koulutuksessani ei ollut juurikaan työterveyshuollon opetusta. Tulevaisuudessa kykenen ottamaan huomioon entistä paremmin työpaikkojen ja työntekijöiden hyvinvointia. Tällä hetkellä olen mukana myös Jamit-hankkeessa, jonka tarkoituksena on saada työpaikat työnkyvyn tukijoiksi ja osatyönkykyisten jatkavan työuriaan. Tämä opinnäytetyön aihe edistää minua myös tämän hankkeen parissa.

Tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää kaikilla organisaation tasoilla. Rekrytoitaessa uusia työntekijöitä yritykseen huomio tulisi kiinnittää yksilön voimavaroihin, jolloin organisaatioiden palvelukseen saataisiin heille sopivia työntekijöitä. Jo rekrytointi vaiheessa työntekijöiden ja työtehtävien yhteensopivuudella on merkittävä vaikutus, tällöin työntekijä pääsee käyttämään omia vahvuuksiaan työn suorittamiseen. Yrityksen menestymisen ja työntekijöiden pysyvyyden kannalta työn imun kokemisella on keskeinen tehtävä. Työn imun kokemuksesta lisäämällä työyhteisössä vähenevät sairauspoissaolot huomattavasti ja siten organisaatioiden tuottavuus ja menestyminen paranevat.

Lähimmän esimiehen vaikutus työntekijän työn imun kokemukseen tulee monessa tutkimuksessa ilmi. Organisaatiotasolla olisi tärkeää kiinnittää huomiota lähiesimiehen antamaan sosiaaliseen tukeen. Samalla huomiota tulisi kiinnittää esimiesten jaksamiseen, koska heidän työn imun kokemukset heijastuvat myös työntekijöihin.

Työn imun ja työn voimavarojen vaikutusta toisiinsa on jo tutkittu jonkin verran, mutta työn imun ja yksilöllisten voimavarojen vaikutuksia toisiinsa on vasta vähän tutkittu. Tulevaisuuden jatkotutkimuksina voitaisiin näkökulmaksi ottaa työn imun yksilöllisten voimavarojen vaikutus. Toisena mielenkiintoisena jatkotutkimuksen aihealueena voitaisiin pitää työn imun vaikutuksia organisaatioiden menestykseen ja tuloksellisuuteen. Näitä tutkimuksia ei ole Suomessa aikaisemmin tehty ja maailmallakin aihetta on vasta vähän tutkittu. Kolmantena mielenkiintoisena jatkotutkimus aiheena voisi olla työn imun ja taloudellisen taantuman välinen vaikutus toisiinsa.

## Lähteet

- Aalto R. 2006. Työelämän selviytymisopas - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Saarijärven Offset.
- Ahola K, Kivistö S & Vartia M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Antila J, Auvinen E, Hakonen N, Lantto P, Marttila O, Meklin J & Pakarinen T. 2009. Taantuman pyörteistä työn imuun. Tuottavuuden pyöreä pöytä. Sihteeristön katsaus.
- Blom R & Hautaniemi A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino.
- Hakanen J. 2002. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Hakanen J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunalueilla. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hakanen J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Hakanen J. 2012. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.
- Honkonen T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo K-P, Antti-Poika M & Uitti J (toim.). Työstä terveyttä. Duodecim. Porvoo: Bookwell. 79-80.
- Ilmarinen J, Gould R, Järviskoski A & Järvisalo J 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koskinen S. (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino. 23-24.
- Johansson K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset - huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Johansson K, Axelin A, Stolt M & Ääri R-L (toim.). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino - Turun Yliopisto. 3, 4.
- Juuti P. 1991. Työ ja elämän laatu. JTO tutkimuksia sarja 5. MyCo.
- Kankkunen P & Vehviläinen-Julkunen K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.
- Kauppinen T, Hanhela R, Kandolin I, Karjalainen A, Kasvio A, Perkiö-Mäkelä M, Priha E, Toikkanen J & Viluksela M. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Sastamala: Vammalan kirjapaino.
- Koivumäki J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Kontio E & Johansson K. 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimusten laatuun. Teoksessa Johansson K, Axelin A, Stolt M & Ääri R-L (toim.). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino - Turun Yliopisto. 101-102.
- Kylmä J & Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima.
- Leino-Kilpi H. 2007 Kirjallisuuskatsaus - tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson K, Axelin A, Stolt M & Ääri R-L (toim.). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino - Turun Yliopisto. 2.
- Leivo P. 2011. Työn imu, työn voimavaroitekiijät ja tuloksellisuuskokemukset sairaalaorganisaatioissa. Lisensiaattitutkimus. Psykologian oppiaine. Yhteiskunta- kulttuuritutkimuksen yksikkö. Tampereen yliopisto.



Lindström K. 2002. Työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen Suomessa. Teoksessa Lindström K & Leppänen A (toim). Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Manka M-L. 2006. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto.

Manka M-L, Hakala L, Nuutinen S & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint.

Nakari M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto.

Perkiö-Mäkelä M. 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos.

Pietilä H. 2005. Työnvoimavarojen ja työnvaatimusten yhteys yritysjohtajien työhyvinvointiin. Kehityopsykologian ja johtamisen pro-gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Salminen A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4. Vaasa.

Selander K. 2010. Sosiaalisen tuen rooli työn imun taustalla. Pro-gradu -tutkielma. Yhteiskuntapolitiikka. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto.

Suonsivu K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Tohmo E. 2007. Ajassa kehittyvä työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin käsitteen teoreettista tarkastelua. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Pro-gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.

Tuomi J & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Livonia print.

Tuomi J, Seitsamo J, Ilmarinen J & Gould R. 2006. Työ ja työympäristö. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koskinen S. (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino. 176.

Tähtinen H. 2007. Systemaattinen tiedonhaku hoitotieteen näkökulmasta. Teoksessa Johansson K, Axelin A, Stolt M & Ääri R-L (toim.). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino - Turun Yliopisto. 10.

Virtanen P. 2006. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima.

#### Elektroniset lähteet:

Henkinen kuormitus. 2010. Työsuojeluhallinto.  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus> Luettu 1.8.2012

Honkonen T, Lindström K & Kivimäki M. 2003. Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. <http://www.duodecimlehti.fi> Luettu 16.10.2012.

Kuopion yliopistonkirjasto. 2004. <http://kirjasto.utu.fi/oppaat/pubmed/PubMed-opas.htm> Luettu 02.09.2012.

Malmivaara A. 2002. Systemoitu kirjallisuuskatsaus - työkalu tutkimusnäytön tavoittamiseen. <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo92921.pdf> Luettu 03.09.2012.

- Manka M-L. 2012. Miten saan iloa työhön.  
[http://www.mielenterveysseura.fi/tiedotus\\_ja\\_julkaisut/mielenterveys-lehti/mielenterveys\\_2012/mielenterveys\\_2\\_2012/iloa\\_tyohon/](http://www.mielenterveysseura.fi/tiedotus_ja_julkaisut/mielenterveys-lehti/mielenterveys_2012/mielenterveys_2_2012/iloa_tyohon/) Luettu 2.9.2012.
- Manka M-L. 2011. Työn imu ja positiivisen psykologian näkökulma.  
[http://www.kuntoutussaatio.fi/files/388/manka\\_imu\\_ja\\_positiivinen\\_psykologia.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/388/manka_imu_ja_positiivinen_psykologia.pdf) Luettu 10.7.2012.
- Schaffeli W & Bakker A. 2003. UWES Utrecht Work Engagement Scale.  
[http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article\\_arnold\\_bakker\\_87.pdf](http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf) Luettu 16.10.2012.
- Terveystieteiden keskuskirjasto. <http://www.terkko.helsinki.fi/medic/lisatieto.htm> Luettu 02.09.2012
- kirjallisuuskatsauksen lähteet:
- Akseli A. 2011. Yritysjohdon kanssa samassa veneessä - tavoitteena työssään viihtyvä, aikaansaava ja sitoutunut henkilöstö. *Työterveyslääkäri* 2011; 29.
- Bacon C & Mark B. 2009. Organizational effects on patient satisfaction in hospital medical-surgical units. *J Nurs Adm* 2009 May: 39.
- Koolhaas W, Brouwer S, Groothoff J & van der Klink J. 2010. Enhancing a sustainable healthy working life: design of a clustered randomized controlled trial.  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2928202/> Luettu 20.8.2012
- Lallukka T & Rahkonen O. 2009. Työn psykososiaaliset tekijät, työn ja perheen yhteensovittaminen ja uni. *Työterveyslääkäri* 2009: 4.
- Lepäntalo A, Heponiemi T, Sinervo T, Vänskä J, Halila H & Elovainio M. 2008. Terveyskeskuslääkärien työhön sitoutuminen ja työstälähtöaikeet sekä niiden yhteydessä olevat työn psykososiaaliset riskitekijät. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2008: 45.
- Mark B, Hughes L, Belyea M, Chang Y, Hofmann D, Jones C & Bacon C. 2007. Does safety climate moderate the influence of staffing adequacy and work conditions on nurse injuries? *J Safety Res.* 2007: 38.
- McMaus I, Jonvik H, Richards P & Paice E. 2011. Vocation and avocation: leisure activities correlate with professional engagement, but not burnout, in a cross-sectional survey of UK doctors. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3196901/?tool=pubmed> Luettu 20.08.2012
- Mäkipää S, Laaksonen K, Saarinen J & Miettinen M. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? *Suomen lääkirilehti* 2012: 13.
- Shimazu A & Schaufeli W. 2009. Is workholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Ind Health* 2009 Oct: 47.
- Shimazu A, Schaufeli W, Kubota K & Kawakami N. 2012. Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions? *Ind Health* 2012: 50.
- Sinokki M. 2010. Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2010: 15.

Tsuno K, Kawakami N, Inoue A, Ishizaki M, Tabata M, Tsuchiya M, Akiyama M, Kitazume A, Kuroda M & Shimazu A. 2009. Intragroup and intergroup conflict at work, psychological distress, and work engagement in a sample of employees in Japan. *Ind. Health* 2009: 47.

Van Wijhe C, Peeters M & Schaufeli W. 2011. To Stop or Not to Stop, That's the Question: About Persistence and Mood of Workaholics and Work Engaged Employees. *Int J Behav Med*. 2011 Dec: 18.

Wallin O. 2010. Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta. *Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti* 2010: 47.

## Kuvat

Kuva 1 Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) malli Schaufelin ja Bakkerin mukaan (Honkonen 2010, 79-80). .....	10
Kuva 2 Työkykyä kuvaavat ulottuvuudet voimavarojen, työn ja ympäristön kannalta (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 23). .....	12

## Taulukot

Taulukko 1 Waltonin työelämän laadun määritelmän käsiteluoikat (Nakari. 2003, 63).....	8
Taulukko 2 PubMed:ssa aineiston rajaaminen .....	16
Taulukko 3 Medic:ssa aineiston rajaaminen.....	17
Taulukko 4 Työn imu polku (Hakanen 2009, 60).....	23
Taulukko 5 Työn voimavarojen vaikutus työn imuun tutkimuksissa .....	26
Taulukko 6 Yksilön voimavarojen vaikutus työn imuun tutkimuksissa.....	27

## Liite 1

Finnish version

Työn imu (UWES) ©

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita '0' (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

	hyvin harvoimn	harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein	aina
0	1	2	3	4	5	6
en/ei koskaan	muutamana kerran vuodessa	kerran kuussa	muutamana kerran kuussa	kerran viikossa	muutamana kerran viikossa	päivittäin

1. \_\_\_\_\_ Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni (VI1)
2. \_\_\_\_\_ Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus (DE1)
3. \_\_\_\_\_ Työskennellessäni unohdan ajan kulun (A12)
4. \_\_\_\_\_ Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Olen innostunut työstäni (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Työni inspiroi minua (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Olen ylpeä työstäni (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Olen täysin uppoutunut työhöni (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Minulle työni on haastavaa (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Olen hyvin sinnikäs työssäni (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin (VI6)

Shortened version (UWES-9); VI = tarmokkuus; DE = omistautuminen; AB = uppoutuminen (Schafeli & Bakker. 2003, 53)