



ALAISTAIKOT HOITAJIEN KU- VAAMINA ERIKOISSAIRAANHOI- DOSSA

Tuija Heinilä

Opinnäytetyö
Joulukuu 2013
Ylempi ammattikorkeakou-
lututkinto
Sosiaali- ja terveysalan ke-
hittämisen ja johtamisen
koulutusohjelma

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ylempi ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämissä ja johtamisen koulutusohjelma

TUIJA HEINILÄ:
Alaistaidot hoitajien kuvaamina erikoissairaanhoidossa

Opinnäytetyö 64 sivua, joista liitteitä 11 sivua
joulukuu 2013

Työyhteisön toiminnan tutkiminen ja kehittäminen on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja yhteiskunnallista vaikuttamista toimivan ja tuottavan työelämän edistämiseksi. Työyhteisö tarvitsee sekä hyvää johtamista että työntekijätaitoja, jotka yhdessä ja vastavuoroisesti edistävät työntekijöidensä jaksamista, parempaa palvelun laatua ja organisaation menestymistä. Tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena oli yksittäisen työntekijän osuus ja ymmärrys asiasta. Tutkimuksen kohteena olivat Tampereen yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysten vastuualueen hoitajat. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata erikoissairaanhoidossa työskentelevien hoitajien näkemyksiä omista alaistaidoistaan. Työn tavoitteena oli alaistaitoja tunnistamalla parantaa työyhteisöjen toimintaa ja tukea alaistaitojen vaikutusta esimies-alaissuhteeseen ja työtyytyväisyyteen. Tutkimusongelmina olivat: Millaisiksi hoitajat arvioivat alaistaitonsa? Millaiseksi hoitajat arvioivat esimies-alaissuhteensa? Millaiseksi hoitajat arvioivat työtyytyväisyytensä? Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen tilastollinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä oli sähköinen kyselylomake, vastausprosentti oli 53 (N=175).

Hoitajien kuvaamina alaistaidoiksi kuvattiin tunnollisuutta, ystävällisyyttä, auttamista ja yhteistyötä. Vastuullisuus ilmenee vastuunkantamisena omasta työtehtävästä ja työympäristöstä. Sen sijaan epäkohtiin puuttuminen ja niiden eteenpäin vieminen sekä työpaikan asioihin vaikuttaminen ei ollut niin tärkeää. Esimiehen läsnäoloa arjessa arvostettiin yksimielisesti. Palautteen anto esimiehelle oli vähäisempää kuin työtoverille. Luottamus esimiestä kohtaan toteutuu osittain. Tuen saaminen esimieheltä edesauttaa luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden kokemista. Hoitajat viihtyvät työssään ja haluavat jatkaa siinä. Vaikutusmahdollisuudet koskien työoloja, työn sisältöä ja itsenäistä päätöksentekoa toteutuvat osittain.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että työyhteisöissä tulee paneutua esimies-alaissuhteen kehittämiseen ja vastavuoroisuuteen. Palautteenantotapoja ja -tilanteita tulee kehittää. Työyhteisön ja työn kehittämiseksi tulee luoda toimivia, säännöllisiä käytänteitä, joissa kuunnellaan ja arvostetaan yksittäisen työntekijän mielipiteitä. Työntekijälle tulee järjestää mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon siten, että se on luontevaa ja arvostavaa.

Asiasanat: alaistaidot, työyhteisötaidot, esimies-alaissuhde, työtyytyväisyys

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Development and Management in Health Care and Social Services

HEINILÄ, TUIJA:

Employee Skills from Hospital Nurses' Perspective

Master's thesis 64 pages, appendices 11 pages

December 2013

The purpose of this study was to focus on employee skills because it is known that good personnel management is significant to the work community. The purpose was to describe how the nurses' saw their own employee skills. The aims were to improve the performance in work communities by recognizing employee skills and to support their effect on manager/subordinate relationship and job satisfaction. The data was collected by questionnaire and it was analyzed by descriptive statistics and correlations. Of 175 nurses 53 % responded.

Results showed that nurses most frequently report conscientiousness, helpfulness, cooperation and friendliness as their employee skills. Responsibility was shown mostly as taking care of one's own tasks and environment, not so much of problems. Nurses appreciated if manager was available. Trust in manager could be better, when having support from their manager nurses report more trust and justice. Nurses were happy with their work and mostly had no intention to change work. The possibilities to affect one's work environment, content of work and independent decision making were carried out partly.

The conclusion of this study is that there should be more reciprocity in manager/subordinate relationship. When developing work societies and work overall there should be real, honest situations for employees to point out their opinions.

Key words: employee skills, work community skills, manager/subordinate relationship, jobsatisfaction

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 KOHDEORGANISAATION ESITTELY	8
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA TAVOITE	9
4 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	10
4.1 Alaistaidot.....	10
4.2 Esimies-alaissuhde	12
4.3 Työtyytyväisyys	15
4.4 Kirjallisuuskatsaus aiheesta.....	16
4.4.1 Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen	17
4.4.2 Alkuperäistutkimusten hakuprosessi	17
4.4.3 Alkuperäistutkimusten näytön asteen ja laadun arviointi	20
4.4.4 Kirjallisuuskatsaukseen valitut alkuperäistutkimukset	20
4.4.5 Alkuperäistutkimusten keskeiset tulokset.....	21
5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
5.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	22
5.2 Aineistonkeruumenetelmä.....	22
5.2.1 Kyselylomakkeen laatiminen ja esitetaus.....	24
5.2.2 Aineiston otos ja kyselyn toteuttaminen	25
5.3 Aineiston analyysimenetelmä ja analysoinnin toteutus.....	26
6 TULOKSET	29
6.1 Vastaajien taustatiedot.....	29
6.2 Hoitajien kuvaamat alaistaidot	31
6.3 Hoitajien kuvaamat esimies-alaissuhteet.....	34
6.4 Hoitajien kuvaama työtyytyväisyys	37
6.5 Yhteenvedo tuloksista	40
7 POHDINTA	43
7.1 Tutkimuksen luotettavuus	43
7.2 Tutkimuksen eettisyys	45
7.3 Tulosten tarkastelu.....	46
7.4 Tulosten hyödyntäminen	48
7.5 Jatkotutkimusehdotukset	49
LÄHTEET.....	50
LIITTEET.....	54
Liite 1. Tutkimusten sisäänotto - ja poissulkukriteerit sekä näytön asteen arviointi.....	54

Liite 2. Saadut viitteet.....	55
Liite 3. Laadun arviointilomake	56
Liite 4. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset	57
Liite 5. Kyselylomake	61
Liite 6. Saatekirje.....	63
Liite 7. Vastaajien taustatiedot	64

1 JOHDANTO

Vetovoimainen työ edistää sekä tekijöidensä terveyttä ja toimintakykyä että myös yritysten ja yhteiskunnan tuottavuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM 2011) linjauksen mukaisesti erityistä huomiota on kiinnitettävä työympäristöä ja työhyvinvointia koskeviin osa-alueisiin. Näillä toimilla pyritään muun muassa siihen, että ihmiset jatkavat työssään entistä pidempään. Erityisen merkitykselliseksi nousee johtaminen, mutta myös yksittäisen työntekijän vastuu terveydestään ja työolojen kehittamisestä. Johtamisen tueksi tarvitaan jokaisen työntekijän työyhteisötaitoja ja kumppanuutta. (STM 2011, 5-6.) Työyhteisön toiminnan tutkiminen ja kehittäminen on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja yhteiskunnallista vaikuttamista. Henkilöstöjohtamisella edistetään työhyvinvointia, siitä huolehtiminen on työnantajan ja työntekijäpuolen yhteistoimintaa. Kokiesaan työn imua työntekijällä on käytössään voimavaroja, jotka parantavat yksilöllistä ja organisatorista suoritusta, jaksamista, aloitteellisuutta, työhön sitoutumista ja hyviä alaitaitoja. (Kunnallinen Työmarkkinalaitos 2009, 40- 43.)

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin strategian mukaisia eettisiä periaatteita ovat muun muassa ihmisen kunnioittaminen ja osaamisen arvostaminen (PSHP 2013). Alaitaitoinen työntekijä toteuttaa arkipäivän työssään organisaationsa arvoja ja periaatteita, lisäksi hän omalla toiminnallaan osallistuu tavoitteiden saavuttamiseen ja johtamisen tukemiseen (Aarnikoivu 2010, 96). Yksittäisen työntekijän kyky ja ymmärrys oman toiminnan näkemisestä osana kokonaisuutta on ratkaiseva tekijä menestyvälle ja hyvinvoivalle työyhteisölle. Kehittäessään omia alaitaitojaan työntekijän on helpompi tiedostaa oma roolinsa työyhteisössä ja ymmärtää päätöksenteon ja toiminnan perusteet, sekä niihin vaikuttaneet seikat. (Kaivola & Launila 2007,72; Aarnikoivu 2008, 91.)

Toimiva vuorovaikutus työntekijöiden ja esimiehen välillä edistää työyhteisön yhteisöllisyyttä ja kannustaa työssä jaksamiseen. Yhteistyöllä ja vastavuoroisuudella edistetään työyhteisön sosiaalista pääomaa. Eri-ikäiset työntekijät arvostavat ja tarvitsevat eri asioita esimiestyössä, lisäksi esimiestyön onnistumiseen vaikuttavat työntekijöiden työyhteisötaidot. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordi 2013, 99.) Minkälaisia alaitaitoja työntekijät arvostavat, minkälainen on hyvä pomo, entä mikä saa viihtymään työssä? Ja onko näillä asioilla jotain yhteistä?

Yksittäisen työntekijän osuus ja vastuu työyhteisön toiminnasta ovat tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena. Tutkimuksen kohdejoukkona ovat Tampereen yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysten vastualueen hoitajat. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitajien näkemyksiä alaistaidoista, esimies-alaissuhteesta ja työtyytyväisyydestä. Tavoitteena on alaistaitojen tunnistamisella parantaa työyhteisöjen toimintaa. Alaistaitoja kehittämällä voidaan tukea niiden vaikutusta esimies-alaissuhteeseen ja työtyytyväisyyteen. Tutkimuksen tuottamaa tietoa tullaan käyttämään materiaalina naistentautien ja synnytysten klinikan osastotunneilla ja koulutuksissa.

2 KOHDEORGANISAATION ESITTELY

Opinnäytetyön kohdeorganisaationa ja yhteistyötahona on Pirkanmaan sairaanhoitopiirin (PSHP) Tampereen yliopistollinen sairaala. Sairaalassa on seitsemän toimialuetta, joista toimialue 4 on naistentautien, synnytysten, lastentautien ja lastenpsykiatrian toimialue. Naistentautien ja synnytysten vastuualue (NaSy) jakaantuu naistentauteihin, raskauksiin ja synnytyksiin, alueelliseen naistentaudit ja synnytykset yksikköön (Vammala, Valkeakoski) sekä tutkimuksen ja opetuksen EVO- yksikköön. (PSHP 2013.) Tutkimuskohteena ovat Tampereen yliopistollisen sairaalan (Tays) naistentautien ja synnytysten vastuualueen hoitajat, joita on 175. Näistä 36,5 klö/sh on osa-aikaisena, äitiyslomalla, hoito- tai vuorotteluvapaalla (Kalvas 2013). Tutkittavina ovat naistenklinikan kättilöt, sairaanhoitajat, perushoitajat ja lastenhoitajat. Tätä joukkoa kutsutaan hoitajiksi tästä eteenpäin.

Naistentautien ja synnytysten vastuualueella Taysissa toimii naistentautien osasto ja naistentautien poliklinikka, äitiyspoliklinikka, synnytysosasto, kolme synnytysvuodeosastoa ja hormoni- ja lapsettomuuspoliklinikka sekä naistentautien ja synnytysten päivystys. Vastuualueella hoidetaan naistentautipotilaita, gynekologisia syöpäpotilaita, lapsettomuuspotilaita, raskaana olevia, synnyttäjiä ja synnyttäneitä. (PSHP 2013.)

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin strategian mukaisia eettisiä periaatteita ovat hyvä hoito, ihmisen kunnioittaminen, osaamisen arvostaminen ja yhteiskuntavastuullisuus. Näistä ihmisen kunnioittaminen tarkoittaa työyhteisöissä toisen ihmisen arvostamista ja toisista välittämistä, sekä ammattilaisten keskinäistä arvostusta ja hyvää vuorovaikutusta. Kunnioittaminen kohdistuu sekä potilaisiin, heidän läheisiinsä että työtovereihin. Osaamisen arvostamisella työntekijöitä rohkaistaan oman työn ja työyhteisön kehittämiseen, ammatillisten ja sosiaalisten taitojen arvostamiseen ja hankkimiseen sekä innovatiivisuuteen, osaamisen kehittämiseen ja hiljaisen tiedon siirtämiseen. Jokainen työntekijä yhdessä luottamushenkilöiden kanssa toimii yhteiskuntavastuullisesti työnantajansa julkisuuskuvan ja toiminnan kehittämiseksi. (PSHP 2013.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitajien näkemyksiä omista alaistaidoistaan.

1. Millaisiksi hoitajat arvioivat omat alaistaitonsa?
2. Millaiseksi hoitajat arvioivat esimies-alaissuhteensa?
3. Millaiseksi hoitajat arvioivat työtyytyväisyytensä?

Tutkimuksen tavoitteena on alaistaitojen tunnistamisella parantaa työyhteisöjen toimintaa. Tunnistamalla alaistaitoja niitä voidaan kehittää ja niiden merkitystä esimies-alaissuhteeseen ja työtyytyväisyyteen voidaan tukea. Tutkimuksen tuottamaa tietoa tullaan käyttämään materiaalina osastotunneilla tapahtuvissa koulutuksissa sekä naisten- tautien ja synnytysten klinikan koulutuksissa. Hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö kantaa vastuunsa laadukkaasta ja turvallisesta potilashoidosta. Kun henkilöstö on tyytyväinen työoloihinsa ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin, se on innovoiva ja idearikas parantaa hoidon prosessia. Tällä saavutettaneen myös taloudellista hyötyä.

4 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tämän tutkimuksen kohteena ovat alaistaidot. Lähitermi on työyhteisötaidot, jolla tarkoitan sekä työntekijän (alaisen) että esimiehen taitoja työyhteisössä. Tässä työssä keskitytään ensisijaisesti työntekijän näkökulmaan.

4.1 Alaistaidot

Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän asennetta työtä, työyhteisöä ja esimiestä kohtaan. Alaistaidoissa on kyse ammatillisesta osaamisesta, motivoituneisuudesta, sitoutumisesta ja luottamuksesta. Oman työn tekeminen hyvin on kaiken lähtökohta. Työn muodollisten vaatimusten lisäksi työntekijä toimii vastuullisesti työtään ja työyhteisöään kehittämisen, on auttamishaluinen ja työskentelee perustehtävänsä suuntaisesti. (Räty 2009, 14 - 16, 18.) Sen lisäksi, että työntekijä haluaa tehdä perustehtävänsä mahdollisimman laadukkaasti, vastuullinen alainen haluaa toimia yhteistyössä muiden kanssa sekä osaa keskustella oman työnsä piirteistä. (Keskinen 2005, 28.) Alaistaitoinen työntekijä haluaa auttaa työtovereitaan, hän on reilu ja kannustaa muita jaksamaan, sekä noudattaa yhteisiä sääntöjä. Alaistaitoisuus näkyy myös oman ammattitaitonsa ylläpitämisessä ja itsensä kehittämisessä. Alaistaitoinen työntekijä on lojaali työnantajalleen helpottaen näin myös työtovereidensa työtä. (Laine 2009, 74 -78.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa alaistaidoiksi kuvataan *reiluuutta* (tilapäisten vaikeuksien ja vastoinkäymisten sietäminen hyvässä hengessä), *tunnollisuutta* (sääntöjen, määräyksien, työaikojen noudattaminen), *altruismia* (epäitsekkyyys; auttamishalu työtovereita tai ryhmää kohtaan), *kohteliaisuus* (rakentava yhteistyö) ja *kansalaishyveellisyyttä* (rakentava osallistuminen työyhteisön ja organisaation toimintaan; vastuullisuus) (Chu, Lee & Hsu 2006; Hadjali, Salimi & Salehi 2012).

Ammattitaito pohjautuu kunkin ammatin erikoisosaamista vaativaan tieto- ja taitoperustaan. Sairaanhoidajan (ja myös muun hoitoammattilaisen, esim. kättilön, kirj. huom.) työn katsotaan suomalaisessa yhteiskunnassa olevan asiantuntijan työtä. Työssään asiantuntija yhdistää koulutuksen ja uuden tutkimustiedon käytännölliseen osaamiseensa ja

kokemuksen tuomaan hiljaiseen tietoon. Asiantuntija reflektoi omaa toimintaansa ja tarvittaessa muuttaa sitä paremmin tilanteeseen sopivaksi. Asiantuntijuuteen kuuluu myös oman työn, ammattialan ja työyhteisön kehittäminen. (Mäkipää & Korhonen 2011, 13 -16.)

Työyhteisössä on erilaisia rooleja. Termi alainen ei tarkoita ”alamaisuutta”, vaan työntekijän roolia suhteessa esimieheensä. Myös esimiehellä voi olla alaisen rooli suhteessa omiin esimiehiinsä. Alaisen roolin voidaan ajatella sisältävän perustehtävän tekemistä, mutta myös johdettavana olemista. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 7; Aarnikoivu 2008, 91.)

Alaistaitoja voidaan pitää esimiestäitojen vastinparina. Molemmilla on oma vastuunsa työyhteisön ilmapiirin luomisessa ja kehittämisessä. Kehittyäkseen omilla esimies- tai alaistaidoissaan kummankin tulee jatkuvasti tarkastella oman perustehtävän ja tavoitteiden toteutumista yhdessä. (Kaivola & Launila 2007, 68.) Työpaikan esimies- ja työntekijäasemat merkitsevät sosiaalista asemaa, johon liittyy odotusten kokonaisuus. Mitä selkeämmin eri roolikäyttäytymiset täydentävät toisiaan, sitä luontevampaa ja toimivampaa vuorovaikutus on. (Keskinen 2005, 46.)

Alaistaitoja vastaava termi englanninkielisessä kirjallisuudessa on organisaatiokansalaisuus (organizational citizenship behavior), jolla tarkoitetaan sellaista käyttäytymistä, joka edistää työyhteisön toiminnan sujuvuutta ja keskinäistä kanssakäymistä. Organisaatiokansalaisuudella nähdään olevan positiivinen vaikutus organisaation tavoitteiden saavuttamiseen ja suorituskyvyn lisäämiseen. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 7.)

Työntekijällä on velvollisuuksia, joita säädellään työsopimuslailla. Tärkein on työntekijän velvollisuus suorittaa työsopimuksessa sovittavaksi tehty työ huolellisesti ja normaalilla joutuisuudella noudattaen työnantajan antamia määräyksiä ja työturvallisuuden edellyttämää varovaisuutta. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työpaikan työsääntöjä, sekä olla lojaali työnantajalleen. Tämä tarkoittaa työssä työnantajan edun huomiointamista sekä työnantajan julkisen kritisoinnin välttämistä, mikäli se aiheuttaisi työnantajalle vahinkoa. (Saarinen 2011, 125 -131.)

Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu luotettavuus, rehellisyys ja lupauksen pitäminen. Luottamus ei ole pysyvä olotila, vaan sen ylläpitämiseksi on työskenneltävä vastuullisesti. (Aarnikoivu 2010, 92 -93.) Positivistisen ihmiskäsityksen mukaisesti ihmisessä on usko ihmisyyteen ja taipumus luottaa. Luottamus on kriittinen menestystekijä ilmapiirin kehittymisen kannalta. Kokiessaan esimiehen uskovan kykyihinsä työntekijä on valmis riskin ottoon ja sitoutumiseen. Luottamuksen kokeminen myös mahdollistaa tehokkaan kommunikaation. (Aarnikoivu 2008, 48, 57 -61.) Nykypäivän työelämässä työntekijän taitoja arvostetaan, toteaa Ikonen (2013) tutkimuksessaan. Oman osuuden ymmärtäminen ja aktiivisuus luottamuksen rakentamisessa ja ylläpitämisessä on tärkeää työntekijälle. Työelämän uudenlaisen kulttuurin tarve on ilmeinen; tarvitaan arvostavaa ja kannustavaa kulttuuria aliarvioinnin ja kritisoinnin sijaan.

Alaistaidot ovat siis perustehtävän tekemistä, mutta myös oman työn kehittämistä yhteistyössä työtovereiden ja esimiehen kanssa. Pystyäkseen kehittämään työtään, tulee työntekijän ottaa vastuu omasta tekemisestään ja vuorovaikutuksestaan suhteessa työyhteisön kaikkiin jäseniin. Myönteinen asenne ja muiden työyhteisön jäsenten arvostaminen helpottaa luottamuksen syntymistä. (Kaivola & Launila 2007, 102.)

4.2 Esimies-alaissuhde

Esimies-alaisuudessa on paljon ääneen lausumattomia odotuksia, oletuksia ja sopimuksia. Puhutaan psykologisesta sopimuksesta. Epäkohtien rakentava esille ottaminen vaatii kaikilta työyhteisön jäseniltä uskallusta. Työyhteisössä pätevät normaalit hyvät käytöstavat ja vuorovaikutussäännöt. Tämä koskee myös alaisen suhdetta esimiehensä. Työntekijän on annettava esimiehelle mahdollisuus onnistua esimiestyössään samoin kuin esimiehen on tuettava työntekijäänsä ottaen huomioon työntekijän yksilöllisyys; ”erilaiset johdettavat tarvitsevat erilaista johtamista”. (Ristikangas, Aaltonen & Pitkänen 2008, 227 -231.)

Kun työntekijä tulee organisaatioon, hän rakentaa mielessään odotuksistaan psykologisen sopimuksen. Mitä paremmin nämä odotukset organisaatioissa saavat vastakaikua, sitä vahvempi sopimuksesta tulee. Sanomattomat odotukset voivat olla esimerkiksi työsuhteen jatkumiseen tai etenemismahdollisuuksiin liittyviä, ne voivat sisältää odotuksia

ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä johtaen asiantuntijuuden kehittymiseen. Mikäli työntekijä kokee, että psykologinen sopimus toimii, hän on yleensä sitoutunut organisaatioonsa. Sisäsyntyisellä motivaatiolla ja sitoutumisella on erittäin suuri merkitys työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. (Aarnikoivu 2010, 25 -26.) Alaistaitoinen työntekijä on sitoutunut organisaatioonsa. Sitoutunut alainen on motivoitunut ja halukas kehittämään omaa työtään ja työyhteisöään. Hän on sisäistänyt vastuun omasta työpanoksestaan ja sen merkityksestä organisaation menestymiselle. Vastavuoroisesti sitoutunut alainen odottaa, että hänen palveluksiaan ja osaamistaan arvostetaan organisaatiossa. Kyseessä on molemminpuolinen vaihtosuhde, jota säätelee keskinäinen luottamus. Esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa tapahtuvaa luottamuksen, ajatusten, tunteiden ja kunnioituksen molemminpuolista vaihtoa voitaisiin kuvata myös johtajuuden vaihtoteorialla (LMX eli leader-member exchange) (Keskinen 2005, 26, 72 -73.)

Hoitotyön esimiehillä on johdettavanaan asiantuntijoita, jotka ovat oman työnsä erityisosaajia. Luodakseen luottamuksellisen ilmapiirin työyhteisöön esimiehen tulee osoittaa arvostustaan työntekijöitään kohtaan. Johtajuus voi olla jaettua, jossa tieto ja tietämättömyys, valta ja vastuu jaetaan. Esimies toimii alaisilleen esimerkkinä yhteisöllisten arvojen toteuttajana. Tällaisella toimintatavalla saattaa olla myös vaikutuksia potilastyöhön; jos työntekijä saa arvostusta osakseen, hän todennäköisemmin suuntaa sitä myös asiakastyöhön. (Kanste 2011, 134.)

Aiemmissä tutkimuksissa on tutkittu esimies-alaisuuden vaikutusta alaistaitoihin. Esimiehen tulisi tehdä kaikkensa ylläpitääkseen hyvää suhdetta työntekijöihinsä. Tunteiden jakaminen, uskollisuus ja panostaminen hoitajiin parantavat luottamusta. Esimies-alaisuuden vastavuoroisuus korostuu muuttuvissa työelämän oloissa, hyvin toteutuessaan se parantaa kollektiivista tehokkuutta. (Chen, Wang, Chang & Hu 2008.) Lapierrin & Hackettin (2007) tutkimuksen mukaan esimies-alaisuuden koheneminen parantaa työtyytyväisyyttä ja alaistaitojen laatua. He toteavat, että työpaikan sosiaalisten suhteiden parantaminen ja motivoiminen alaistaitoihin on haaste esimiehille. Työntekijöiden palkitseminen, kiittäminen ja kehittäminen päivittäin on yksi tapa.

Esimiehellä on merkittävä rooli luottamuksen rakentumisessa. Mikäli esimies jatkuvasti kontrolloi alaistensa tekemisiä ja määräälee pikkuasioista, on luottamuksen rakentuminen työlästä. Koska puolet luottamuksen rakentumiseen tarvittavasta vuorovaikutukses-

ta tulee työntekijältä, molemmilla on oma vastuunsa vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentumisesta. Jos luottamus esimiehen ja työntekijän välillä on kunnossa, kokevat molemmat olonsa turvalliseksi ja yltyvät hyviin suorituksiin. (Silvennoinen & Kauppinen 2007, 70 -71.)

Arvostavan vuorovaikutuksen kautta toinen osapuoli kokee tulleen huomioduksi ja kuulluksi tasavertaisena työyhteisön jäsenenä (Kaivola & Launila 2007, 102). Kun työntekijä kokee, että häntä kuunnellaan ja että hänelle on annettu mahdollisuus tuoda omia näkökulmiaan esiin päätöksenteossa, lisää se työntekijän itsetuntoa ja arvostuksen tunnetta. Kunnioittava ja ystävällinen suhtautuminen ja päätösten perusteleminen lisää reilouden tunnetta ja oikeudenmukaisuuden kokemista. Tunnepääoman vaaliminen on tärkeää yrityksen menestymiselle. (Valpola, Kvist, Heimonen, Niutanen, Lillkäll, Masalin & Kalin 2010, 38-39.) Kunnioittamalla ja kuuntelemalla työntekijää tasavertaisena keskustelukumppanina esimies osoittaa arvostavansa työntekijän tietotaitoa. Tasapuolisella vuoropuhelulla edistetään toimivaa yhteistyötä. (Laine 2009, 60.)

Pystyäkseen rakentamaan esimies-alaissuhdetta rakentavasti ja luottamukselliseksi, tulee keskustelun olla dialogista turvallisen ilmapiirin luomiseksi. Se on vastavuoroista; kuuntelua ja omien ajatusten reflektointia. Dialogi tuottaa uutta ymmärrystä organisaatiolle ja synnyttää työntekijöille sisäistä voimantunnetta lisäten näin myös yhteisöllisyyttä. (Wink 2010, 54 -56.) Kiinnittämällä huomiota vuorovaikutuksen kulkuun voidaan tuottaa asioille uusia, yhteisiä merkityksiä. Vuorovaikutukseen sisältyy aina vahva vastuu omasta osuudesta ja yhteisistä tehtävistä. (Mönkkönen & Roos 2010, 161.) Viestinnällä ja vuorovaikutuksella selkiytetään organisaation perustehtävää ja yksittäisen työntekijän osuutta tavoitteiden saavuttamisessa. Esimiestyön toteuttaminen on tärkeässä roolissa työn merkityksen kirkastajana ja asiakasnäkemyksen korostajana alaistensa työssä. Vuorovaikutukselle tulee antaa tilaa päivittäisessä työssä ja sen tulee olla säännömukaista. (Aarnikoivu 2010, 73.)

Nykyaikaisen johtamiskäytännön mukaisesti käytävien kehityskeskustelujen tarkoitus on varmistaa ja selkiyttää sitä, että organisaation jokainen jäsen tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten suorituksia arvioidaan. Keskustelujen tarkoitus on olla osa avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta, jolla työntekijän innostus ja osaaminen suunnataan organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Alaisella on mahdollisuus kysyä, ja tuoda omia

kehitysmahdollisuuksiaan ja potentiaaliaan esiin. (Valpola ym. 2010, 158.) Jotta kehityskeskustelusta saataisiin sen todellinen hyöty irti, tulee molempien valmistautua siihen huolella. Työntekijän on tuotava omia näkemyksiään esiin ja rohkaistuttava antamaan rakentavaa palautetta esimiehelle. Kehityskeskusteluja arvioidaan usein vain esimiehen toimintana, mutta myös alaisella on aktiivinen vastuu sen onnistumisessa. (Mönkkönen & Roos 2010, 146 -147.)

Kehityskeskustelussa tulisi osaamisen ja kehittymistarpeiden lisäksi arvioida työntekijän roolia työyhteisön jäsenenä ja omaa vaikutustaan työyhteisön ilmapiiriin. Apuna voidaan käyttää alaistaitomittaristoa (CIMP®) tai 360°-palautetta, jossa itsearvioinnin lisäksi muut työyhteisön jäsenet ja esimies arvioivat työntekijän ammattitaitoa, sitoutumista, motivaatiota ja samaistumista työyhteisön jäsenenä. (Aarnikoivu 2008, 137 - 138.)

4.3 Työtyytyväisyys

Uskoessaan itseensä työntekijä käyttää omia vahvuuksiaan työssään ja todennäköisesti hallitsee työnsä paremmin. Työn hallinnan tunne lisää työntekijän kokemaa vaikutusmahdollisuutta ja valtaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Tarvitaan myös työntekijän kyky ja halu käyttää vaikutusmahdollisuutta hyväkseen. (Suonsivu 2011, 45.) Yksilön kokemus työn hallinnasta ja palkitsevuudesta, kuulluksi tuleminen ja sosiaalinen tuki ovat merkittäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen, työssä jatkamiseen ja jaksamiseen. (Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Miettinen 2012, 1065.)

Työhyvinvoinnin ja tyytyväisyyden lisäämiseksi on tärkeää, että työntekijä osallistuu ja että häntä rohkaistaan oman työnsä ja työympäristönsä kehittämiseen. Työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija. Alaistaitoinen työntekijä tunnistaa ja osaa käyttää omia vaikutusmahdollisuuksiaan kehittämistyöhön. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 47.) Salmisen (2012, 99) tutkimuksen mukaan hyviksi koetut kehittymismahdollisuudet työssä ovat myönteisessä yhteydessä hoitajien kokemaan työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. Aikomukset pysyä nykyisessä työpaikassa selittyvät tunneperäisellä organisaatioon sitoutumisella, johon vaikuttavat korkea ikä, hyviksi koetut mahdollisuudet käyttää omaa ammatillista osaamista, esimieheltä saatu tuki sekä valmiudet,

jotka ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työn kehittävyys, ystävällinen vuorovaikutus, palveleva johtajuus ja työn yksilöllinen muokkaaminen (”tuunaaminen”) vaikuttavat myönteisesti työpaikkaan sitoutumiseen, vanhemmilla, yli 45-vuotiailla lisäksi työn itsenäisyys on keskeinen voimavara ja lisää sitoutumista, toteaa Hakanen ym. (2012, 56) tutkimuksessaan.

Aiemmissa tutkimuksissa alaistaitojen ja työtyytyväisyyden yhteydestä löytyi seuraavanlaisia vastauksia. Esimieheltä saatu tuki lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista ja vaikuttaa edistävästi alaistaitoihin (Chu, Lee & Hsu 2006; Lapierre & Hackett 2007). Työtyytyväisyyttä lisää myös läheisiltä saatu tuki, mutta sen merkitys oli vähäisempi kuin esimieheltä saadun. Omaan rooliin liittyvä epätietoisuus saattaa vähentää työtyytyväisyyttä. (Chu, Lee & Hsu 2006.)

Jaben (2010, 105 -106) mukaan työn imulla tarkoitetaan tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen positiivista ja aktiivista tilaa. Ihminen kokee ylpeyttä työstään ja ammatistaan. Työn imua ja työn iloa lisäävät vaikutusmahdollisuudet, esimieheltä saatu tuki, työpaikan ilmapiiri ja palkitsevuus. Nämä työn voimavarat myös suojaavat hetkellisiltä rasisustekijöiltä, kuten kiireeltä ja liialliselta työmäärältä. Leivo (2011, 19-20) on tutkinut edistääkö työn imu työn voimavaratekijöiden yhteyttä toiminnan tuloksellisuuden kokemiseen. Hän toteaa, että päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja ilmapiiri ovat yhteydessä työyksikön koettuun tuloksellisuuteen ja työn imuun.

4.4 Kirjallisuuskatsaus aiheesta

Tutkittavaa aihetta on käsiteltävä aiheesta aiemmin tehtyjen tutkimusten ja löydettyjen tutkimustulosten sekä niiden näkökulmien valossa. Kirjallisuuskatsauksella tehdään yhteenveto siitä, mitä tutkittavasta ilmiöstä tiedetään ja miten tämä tieto on tuotettu. Kirjallisuuskatsauksella pyritään myös osoittamaan tiedon puute tutkittavasta aiheesta, johon tämä tutkimus pyrkii antamaan vastauksen sekä perustelemaan oman tutkimusaiheen tärkeys. (Kylmä & Juvakka 2007, 45- 46.) Kirjallisuuskatsaus luo pohjan oman tutkimuksen teoreettiselle perustalle. Sen avulla määritellään tutkittavaan ilmiöön liittyvät käsitteet. (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2013, 94.) Kirjallisuuskatsauksella voidaan hyödyntää ja yhdistää olemassa olevia tutkimustuloksia tehokkaasti. (Metsä-

muuronen 2000, 22.) Seuraavaksi esitellään miten tähän tutkimukseen liittyvä kirjallisuuskatsaus toteutettiin.

4.4.1 Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen

Kun tutkimusongelma on hahmottunut, voidaan ryhtyä kirjallisuuskatsauksen tekemiseen. Kirjallisuuskatsausta tehdessä on syytä kiinnittää huomio tiedonhaun prosessiin ja tuloksiin. Ensin valitaan hakusanat, sitten tietokannat, sitten järjestellään hakutulokset ja tutustutaan aineistoon. Sen jälkeen tutkimusaineisto on käsiteltävä käyttötarkoitusta varten. Tutkimusaineisto on arvioitava laadun, tieteellisyyden ja tarkoituksenmukaisuuden varmistamiseksi. (Schmidt & Brown 2009,84)

Ryhdyttäessä tietokantahakuun tulee ensin pohtia oman tutkimusaiheen tai ilmiötä kuvaavien käsitteiden monimuotoisuutta (Kylmä & Juvakka 2007, 48). Apuna voi käyttää esimerkiksi miellekarttaa. Eri tietokannoissa on erilaisia asiasanastoja, jotka auttavat haku- ja lähitermien valinnassa. (Tähtinen 2007, 18- 20.)

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olevaan aiheeseen tutustuttiin ensin luki- malla alan kirjallisuutta ja tekemällä alustavia hakuja aineistoportaali Nellistä ja Lindas- ta. Sen jälkeen päätettiin tutkimusongelmat ja aloitettiin kirjallisuuskatsauksen tekemi- nen. Tähän tutkimukseen tehdyn kirjallisuuskatsauksen hakusanoiksi valikoituivat alais- taidot, työyhteisötaidot, esimies-alaissuhde, henkilöstöjohtaminen, työtyytyväisyys, hoitaja, organizational citizenship behaviour, personnel management, job satisfaction, nurse. Tietokannoiksi valikoituvat alustavien hakujen ja TAMKin informaation Sinik- ka Lehtomäen neuvojen jälkeen Medic, Melinda, Cinahl ja Academic Search Elite EBSCOHOST.

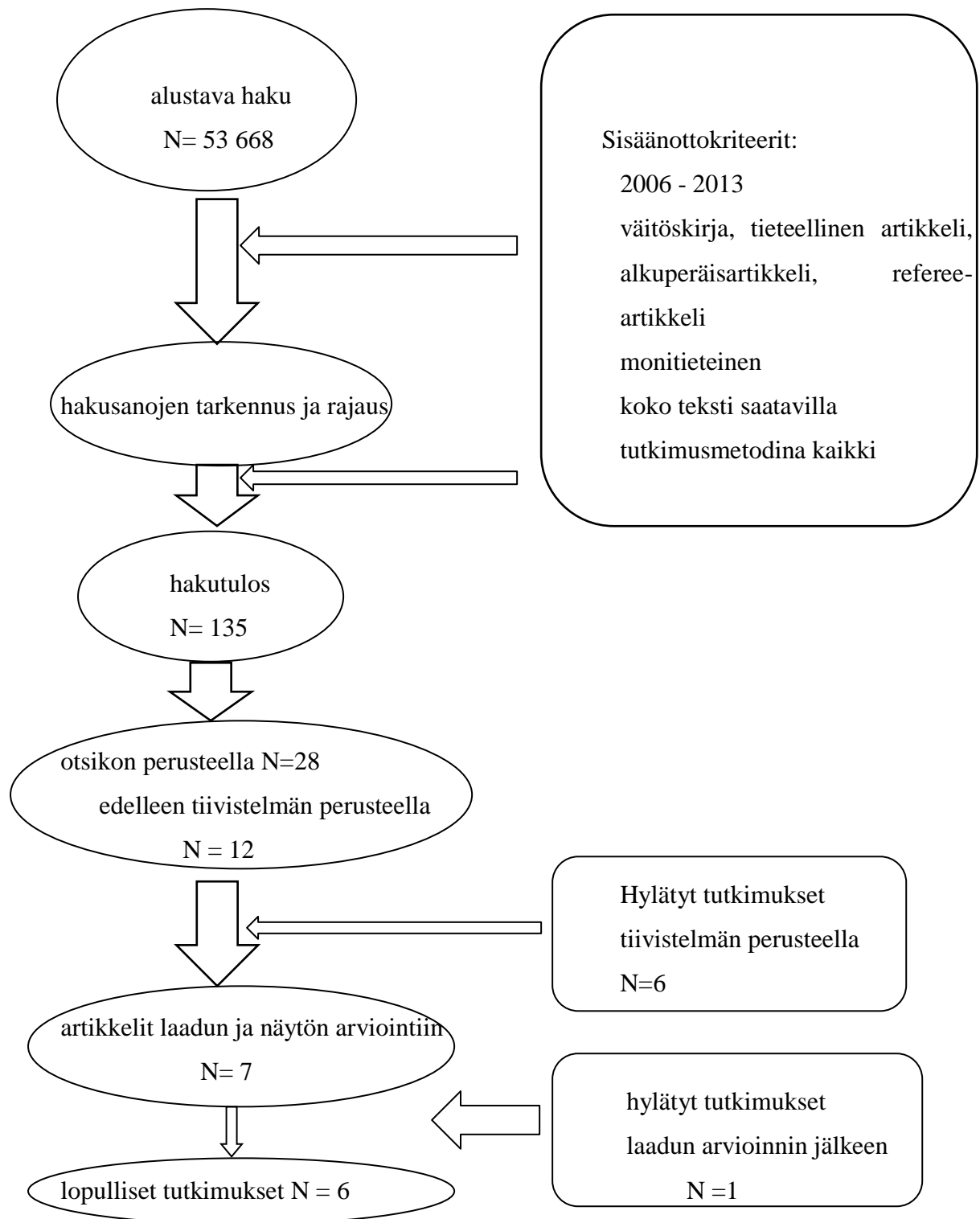
4.4.2 Alkuperäistutkimusten hakuprosessi

Aloitettaessa kirjallisuushakuja on syytä valmiiksi miettiä mukaan otettavien tutkimus- ten kriteerit. On syytä suhtautua kriittisesti tutkimusten ikään, kattavuuteen, tutkimus- metodeihin, otoskokoihin ja tutkimusraporttien laatuun. Mikäli mahdollista, käytetään

tuoreinta tutkimustietoa. Jos aiheesta on julkaistu klassikkoteoksia ja aiheesta on jo paljon tutkimustietoa, voidaan myös alan perusteosta käyttää. Tutkija voi ottaa kantaa mukaan otettavan kirjallisuuden kattavuuteen valitsemalla tutkimuksia myös lähitieteistä, jolloin saadaan eri näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksia valittaessa on syytä käyttää alkuperäislähteitä ja perehtyä tutkimuksen tekijän tunnettavuuteen ja arvostukseen. (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2013, 92 - 95.) Tähän katsaukseen valittujen tutkimusten sisäänotto- ja hylkäämiskriteerit esitetään liitteessä (liite 1).

Tiedonhaussa on syytä painottaa tiedonhaun järjestelmällisyyttä, kurinalaisuutta, kattavuutta ja toistettavuutta. Tiedonhaun polku tulee kirjata niin, että se on toistettavissa. Tietoa tulee etsiä eri lähteistä huomioiden eri tietokantojen hakuominaisuudet ja tietolähteiden kattavuus. Kun valitaan tutkimukseen soveltuva aineisto, sitä rajataan huomioiden etukäteen luodut sisäänottokriteerit. Ensin perehdytään otsikoihin, sitten tiivistelmiin ja lopuksi valitaan aineisto laadun ja näytön asteen arviointiin. Myös hylätyt tutkimukset tulee esittää. (Sarajärvi, Mattila & Rekola 2011, 32.)

Aluksi tutkimuksia etsittiin ilman sisäänottokriteereitä kokonaiskuvan saamiseksi. Viitteitä löytyi runsaasti (N=53668). Tämän jälkeen hakua rajattiin sisäänottokriteereillä sekä eri hakusanojen yhdistelmillä ja rajauksilla. Saadut viitteet esitetään liitteessä 2 (liite 2). Yhteensä löytyi hakusanoilla ja niiden erilaisilla katkaistuilla yhdistelmillä tarkempaan tarkasteluun 12 tutkimusta, joista 6 valikoitui lopulliseen tutkimukseen. Koko aineistonkeruun kulku esitetään seuraavassa kuviossa (kuvio 1).



KUVIO 1. Tiedonhakuprosessi

Tietokantahauilla ei saavuteta ”harmaata” kirjallisuutta, joka tarkoittaa julkaisematonta materiaalia, konferenssijulkaisuja ja asiantuntijaehdotuksia. Tiedon hakua voi laajentaa hakemalla alan ammattilehdistä muistaen kriittisyyden. Aikaisempien julkaisujen lähde-

luetteloista voi löytää sopivaa aineistoa. (Schmidt & Brown 2009, 89; Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2013, 97.)

Tässä tutkimuksessa sopivia julkaisuja etsittiin myös manuaalisella haulla Tutkiva Hoitotyö – lehdestä ja Hallinnon tutkimus – lehdestä vuosilta 2009 -2013. Niistä ei löytynyt yhtään sopivaa julkaisua.

4.4.3 Alkuperäistutkimusten näytön asteen ja laadun arviointi

Näytön asteen arvioimiseksi on olemassa useampia luokituksia. Näytön asteen arvioinnilla tarkastellaan tutkimustiedon luotettavuutta ja vahvuutta. Näytön asteen luokituksia ovat julkaisseet Sosiaali- ja Terveysministeriö Käypä hoito – suositusten mukaisesti, Hoitotyön Tutkimussäätiö ja Suomen Sairaanhoidajaliitto. (Sarajärvi, Mattila & Rekola 2011, 12.) Alkuperäistutkimusten näytön astetta arvioitiin Sairaanhoidajaliiton Näytöllä tuloksiin – hankkeen arviointikriteereillä, jotka esitetään liitteessä 1 (liite 1).

Tutkimustiedon laadun arviointiin on syytä tehdä oma mittaristo tai käyttää valmista mittaria. Laadun arvioinnilla pyritään siihen, että alkuperäistutkimukset arvioidaan ennen analysointivaihetta. Arvioinnissa selvitetään tuottaako tutkimus uutta tietoa, miten relevantisti tieto on hankittu, miten tutkimustuloksia on tulkittu ja mikä on niiden merkitys suhteessa aiempiin tutkimuksiin. Laadun arvioinnissa on hyvä käyttää kahta, toisistaan riippumatonta tutkijaa. (Salomaa 2012.) Tutkimusten laatua arvioitiin Palomäen ja Piirtolan (2012) laadun arviointilomakkeella heidän luvallaan (liite 3). Tämän kirjallisuuskatsauksen teossa ei ollut mahdollisuutta käyttää kahta tutkijaa, mikä saattaa heikentää laadun arvioinnin luotettavuutta.

4.4.4 Kirjallisuuskatsaukseen valitut alkuperäistutkimukset

Kirjallisuuskatsauksen analysoimiseksi on monenlaisia metodeja. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus kokoaa tutkimustiedon yhteen sanallisesti, kvantitatiivinen tilastollinen analyysi taas tuo tutkimusaineiston yhdeksi uudeksi aineistoksi, joka analysoidaan tilastollisesti. Silloin puhutaan meta-analyysistä. Kvalitatiivinen meta-synteesi voi olla ku-

vaileva tai tulkitseva. Kuvailevassa synteessissä tutkimustulokset järjestetään ja tulokset kerrotaan tiivistetysti ilman tulkintaa. (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2013, 94–95.) Tutkimustuloksia esittäessä aineistolle esitetään tutkimuskysymys ja vastaukset nousevat löydetyistä aineistosta. Jos kvantitatiivinen tutkimusaineisto on pieni, voidaan sen analysoimiseksi käyttää kuvailevaa analyysia. (Schmidt & Brown 2009, 240.)

Tässä tutkimuksessa käytetyn kirjallisuuskatsauksen aineiston analysointimenetelmänä käytettiin kuvailevaa synteesiä aineiston monimuotoisuuden vuoksi. Tutkimusaineistoksi valikoitui sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia aineistoja. Tutkimustuloksissa esitettiin vastaukset tutkimuskysymyksiin aineistosta lähtien, etsittiin tutkimustulosten samankaltaisuuksia ja eroja sekä pohdittiin tulosten merkittävyyttä tutkittavalle aiheelle. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset esitellään taulukkomuodossa (liite 4). Taulukossa esitetään tutkimuksen tekijät, tutkimuksen tarkoitus, vuosi, julkaisun muoto, tutkimusmenetelmä, keskeiset tulokset ja laatu sekä näytön aste.

4.4.5 Alkuperäistutkimusten keskeiset tulokset

Alaistaitoja parantaa luottamuksen kokeminen ja hyväksi koettu suhde esimieheen. Parantuneet alaistaidot puolestaan lisäävät esimieheltä saadun tuen määrää. (Chen, Wang, Chang & Hu 2008; Ikonen 2013.) Luottamuksen kokeminen edistää motivaatiota (Ikonen 2013) sekä lisää tunnollisuutta, kansalaishyveellisyyttä, altruismia ja kohteliaisuutta (Altuntas & Baykal 2009). Alaistaitoja kannattaa harjoituttaa ja edistää tavoitteena palveluiden laadun ja asiakaslähtöisyyden paraneminen (Hadjali, Salimi & Salehi 2012). Alaistaitojen opettaminen ja harjoittelu tuo paremmat työelämävalmiudet etenkin pitkäaikaistyöttömille, ja niille, jotka ovat ensi kertaa tulossa työmarkkinoille (Lapierre & Hackett 2007).

Esimieheltä saatu tuki lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista ja vaikuttaa edistävästi alaistaitoihin (Chu, Lee & Hsu 2006; Lapierre & Hackett 2007). Ymmärrys luottamuksen kehittymisestä ja sen vastavuoroisuudesta on merkityksellistä hyvinvoinnin lisäämiseksi työssä (Atuntas & Baykal 2009; Ikonen 2013). Työelämässä tarvitaan arvostavaa ja kannustavaa kulttuuria aliarvioinnin ja kritisoinnin sijaan. (Ikonen 2013).

5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa perehdytään tutkimuksen menetelmällisiin lähtökohtiin teoriaan perustuen. Kappaleessa esitetään myös miten tämä tutkimus on toteutettu ja perustellaan tehdyt valinnat.

5.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien näkemyksiä omista alaistaidoistaan. Tarkoituksena oli myös tutkia hoitajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja esimies - alaisuudesta. Mielenkiinnon kohteena oli se, millaisia alaistaitoja ja kuinka paljon niitä esiintyy tutkittavien joukossa, sekä onko niillä yhteyttä työtyytyväisyyden ilmaisemiseen tai esimies-alaisuuteeseen. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.

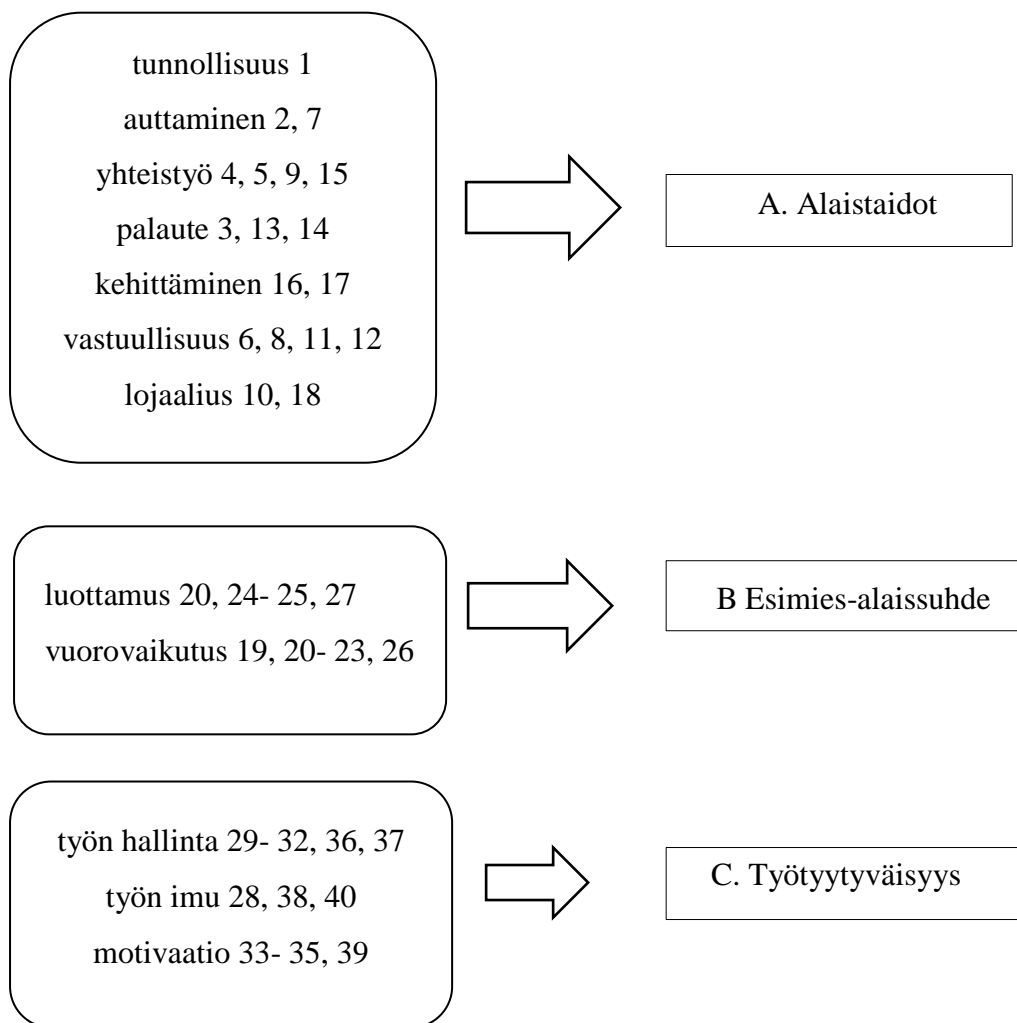
Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään yleistämään. Tätä tutkimusmetodia voidaan käyttää, kun tutkittava ilmiö on riittävän täsmentynyt. On siis tunnettava ilmiön tekijät tai muuttujat, joita mitataan. Muuttuja on ominaisuus, suure tai ilmiö, joka voi saada erilaisia arvoja. (Soininen 1995, 67; Kananen 2011, 17.) Kvantitatiivisella tutkimuksen tavoitteena voi olla asioiden välisten erojen löytäminen ja erojen selittäminen. Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään löytämään asioiden välisiä kausaalisuhteita ja uusia näkökulmia, ja se alkaa teoriaan tutustumisella, josta nousevat keskeiset käsitteet ovat tutkittavia eli mitattavia asioita. Keskeistä on näiden eri muuttujien välisen suhteen kuvaaminen, analysointi ja tulkitseminen. Käsitteet saatetaan mitattavaan muotoon eli operationalisoidaan. (Vilka 2007b, 18- 26; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 12.)

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruu kohdistuu tiettyihin tekijöihin eli muuttujiin, jolloin keskitytään tutkittavien ominaisuuksien keräämiseen ja määrittämiseen. Tutkimuksessa puhutaan pikemminkin mittaamisesta kuin havainnoimisesta. Mittaus-

menetelmiä voivat olla haastattelu, erilaisten testien käyttäminen, ihmisten toiminnan ja käyttäytymisen havainnoiminen tai kyselylomakkeen käyttö. (Tähtinen ym. 2011, 15.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto voidaan kerätä kyselylomakkeella. Operationalisointi tarkoittaa sitä, että kysyttävä teema pilkotaan osakysymyksiksi tai osaväittä-
miksi, eli muutetaan ilmiö mitattavaan muotoon. Kysyttävät asiat voidaan esittää suori-
na kysymyksinä tai väittäminä, joihin vastataan järjestysasteikolla. Yksittäiset kysy-
mykset toimivat mittarin osioina eli muodostavat yhdessä mittarin. (Metsämuuronen
2002, 26; Vastamäki 2010, 138.)

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) esitetään tämän tutkimuksen operationalisointiprosessi. Osittamalla tutkimuksen muuttujat osamuuttujiksi saatiin kyselylomakkeen (liite 5) väittämät. Numerot käsitteiden perässä viittaavat kyselylomakkeen väittämiin.



KUVIO 2. Operationalisointiprosessi

5.2.1 Kyselylomakkeen laatiminen ja esitestaus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeintä on kyselylomakkeen laatiminen, koska sen avulla saadaan tutkimusongelmiin vastaukset. Kyselylomakkeessa kysytään tutkimussuunnitelman mukaisia asioita. Kysymysten tulee olla oleellisia tutkimusongelman kannalta, turhat kysymykset on pystyttävä karsimaan pois. Kysymysten muotoilussa on otettava huomioon vastaajajoukko. Kysymysten tulee olla selkeitä, lyhyitä ja yksiselitteisiä. Yhdessä väittämässä kysytään vain yhtä asiaa, se helpottaa vastaamista ja vastausten tulkintaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 189-190; Vilkka 2007a, 84 - 88.)

Kyselylomaketta laadittaessa tulee pyrkiä siihen, että lomake on helppolukuinen ja että lomake ei ole liian pitkä. Myös lomakkeen ulkoasuun tulee kiinnittää huomiota. Lomakkeessa kysytään vain tutkimuksen kannalta oleellisia asioita. On tärkeää painottaa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta ja luottamuksellisuutta, jotta tutkittavat vastaisivat rehellisesti ja ilman pelkoa siitä, että heidät voidaan vastauksista tunnistaa. Tavoitteena on mahdollisimman suuri vastausprosentti. (Schmidt & Brown 2009, 190 – 191.)

Laadittu mittari esitestataan, josta saatua palautetta voidaan käyttää mittarin kehittämiseksi ja luotettavuuden arvioimiseksi. Esitestauksessa otoksen tulisi olla mahdollisimman samankaltainen kuin varsinaisessa aineistonkeruussa. (Vastamäki 2010, 138.) Esitestauksesta on erityisesti hyötyä, mikäli tutkija laatii itse mittarin tai mikäli menetelmä on tutkijalle vieras (Soininen 1995, 133).

Saatekirjeen tarkoituksena on sekä antaa tietoa tutkimuksesta että motivoida vastaajaa kyselyn täyttämiseen. Saatekirjeessä painotetaan tutkimukseen osallistumisen tärkeyttä ja luottamuksellisuutta. (Kananen 2011, 46.) Tutkimuskohde tekee päätöksensä osallistua tutkimukseen pitkälti saatekirjeen ja siihen liittyvän kyselyn perusteella. Sen takia tutkijan on kiinnitettävä riittävästi huomiota sekä saatekirjeen että kyselyn visuaaliseen ilmeeseen, sisältöön ja kyselyn laajuuteen ja kieleen. (Vilkka 2007a, 153.)

Tässä tutkimuksessa kyselylomake laadittiin itse. Kyselylomakkeen väittämät rakentuvat teoreettisen viitekehyksen perusteella. Operationalisointiprosessin mukaisesti kuhunkin tutkimusongelmaan liittyviä käsitteitä kysyttiin pääsääntöisesti useammalla väit-

tämällä. Väittämien laatimisessa pyrittiin keskittymään siihen mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön. Väittämistä pyrittiin saamaan yksiselitteisiä ja lyhyitä, jotta ne olisivat selkeitä. Lisäksi kunkin osion lopussa oli mahdollisuus ilmaista mielipide tai kommentoida kysytystä asiasta vapaassa tekstikentässä. Väittämien arvioimiseksi kyselyssä käytettiin neliportaista Likert-asteikkoa (1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä). Tarkoituksellisesti päädyttiin jättämään pois keskivälin vaihtoehto (ei samaa eikä eri mieltä) tai en osaa sanoa – vaihtoehto, koska haluttiin saada mielipide kaikista kysytyistä asioista eikä kyseessä ollut arkaluontoisia asioita. Kysely laadittiin e-lomake – pohjalle; se on internetpohjainen sovellus, josta kysely voidaan suoraan lähettää vastaajille tai vastaajille lähetetään sähköpostilla linkki, josta he pääsevät suoraan kyselyyn käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla.

Kyselylomake ja saatekirje (liite 6) esiteltiin ennen varsinaista aineiston keruuta. Ne lähetettiin viidelle esitestajalle, joista kolme oli kättilöä, yksi amk -tradenomiopiskelija ja yksi henkilöstökonsultti. Esitestauksesta saadun palautteen perusteella palautetta koskevan väittämän sanamuotoa muutettiin, yksi väittämä jaettiin kahdeksi eri väittämäksi sekä saatekirjeen kappalejako muutettiin. Esitestauksella varmistettiin myös e-lomakkeen ja käyttäjätunnusten toimivuus. Esitestauksessa saatuja vastauksia ei käytetty varsinaisessa aineiston analysoinnissa, vaan esitestauksen jälkeen nämä vastaukset hävitettiin.

5.2.2 Aineiston otos ja kyselyn toteuttaminen

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa otos edustaa tiettyä populaatiota (perusjoukkoa), ja mielenkiinnon kohteena on se, kuinka todennäköisesti otoksessa havaittu ilmiö olisi yleistettävissä koko perusjoukkoon. (Tähtinen ym. 2011, 14). Perusjoukko sisältää kaikki havaintoyksiköt. Voidaan kysyä kaikilta perusjoukkoon kuuluvilta tai tehdä edustava otos tästä joukosta. (Vilka 2007a, 77 -78.)

Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka toteutettiin sähköisesti. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat naistentautien ja synnytysten vastuualueen hoitajat; näiden vakansseja oli elokuun 2013 lopussa 175 (Kalvas 2013). Tässä tutkimuksessa näiden kaikkien eri ammattiryhmiä edustavien hoitajien voidaan ajatella edus-

tavan hoitajien (perus)joukkoa yleensä terveydenhuollossa ja voidaan pohtia onko tutkimuksen tulos yleistettävissä laajemminkin.

Kyselylomake ja saatekirje lähetettiin sähköpostilla ryhmäsähköpostiosoitteita käyttäen. Ryhmäsähköpostiosoitteita käytettäessä kysely meni myös osastonhoitajille ja apulaisosastonhoitajille, mutta saatekirjeessä oli painotettu keitä kysely koski. Tällä pyrittiin varmistamaan se, että kyselyyn vastaisivat vain työntekijäasemassa olevat. Kysely oli avoimena 26.8. – 15.9.2013 ja muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin kerran 7.8.2013 vastaajien motivoimiseksi. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 93 hoitajaa eli vastausprosentti oli 53 % (N=175).

5.3 Aineiston analyysimenetelmä ja analysoinnin toteutus

Tilastollinen menetelmä tähtää yleistykseen, eli että saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Analyysimenetelmän valintaan vaikuttavat sekä tutkimusongelmat että käytetyt mittarit. (Kananen 2011,77) Tilastollisen mittaamisen yksi peruskäsite on mitta-asteikko. Se tarkoittaa muuttujien mittaustason ilmaisukykyä. Asteikot voivat olla luokittelu- eli nominaaliasteikko, järjestys- eli ordinaaliasteikko, välimatka- eli intervalliasteikko ja suhde- eli absoluuttinen asteikko. Nominaaliasteikolla osoitetaan muuttujien samanlaisuus tai erilaisuus, eli muuttuja voi kuulua vain jompaankumpaan luokkaan. Likert-asteikkoa voidaan pitää nominaaliasteikkona, mutta myös järjestysasteikkollisena, jolloin arvojen selitteitä pidetään tasavälisinä. Jatkuvia muuttujia voidaan luokitella luokkamuuttujiksi aineiston käsittelyvaiheessa. (Heikkilä 2008, 81-82.)

Jos tutkimusongelmalla halutaan kuvailla tiettyä ilmiötä, yleensä riittää aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysit. Tilastollisen päätelyn yksinkertaisin muoto on esittää jakaumaluvut frekvensseinä ja prosentteina taulukkomuodossa. Korrelaatiokertoimien avulla voidaan tutkia muuttujien välisiä lineaarisia yhteyksiä. Mikäli kertoimen arvo on 0, yhteyttä ei ole. Yhteys voi olla positiivista, jolloin muuttujien arvot kasvavat samansuuntaisesti tai negatiivista, jolloin toisen muuttujan arvon kasvaessa toisen muuttujan arvot pienenevät. (Heikkilä 2008, 203 - 204; Kananen 2011, 85 -86.)

Ristiintaulukoinnilla voidaan hahmottaa tutkimusaineiston muuttujien suhteita ja niiden luonnetta, mutta sillä ei voida tehdä päätelmiä syy-seuraussuhteesta, koska tutkittavaan ilmiöön voi vaikuttaa useampikin muuttuja. Ristiintaulukointiin on hyvä liittää Khiin neliö – testi, jolla voidaan päätellä muuttujien välisen suhteen tilastollinen merkitsevyys. Ristiintaulukoinnilla voidaan luokitella kategorisia muuttujia, kuten ikä-, koulutustausta ja erilaiset asennemuuttujat. Usein käytetään Khiin neliö –testin yhteydessä sitä täydentämään Cramerin V – testiä, joka kertoo yhteyden voimakkuudesta. Yleisiä kriteeriarvoja Cramerin V:n kohdalla ovat: V-arvo 0,3 tai yli: muuttujien välillä on kohdallinen yhteys; V – arvo 0,5 tai yli: melko voimakas yhteys ja V- arvo 0,8 tai yli: erittäin voimakas yhteys. Mikäli ristiintaulukoinnissa taulukon jossakin solussa havaintoarvojen määrä jää alle viiden eli ns. 5-sääntö ei toteudu ja testin kriteerit eivät täyty, tällöin tuloksiin tulee suhtautua varauksellisesti. Luokkia yhdistelemällä saadaan havaintoyksiköiden solumääriksi yli viisi, ja testin käyttöoletukset täytyvät. Uusien luokkien frekvenssit tulee tarkistaa, ettei tietoja ole hävinnyt. (Heikkilä 2008, 213; Kananen 2011, 83; Tähtinen ym. 2011, 123,139.)

Tilastollisessa testauksessa käytetään havaitun merkitsevyystason osoittamiseen p – arvoa, jolloin tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä, mikäli $p \leq 0,001$; tilastollisesti merkitsevä, jos $0,001 < p \leq 0,01$ ja tilastollisesti melkein merkitsevä, jos $0,01 < p \leq 0,05$. Yleensä käytetään 5 %:n merkitsevyystasoa, jolloin p:n tulee olla alle 0,05. Tällöin voidaan sanoa, että muuttujien välillä oleva ero tai riippuvuus on merkittävää eikä kyseessä ole sattumaa. (Heikkilä 2008, 194-195.)

E-lomakkeelta vastaukset vietiin suoraan analysointia varten SPSS for Windows – ohjelmaan, jossa vastaukset vielä yksitellen tarkistettiin. Tässä tutkimuksessa aineistoa käsiteltiin tutkimalla tunnuslukuja (moodi, mediaani, frekvenssit, vinous, huipukkuus) sekä ristiintaulukoinnilla, jolla tutkittiin tutkimusaineiston muuttujien suhteita. Jatkuviina muuttujina pidettiin vastaajien taustatietoja; ikää, työkokemusta, palvelussuhteen kestoa ja nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyä. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla. Muuttujista muodostettiin summamuuttujia, jotka mittasivat samaa asiaa. Summamuuttujat luokiteltiin uudestaan käyttäen ala- ja yläkvartiileja, jotta ristiintaulukoinnin edellytykset täytyisivät. Summamuuttujista tarkasteltiin myös jakauman vinoutta ja frekvenssejä. Väittämistä 1-18 muodos-

tettiin summamuuttuja alaistaidot, väittämistä 19 -27 summamuuttuja esimies-alaissuhde ja väittämistä 28 -40 summamuuttuja työtyytyväisyys. Summamuuttujien sisäistä homogeenisuutta testattiin Cronbachin alfa – kertoimen avulla. Muutama väittämä muutettiin käänteiseksi, jotta ne mittaisivat ilmiötä samaan suuntaan. Tähän palataan tutkimuksen luotettavuus – kappaleessa. Kunkin osion lopussa olevan vapaan tekstikentän vastaukset on tutkimuksessa käsitelty yhteenvetona. Vastauksia oli vähän alais-taitojen osiossa, esimies-alaisuuden ja työtyytyväisyyden kohdalla hieman enemmän.

6 TULOKSET

Tässä kappaleessa esitetään tutkimuksen tulokset tutkimusongelmittain. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia millaisiksi hoitajat kuvaavat alaistaitonsa sekä millaiseksi hoitajat arvioivat esimies-laissuhteensa ja työtyytyväisyytensä. Tutkimus oli kohdistettu Taysin naistentautien ja synnytysten vastualueen työntekijäasemassa toimiville hoitajille vastausprosentin ollessa 53 (n=93). Aluksi perehdytään vastaajien taustatietoihin.

6.1 Vastaajien taustatiedot

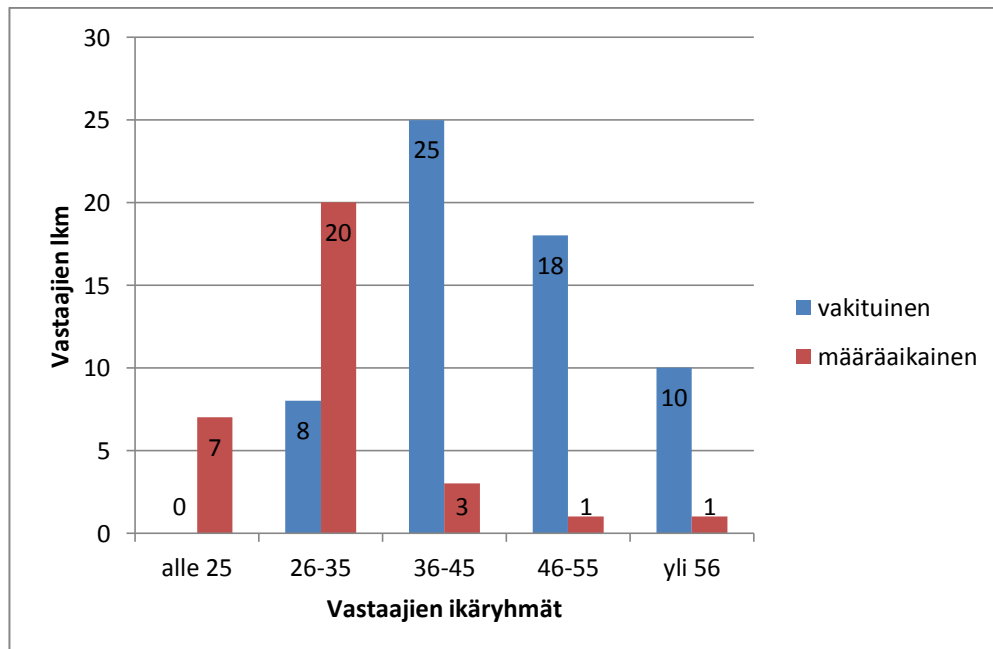
Kyselyyn vastanneista oli vakituksessa työsuhteessa reilu puolet (66 %) ja määräaikaisessa työsuhteessa reilu kolmannes (34 %). Suurin osa vastanneista oli kättilöitä (87 %), tämä kuvastanee toimien jakautumista klinikassa. Yksikään lastenhoitaja ei vastannut kyselyyn. Iältään vastaajat olivat 24 - 63 -vuotiaita keski-ikänsä ollessa 40 vuotta. Työkokemusta suurimmalla osalla (70 %) vastanneista oli kymmenen vuotta tai alle keskiarvon ollessa 8,5 vuotta. PSHP:n palveluksessa enemmistö (59 %) oli ollut kymmenen vuotta tai alle, vastaajien joukossa oli myös viidennes (21 %) yli 20 vuotta palvelleita. Nykyisen esimiehen alaisuudessa vastaajat olivat työskennelleet keskimäärin 2,5 vuotta. Työkokemusta kysyvään kysymykseen oli jättänyt vastaamatta neljä, palvelusvuosikysymykseen kolme ja esimiehen alaisuudessa työskentelyyn kuusi vastaajaa. Analysointia varten ikä, työkokemus nykyisestä työstä, palvelusvuosien määrä Pshp:ssä ja työskentely nykyisen esimiehen alaisuudessa luokiteltiin. Vastaajien taustatiedot esitetään tarkemmin taulukkomuodossa (liite 7).

Ristiintaulukoimalla vastanneiden taustatietoja (taulukko 1) voidaan havaita, että reilulla kolmanneksella vastaajista on työkokemusta kahdesta viiteen vuotta. Vastaajilla on erimittaisia työkokemuksia.

TAULUKKO 1. Työkokemuksen jakautuminen työsuhteen mukaan

	työkokemuksen määrä vuosina					Total
	alle 2	2-5	6-10	11- 20	yli 20	
vakituinen työsuhde	8 %	20 %	33 %	22 %	17 %	100 %
määräaikainen työsuhde	31 %	66 %		3 %		100 %
Total	16 %	35 %	23 %	16 %	11 %	100 %

Sitä miten työsuhteen muoto oli jakautunut eri ammattiryhmien kesken ei tutkittu, koska frekvenssi yhdessä ammattiryhmässä oli niin pieni. Seuraavassa kuviossa (kuvio 3) nähdään miten vastaajat olivat jakautuneet työsuhteen muodon perusteella eri ikäryhmiin.



KUVIO 3. Työsuhteen jakautuminen eri ikäryhmissä

Kuviosta nähdään, että kummankin työsuhteen edustajia oli miltei joka ikäryhmässä. Yksin tämän kuvion perusteella ei voi kuitenkaan tehdä sitä johtopäätöstä, että iän lisääntyessä työsuhteet vakinaistuvat.

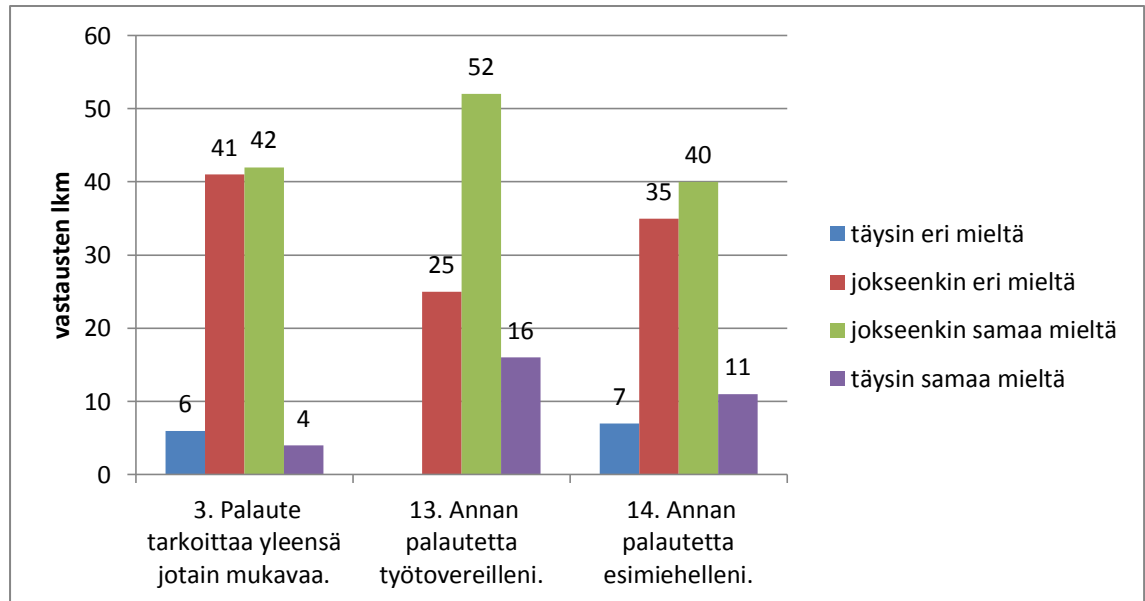
6.2 Hoitajien kuvaamat alaistaidot

Tutkittaessa alaistaitojen saamia tunnuslukuja voidaan todeta, että vastaajat ovat olleet erittäin yksimielisiä tunnollisuutta, työpaikan sosiaalisia suhteita ja vapaa-ajalla työnantajasta puhumisesta koskevista väittämistä.

Alaistaitoja kuvaavista väittämistä vastaajat olivat eniten (99 %) täysin ja jokseenkin samaa mieltä ilmoittaen olevansa työssään *tunnollisia*. *Auttamista* kuvaavista väittämistä (3,7) vastaajista suurin osa (99 %) ilmoitti olevansa täysin ja jokseenkin samaa mieltä koskien muiden auttamista, vaikkei sitä erityisesti vaadittaisi. Myös apua työtoverilta ilmoitti osaavansa pyytää enemmistö vastanneista (98 % täysin ja jokseenkin samaa mieltä).

Yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä kuvaavissa väittämässä (4,5,9,15) vastaajat olivat yksimielisiä. Täysin ja jokseenkin samaa mieltä vastaajat olivat ystävällisyydestä (100 %), yhteisistä pelisäännöistä kiinnipitämisestä (99 %) ja me-hengen luomisen tärkeydestä työyhteisöön (99 %). Kysyttäessä työpaikan sosiaalisten suhteiden yhdentekevyydestä vastaajalle (väittäjä 9) suurin osa oli täysin eri mieltä (72 %).

Palautteeseen suhtaudutaan ristiriitaisesti, sitä selvennetään seuraavassa kuviossa (kuvio 4). Väittämässä palaute tarkoittaa yleensä jotain mukavaa vastaajista puolet oli täysin eri mieltä (7 %) tai jokseenkin eri mieltä (44 %). Vain pieni osa (4 %) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Työtoverille ilmaisi antavansa palautetta vastaajista suurin osa (56 % jokseenkin samaa mieltä), esimiehelle annettavasta palautteesta jokseenkin samaa mieltä oli alle puolet (43 %).



KUVIO 4. Palaute

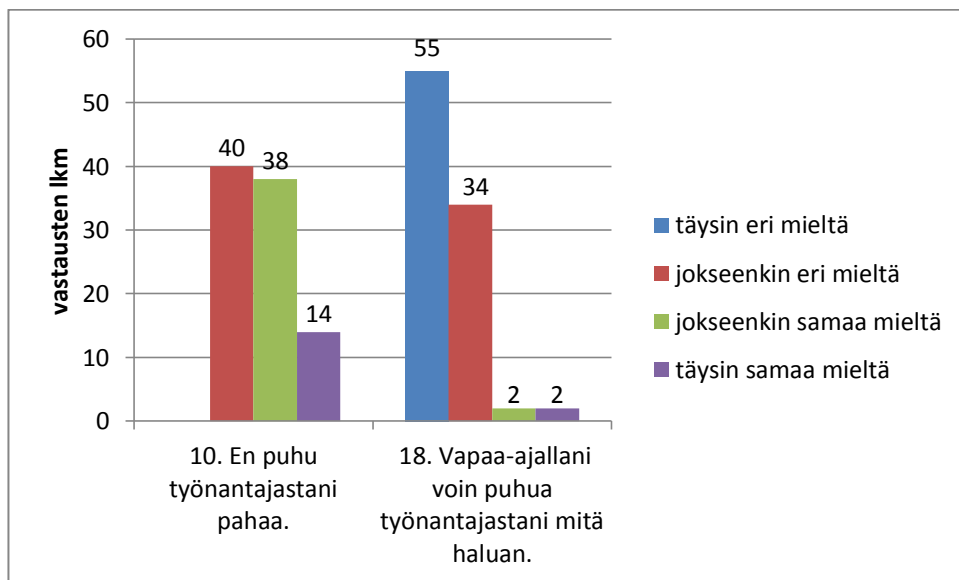
Vajaa kymmenes (8 %) ilmoitti, että ei anna esimiehelle palautetta ollen täysin eri mieltä. Vastaajista neljännes (27 %) oli jokseenkin eri mieltä työtoverille antamastaan palautteesta, ja esimiehelle annettavasta palautteesta jokseenkin eri mieltä oli 38 prosenttia.

Vastuullisuutta kuvaavissa väittämissä (6,8,11,12) korostui vastuun kokeminen työympäristöstä (97 % täysin ja jokseenkin samaa mieltä). Lähes kaikki (98 % täysin ja jokseenkin samaa mieltä) vastaajat olivat sitä mieltä siitä, että ovat vastuussa oman työnsä kehittämisestä. Iällä, työkokemuksen määrällä tai nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyllä ei ollut tilastollisesti tutkittuna lineaarista yhteyttä vastuun kokemiseen työympäristöstä ja oman työn kehittämisestä. Kysyttäessä riittääkö oman tehtävän tekeminen hyvin suurin osa vastaajista (73 %) oli täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä. Hoitajat olivat pääosin (84 %) sitä mieltä, että eivät vastaa vain omasta työstään.

Kehittämistä kuvaavissa väittämissä (16,17) vastaajilta kysyttiin ottavatko he työpaikan asioista selvää ja pyrkivät vaikuttamaan niihin, pääsääntöisesti oltiin jokseenkin ja täysin samaa mieltä (79 %). Myös väittämissä, jossa kysyttiin epäkohtiin puuttumisesta omassa työssä ja asioiden eteenpäin viemisestä, vastaajat olivat enemmistönä (86 %) jokseenkin ja täysin samaa mieltä. Molemmissa väittämissä oli kuitenkin myös niitä, joille asioihin vaikuttaminen ja niiden eteenpäin vieminen ei ollut kovinkaan keskeistä eli olivat jokseenkin eri mieltä, ensin mainitussa viidennes (20 %) ja jälkimmäisessä reilu kymmenes (14 %). Iällä, työkokemuksella, palvelusvuosien määrällä tai nykyisen

esimiehen alaisuudessa työskentelyllä ei ollut tilastollisesti tutkittuna lineaarista yhteyttä työpaikan asioista selvää ottamiseen ja niihin vaikuttamiseen. Työntekijän iällä sekä epäkohtiin puuttumisella ja niiden eteenpäin viemisellä on tilastollisesti merkitsevä yhteys ($r_s=0,305$, $p=0,003$).

Lojaaliudesta kysyttiin väittämissä 10 ja 18. Tulokset olivat ristiriitaiset, kuten seuraavasta kuviosta (kuvio 5) voidaan nähdä.



KUVIO 5. Lojaalius

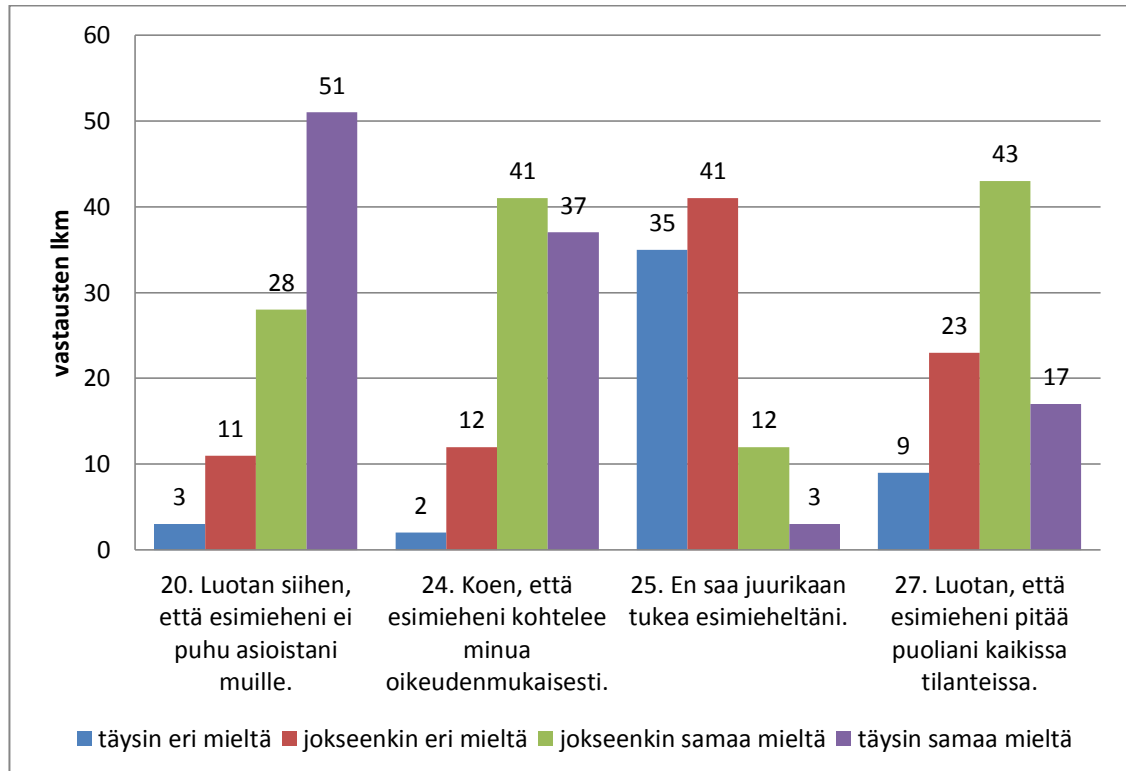
Väittämään en puhu työntantajastani pahaa vastasi vähän alle puolet (44 %) olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Taasen väittämässä vapaa-ajallani voin puhua työntantajastani mitä haluan, vastasivat lähes kaikki (96 %) olevansa täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä.

Kommenteissa alaitaidoista mainittiin, että oman työn arvostaminen on tärkeää ja tulee pyytää perusteluja asioille. Asiat sujuvat osastolla paremmin, kun ”me-henki on positiivissävytteinen”.

6.3 Hoitajien kuvaamat esimies-alaissuhteet

Kysyttäessä esimies-alaissuhteesta vastaajat olivat eniten yksimielisiä siitä, että arvostavat esimiehen helppoa tavoitettavuutta arkipäivän työssä ja luottamuksesta, että esimies ei puhu työntekijän asioista muille. Kaikissa vastauksissa oli enemmän hajontaa eri vaihtoehtojen välillä kuin alaistaitoja kuvaavissa väittämissä.

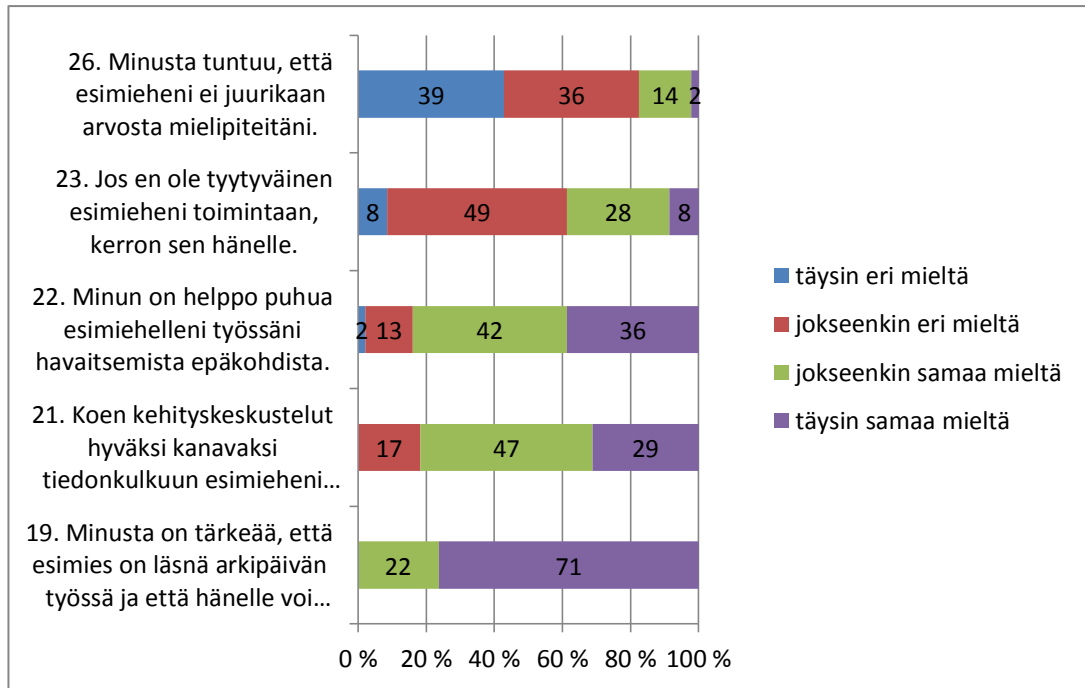
Luottamusta (kuvio 6) kuvaavissa väittämissä (20, 24, 25, 27) korostui se, että vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä oikeudenmukaisuuden kokemisesta (44 %), tuen saamisesta (44 %) ja luottamuksesta, että esimies pitää työntekijän puolta kaikissa tilanteissa (46 %). Ainoastaan väittämissä, jossa kysyttiin luottamuksesta siihen, että esimies ei puhu työntekijän asioista muille, vastaajista yli puolet (55 %) oli täysin samaa mieltä. Vastaajissa neljäsosa (25 %) oli jokseenkin eri mieltä luottamuksen kokemisesta siihen, että esimies pitäisi heidän puoltaan kaikissa tilanteissa. Vastaajista yli kymmenesosa oli jokseenkin eri mieltä oikeudenmukaisuuden kokemisesta (13 %), tuen saamisesta esimieheltä (13 %) ja luottamuksesta, että esimies ei puhu heidän asioista muille (12 %).



KUVIO 6. Luottamus

Vastaamatta oli jättänyt yksi väittämään 24, kaksi väittämään 25 ja yksi väittämään 27. Tuen saamisessa esimieheltä ja luottamuksen kokemisessa siinä, että esimies pitää alaisensa puolia kaikissa tilanteissa oli vahva yhteys ($r_s = 0,549$, $p = 0,001$) ja oikeudenmukaisuuden kokemisessa ja luottamuksen kokemisessa, että esimies ei puhu alaisensa asioita muille oli kohtalainen riippuvuus ($r_s = 0,354$, $p = 0,001$) tulosten ollessa tilastollisesti erittäin merkitseviä. Iällä ei ollut riippuvuutta tämän tutkimuksen mukaan tuen saamiseen esimieheltä. Iällä, työkokemuksella, palvelusajalla tai nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyllä ei näytä tilastollisesti tutkittuna olevan yhteyttä luottamuksen kokemiseen siihen, että esimies pitää työntekijän puolta kaikissa tilanteissa.

Vuorovaikutusta mitattiin väittämillä 19, 21 – 23, 26. Suurimman osan (76 %) mielestä on tärkeää, että esimies on läsnä arkipäivän työssä. Kehityskeskusteluita piti tiedonkulun kannalta hyvänä kanavana suurin osa vastaajista ollen jokseenkin samaa mieltä (51 %) ja täysin samaa mieltä (31 %), vajaa viidesosa (18 %) oli tästä jokseenkin eri mieltä. Mikäli vastaaja havaitsi työssään epäkohtia, hänen on niistä helppo puhua esimiehelle yleensä (45 % jokseenkin samaa mieltä) ja yli neljänneksen mielestä aina (39 % täysin samaa mieltä). Reilu kymmenes (14 %) oli jokseenkin eri mieltä. Esimiehelle työssä havaituista epäkohdista puhuminen ja palautteen antaminen esimiehelle korreloivat kohtalaisesti keskenään ($r_s=0,5$, Cramerin $V= 0,327$, $p<0,001$) tuloksen ollessa tilastollisesti erittäin merkittävä. Mikäli oltiin tyytymättömiä esimiehen toimintaan (23), se koettiin hankalaksi ottaa puheeksi. Kertomisesta oli reilu puolet (61 %) jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Kolmannes (30 %) vastaajista oli sitä mieltä, että jos oli tyytymätön esimiehen toimintaan, kertoi sen hänelle. Väittämässä, jossa kysyttiin vastaajien tunnetta siitä, että esimies ei arvosta vastaajan mielipiteitä oltiin lähes yksimielisesti (82 %) eri mieltä. Tässäkin vastauksessa oli kuitenkin vajaa neljännes (17 %) niitä, jotka olivat väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja muutama täysin samaa mieltä. Väittämään 26 yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta. Vastausten jakautumista esitetään graafisesti kuviossa 7 (kuvio 7).



KUVIO 7. Vuorovaikutus

ällä, työkokemuksen määrällä ja nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyllä oli kohtalainen yhteys siihen kertooko työntekijä esimiehelleen olevansa tyytymätön tämän toimintaan (ikä; $r_s=0,382$, Cramerin $V=0,318$, $<0,001$; työkokemus $r_s=0,34$, $p=0,001$, Cramerin $V=0,32$; esimies $r_s=0,34$, $p=0,001$) tuloksen ollessa tilastollisesti erittäin merkitsevä (ikä) sekä merkitsevä (työkokemus, esimiehen alaisuudessa työskentely).

Kommenteissa esimies-alaisuudesta mainittiin seuraavanlaisia asioita:

”esimiehen tulee olla hyvänä esimerkkinä”

”Esimiehen tulee olla oikeudenmukainen, aktiivinen, olla helposti lähestyttävä, olla läsnä ja välttää joidenkin alaisten kehumista muille”.

Esimieheltä toivottiin myös tasavertaisuutta ja sitä, että huomioi myös muilta osastoilta tulleet, esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Esimiehen nähtiin toimivan ”puun ja kuoren välissä”; sen takia kompromisseja on haettava.

”jos tämä klikki hiertää vaikuttaa se koko työpaikan henkeen”.

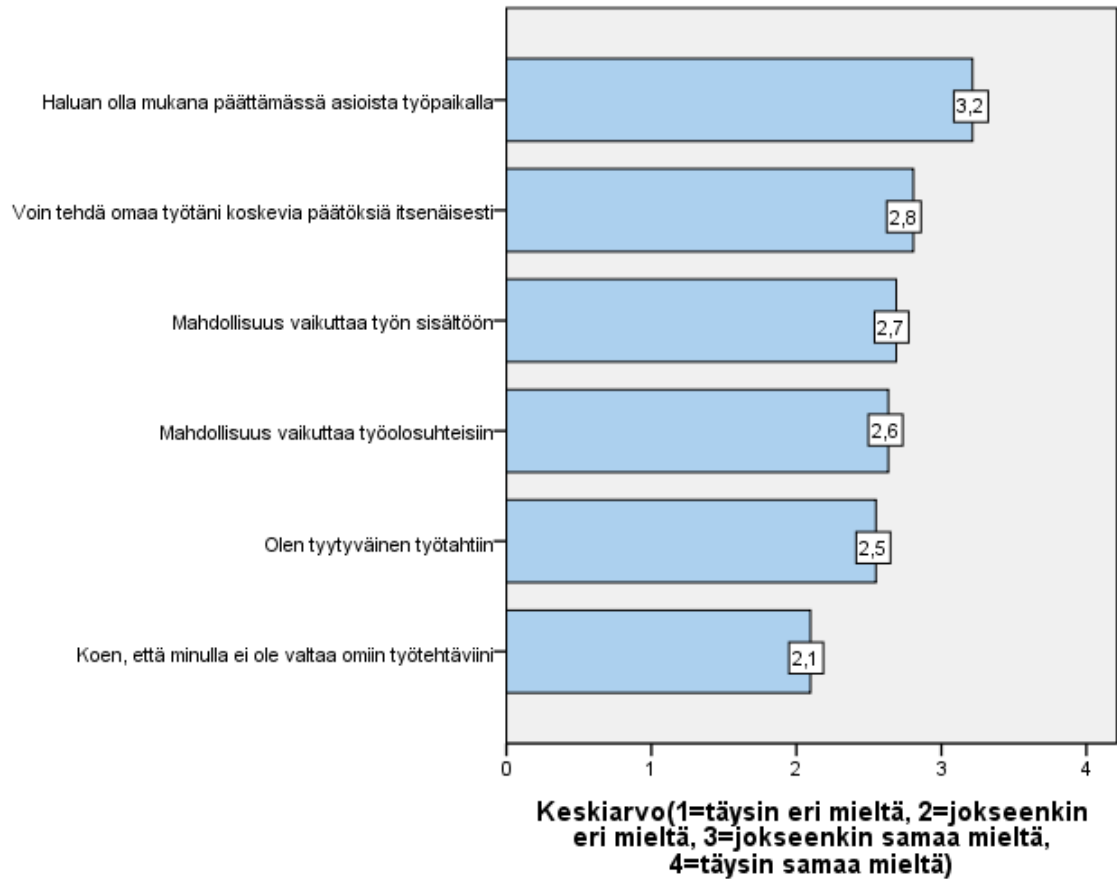
Tasa-arvoisuutta ja tasapuolisuutta pidettiin tärkeänä kaikkien kesken.

6.4 Hoitajien kuvaama työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä koskevista vastauksista voidaan todeta, että hoitajat viihtyvät työssään ja enin osa haluaa myös jatkaa nykyisessä työssään. Lähes kaikki vastaajat haluavat olla mukana päättämässä asioista työpaikalla. Vaikutusmahdollisuuksiin koskien työtehtäviä, työoloja ja omasta työstä päättämistä oltiin yleensä tyytyväisiä, mutta reilu kolmannes vastaajista oli eri mieltä.

Työn imua koskevilla väittämillä (28, 38, 40) innostuneeksi työstään koki itsensä enemmistö (96 %) ollen täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä, työn iloa koki myös valtaosa (91 %) vastaajista ollen täysin ja jokseenkin samaa mieltä. Lähes kaikki (98 %) olivat täysin ja jokseenkin samaa mieltä, että voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa yhteisöllisyyden kokemiseen työpaikalla. Iällä, palvelusvuosien määrällä tai esimiehen alaisuudessa työskentelyajalla ei ollut tilastollisesti merkitsevyyttä työstä innostuneisuuden ja työn ilon kokemiseen, sen sijaan yhteisöllisyyden kokemiseen oman toiminnalla vaikutuksella työkokemuksella oli kohtalainen yhteys ($r_s=0,34$, $p=0,001$) sekä palvelusajalla kohtalainen yhteys ($r_s=0,38$, Cramerin $V=0,31$, $p=0,001$) tulosten ollessa tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Työn hallintaa koskevilla väittämillä (29- 32, 36, 37) oli jonkin verran hajontaa. Karkeasti jaoteltuna kolmannes vastaajista koki hallinnan ja vaikutusmahdollisuuksien olevan melko huonoja. Kysyttäessä mahdollisuudesta vaikuttaa työolosuhteisiin vastaajista reilu puolet (55 %) koki olevansa väittämän kanssa täysin ja jokseenkin samaa mieltä, hieman alle puolet (45 %) koki, ettei vaikutusmahdollisuutta ole juurikaan ollen täysin ja jokseenkin eri mieltä. Työn sisältöön suurin osa (61 %) vastaajista koki pystyvänsä vaikuttamaan ollen täysin ja jokseenkin samaa mieltä. Reilu kolmannes (39 %) oli kuitenkin sitä mieltä, ettei mahdollisuutta juurikaan ole ollen jokseenkin ja täysin eri mieltä. Itsenäiseen päätöksentekoon omaa työtä koskien koki voivansa vaikuttaa suurin osa vastaajista; jokseenkin samaa mieltä 65 prosenttia ja täysin samaa mieltä 10 prosenttia vastaajista. Neljännes (26 %) vastaajista koki, ettei päätöksenteon mahdollisuutta juurikaan ole. Seuraavassa kuviossa (kuvio 8) selvennetään työn hallinnan vastauksia.



KUVIO 8. Työn hallinta

Työntekijän kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista työoloihin, työn sisältöön tai itsenäiseen päätöksentekoon korreloivat kohtalaisesti keskenään tulosten ollessa tilastollisesti erittäin merkitseviä eli yhden muuttujan arvojen kasvaessa toisenkin muuttujan arvot kasvavat, kuten seuraavasta taulukosta (taulukko 2) nähdään.

TAULUKKO 2. Työn hallinta

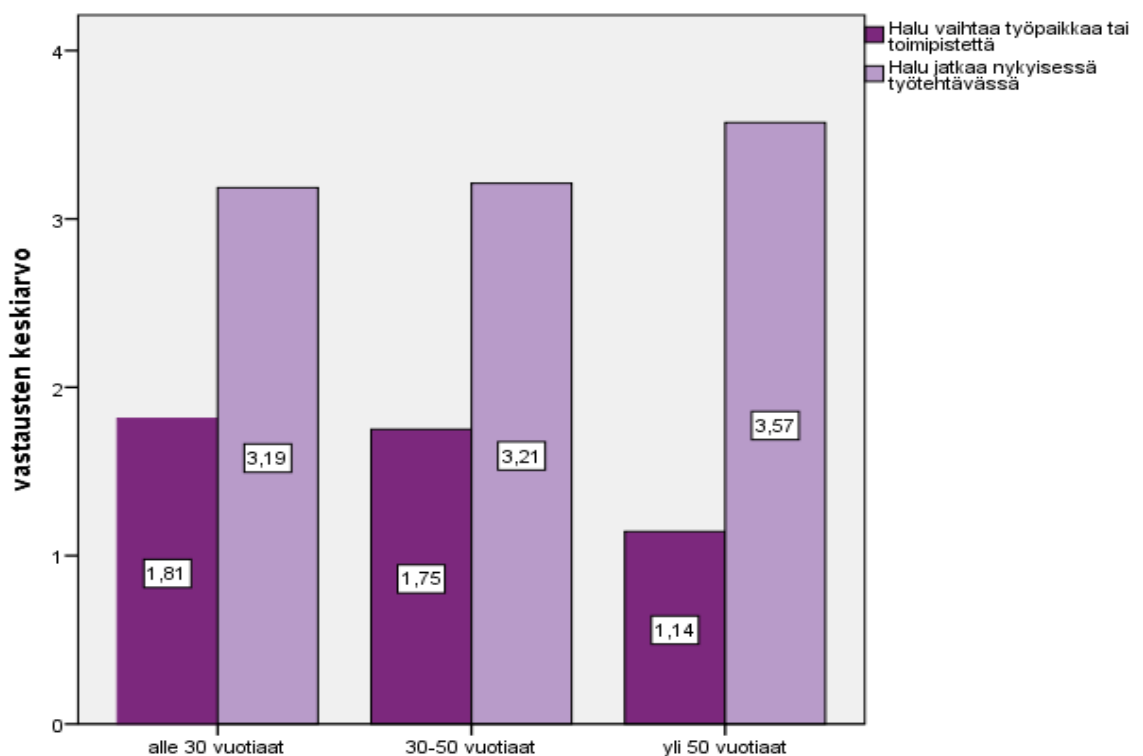
	mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin	mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	itsenäinen päätöksenteko koskien omaa työtä
mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin	1,0	,482**	,330**
mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	,482**	1,0	,461**
itsenäinen päätöksenteko koskien omaa työtä	,330**	,461**	1,0
N	93	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Taustatiedoilla ei ollut tilastollista yhteyttä edellä mainittuihin työn hallinnan osa-alueisiin. Työtahtiin oli jokseenkin tyytyväisiä reilu puolet (54 %). Työtahtia koskien täysin eri mieltä oli useampi (10 %) vastaaja kuin täysin samaa mieltä (5 %). Kysyttäessä kokemusta siitä, että ei olisi valtaa omiin työtehtäviin suurin osa (75 %) oli väittämän kanssa täysin ja jokseenkin eri mieltä. Vajaa neljännes (24 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Enemmistö (90 %) vastaajista kuvasi haluavansa olla mukana päättämässä asioista ollen jokseenkin ja täysin samaa mieltä. Työkokemuksen ja nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyajalla on kohtalainen lineaarinen yhteys siihen kokeeko työntekijä, että hänellä on valtaa omiin työtehtäviinsä (työkokemus $r_s=0,306$, $p=0,004$; esimies $r_s=0,332$, $p=0,002$) tulosten ollessa tilastollisesti merkitseviä.

Motivaatiota kuvaavissa väittämässä (33 – 35, 39) korostuu se, että nykyisessä tehtävässä halutaan jatkaa mahdollisimman pitkään (84 %), työpaikan vaihtohaluja ei juuri ole (86 %), motivaatio-ongelmaa töihin lähtemiseen ei enimmäkseen ole (83 %) ja fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta pidetään huolta (94 %); näissä vastaajat olivat täysin samaa ja jokseenkin samaa mieltä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 9) osoitetaan miten vastaukset ovat jakautuneet ikäryhmittäin.



KUVIO 9. Motivaatio

lällä, työkokemuksella tai nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyajalla ei ollut tilastollisesti tutkittuna vaikutusta haluun vaihtaa työpaikkaa tai toimipistettä tai vaikutusta haluun jatkaa nykyisessä tehtävässä. Reilulla kymmenyksellä vastaajista oli työpaikanvaihtohaluja (14 %) ja haluttomuutta jatkaa nykyisessä tehtävässä (16 %). Vajaan viidesosan (17 %) piti motivoida itsensä usein jaksakseen lähteä töihin.

Kommenteissa työtyytyväisyydestä mainittiin seuraavanlaisia asioita:

”työtyytyväisyys vähentynyt aikaisempaan”

”tällä hetkellä huono ilmapiiri”

”hyvän työyhteisö muodostuu säännöllisestä debriefingistä, positiivisesta ja rakentavasta palautteesta”

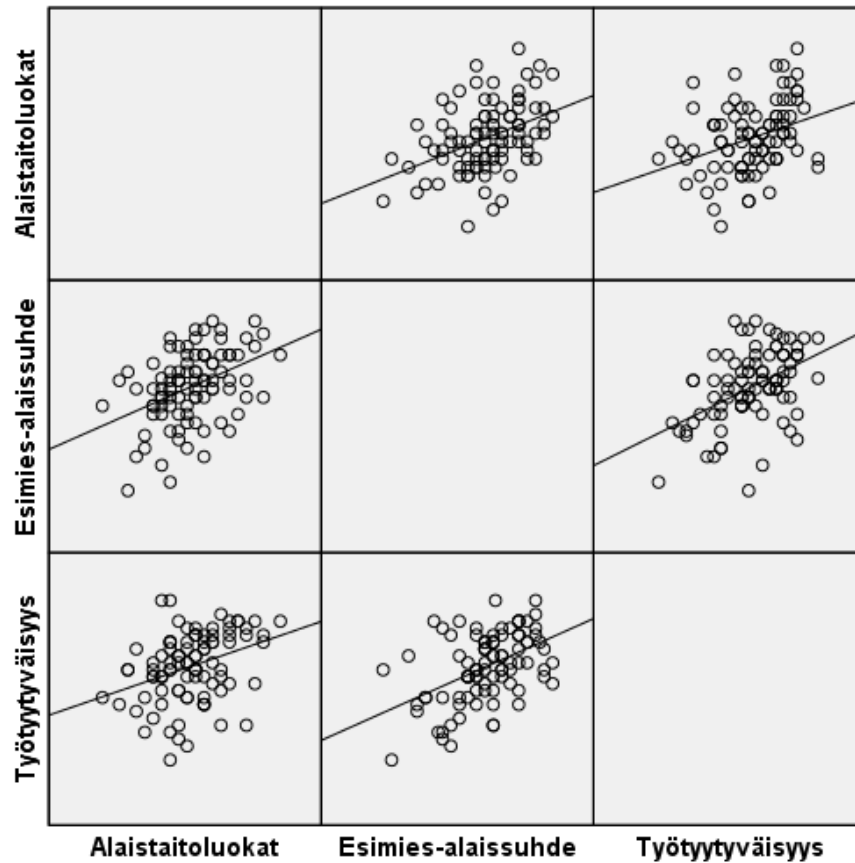
”työhyvinvointia parantaisi klinikan yhteen hiileen puhaltaminen, joustavuus, avunanto ja tyky-toiminta”.

”Hyvin tehdyt työvuorolistat vaikuttavat oleellisesti työtyytyväisyyteen; kolmivuorotyö on muutenkin raskasta; pitkiä päiviä ei saa laittaa kysymättä lupaa”

”kun omaan toimenkuvaan voi vaikuttaa se edesauttaa viihtyvyyttä ja tekee työtehtävistä mielekkäitä”

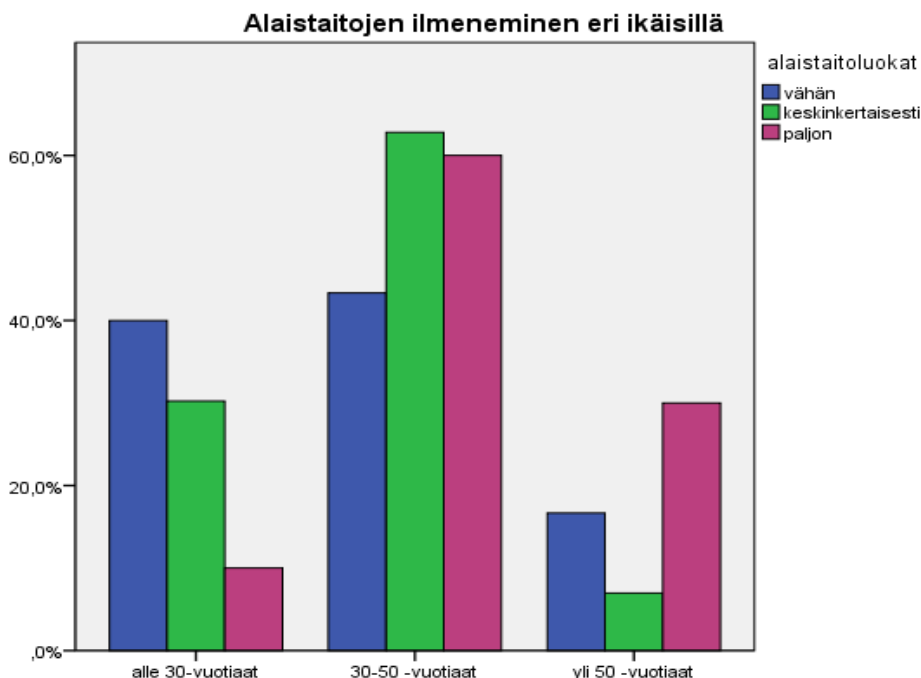
6.5 Yhteenveto tuloksista

Tutkittaessa summamuuttujien välisiä yhteyksiä voidaan tuloksista nähdä, että alaistaitojen ja esimies-alaisuuden sekä työtyytyväisyyden välillä on positiivinen yhteys. Alaistaitojen ja esimies-alaisuuden välillä riippuvuus on merkittävä ($r_s = 0,416$), tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Alaistaitojen ja työtyytyväisyyden välillä korrelaatio oli samoin kohtalainen ($r_s = 0,368$) ollen tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Näiden muuttujien yhteyksiä on tarkasteltu myös sirontakuvion (kuvio 10) avulla.



KUVIO 10. Summamuuttujien korrelaatio

Seuraavaksi esitetään, minkälainen riippuvuus on alaistaidoilla ja vastaajien taustatiedoilla. Sitä on tutkittu korrelaatiokertoimella, ristiintaulukoinnilla ja Khiin neliö-testillä. Aluksi tarkastellaan iän vaikutusta alaistaitoihin. Ristiintaulukoitaessa alaistaitoja ja vastaajien ikää voidaan todeta, että näiden välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys (Cramerin $V=0,23$, $p=0,042$). Alaistaitojen ja iän suhteita kuvataan seuraavassa kuviossa (kuvio 11). Alaistaidoilla ja nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyllä on kohtalainen yhteys ($\chi^2=11,04$, Cramerin $V=0,36$, $r_s=0,32$) tuloksen ollessa tilastollisesti merkitsevä ($p=0,004$).



KUVIO 11. Alaistaitojen ilmeneminen eri- ikäisillä

Sen sijaan alaistaidoilla ja työkokemuksella ei ole Khiin neliö – testin perusteella tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Samoin palveluvuosien määrällä PSHP:ssä ja alaistaidoilla ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä.

Tutkittaessa korrelaatioita esimies-alaisuuden ja taustatekijöiden välillä voidaan todeta, että iällä ja esimies-alaisuudella on kohtalainen positiivinen yhteys ($r_s=0,32$, Cramerin $V=0,26$, $p=0,002$) tuloksen ollessa tilastollisesti melkein merkitsevä. Sen sijaan työkokemuksella ($r_s = 0,32$, $p=0,02$) ja palvelusajalla ($r_s=0,30$, $p=0,004$) oli heikko yhteys esimies-alaisuuteen. Nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyllä ei ollut tilastollisesti tutkittuna lineaarista yhteyttä esimies-alaisuuteen.

Ristiintaulukoitaessa työtyytyväisyyttä ja eri taustatekijöitä voidaan todeta, että iällä, työkokemuksella, palvelusajalla tai nykyisen esimiehen alaisuudessa työskentelyllä ja työtyytyväisyyden ilmenemisellä ei näyttäisi olevan tilastollisesti tutkittuna lineaarista yhteyttä.

7 POHDINTA

Tässä kappaleessa kootaan yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja pohditaan niiden merkitystä. Kappaleessa arvioidaan koko tutkimusprosessin onnistumista ja tutkimuksen luotettavuutta. Tuloksia tarkastellaan suhteessa aikaisempiin tutkimustuloksiin, sekä pohditaan tulosten hyödynnettävyyttä ja yleistettävyyttä. Lopuksi esitetään kehittämissuhteita ja jatkotutkimusaiheita.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikkeen tutkimuksen tekoon liittyy pohdinta tutkimuksen luotettavuudesta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan reliabiliteetista ja validiudesta. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteettia voidaan arvioida mittaamalla tutkimusilmiötä samalla mittarilla eri aineistossa tai suorittamalla uusintamittauksia. Tarkastelemalla mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa, esimerkiksi otoksen edustavuutta, vastausprosenttia, huolellisuutta aineiston käsittelyssä ja mahdollisia mittausvirheitä, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2000, 213; Vilka 2007b, 149- 150.)

Pohdittaessa tutkimuksen luotettavuutta tärkeimpiä asioita kvantitatiivisessa tutkimuksessa on käytetyn mittarin reliabiliteetti eli mittarin kyky tuottaa tutkimustuloksia, jotka perustuvat tutkittavaan ilmiöön. Tutkimalla käytetyn mittarin osioiden reliabiliteettia saadaan selville ovatko mittarin osiot sisäisesti yhteneväisiä sekä se, kuinka suuri osa muuttujien vaihtelusta perustuu todelliseen vaihteluun eikä satunnaisiin mittausvirheisiin. Tärkein mittarin tai sen osioiden sisäistä homogeenisuutta mittaava testi on Cronbachin alpha – kerroin. (Tähtinen ym. 2011, 52.) Tässä tutkimuksessa mittarin reliabiliteettia tutkittiin käyttämällä Cronbachin alpha – kerrointa. Reliabiliteettia parannettiin muuttamalla muuttujat n:o 25, 26, 34, 36, 39 käänteisiksi. Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) on Cronbachin alpha – kerroin muuttujille.

TAULUKKO 3. Tutkimusosioiden reliabiliteettikertoimet

	alpha	osioiden lkm	vaihteluväli
Alaistaidot	,610	18	1-4
Esimies-alaissuhde	,801	9	1-4
Työtyytyväisyys	,856	13	1-4

Vastausprosentti kyselyssä oli 53 %. Tutkimuksen katoon saattoi vaikuttaa aineiston keruun ajankohta (elo-syyskuun vaihe), joka oli vielä kesälomakautta. Kyselyyn kuitenkin vastasi kaikenikäisiä hoitajia, lyhyen aikaa talossa olleita ja pidempään palvelleita. Vastaajien ammattiryhmät jakautuivat suhteellisen tasaisesti klinikan toimien suuntaisesti. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta otos on edustava, mutta liian pieni vastausprosentin ollessa 53 ja siten tutkimustulokset eivät ole kovinkaan hyvin yleistettävissä perusjoukkoon. Kyseessä saattaa olla vastausväsymys; ihmisten kyllästyminen kyselyihin, jota Vehkalahti (2008, 48) kehottaa helpottamaan lomaketta tiivistämällä ja esitestaamalla. Lomakkeen tiivistäminen tässä tutkimuksessa olisi vaikuttanut epäedullisesti mittarin validiuteen. Esitestaamalla saatiin hyvää palautetta lomakkeen selkeydestä ja helppolukuisuudesta. Kyselyyn oli vastattu lähes kattavasti joka vastauksessa, ainoastaan muutaman vastaajan vastaus puuttui yksittäisen väittämän kohdalla. Vastauksen puuttuminen on raportoitu sen väittämän kohdalla, josta se puuttui. Voidaan ajatella, että jos yksittäisten vastausten puuttuminen on ollut vähäistä, se ei siten oleellisesti vaikuta otoksen edustavuuteen (Vilkkä 2007b, 107). Tämän takia havaintoyksiköitä, joista puuttui yksittäinen vastaus, ei lähdetty kokonaan poistamaan; se olisi alentanut myös vastausprosenttia. Analysoinnissa käytetty SPSS – ohjelma jättää puuttuvat tiedot pois analysoinnista. Se, että analysointiohjelma oli tutkijalle vieras, saattaa vaikuttaa luotettavuuteen. Aineiston käsittelyssä pyrittiin huolellisuuteen, ja käytetyt aineistonanalysointimenetelmät on pyritty kuvaamaan tutkimuksessa tarkasti.

Validiutus tarkoittaa mittarin tai menetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Validiutta voidaan arvioida ennusteen, rakenteen ja tutkimusasetelman kannalta. (Hirsjärvi ym. 2000, 213.) Mittarin sisältövaliditeettia arvioitaessa otetaan kantaa operationalisoinnin onnistumiseen. Siinä arvioidaan sitä, onko tutkimuksen käsitteet operationalisoitu luotettavasti ja kattavasti; tämä edellyttää perusteellista kirjallisuuteen

perehtymistä. Jokaiselle mittarin muuttujalle tulee löytyä perustelu teoreettisissa lähtökohdissa. Tulee myös arvioida sitä kattaako mittari koko tutkittavan ilmiön ja onko tutkittava ilmiö niin selvärajainen, että sitä voidaan luotettavasti mitata. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2010, 153.) Sisältövaliditeetissa arvioidaan kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältöä ja muotoilua, valitun asteikon toimivuutta ja mittariin sisältyviä epätarkkuuksia (Vilka 2007b, 152).

Tässä tutkimuksessa mittari laadittiin itse. Käsitteiden operationalisointiprosessia kuvattiin kuviossa kaksi. Väittämien laadinnassa pyrittiin kattavuuteen siten, että ne kuvaisivat koko ilmiön teoriaan perustuen, samaten pyrittiin yksiselitteisyyteen, ettei väärinymmärryksen vaaraa olisi. Tutkimustuloksia tarkastellessa se miten vastaajat olivat vastanneet, sai aikaan vaikutelma, että joidenkin väittämien kohdalla väittäjä oli tulkittu toisin kuin olin tarkoittanut; esimerkkinä väittäjä 10, jonka vastaukset olivat ristiriidassa väittäjän 18 vastausten kanssa. Se, että tutkija ja tutkittava ymmärtävät kysymykset eri tavalla saattaa olla validiusongelma, kuten Vilka (2007b, 150) toteaa. Tähän perustuen voidaan ajatella, että tutkimus ei ole sisäisesti täysin validi. Väittämien laadinnassa vaikeutena oli myös se miten kysyä vastaajan omaa näkemystä asiasta ilman painostusta sosiaalisesti suotavaan vastaukseen. Saatekirjeessä ja vastausohjeissa pyrittiin tämän vuoksi painottamaan henkilökohtaisen, rehellisen näkemyksen ilmaisun tärkeyttä. Vapaissa kommentteissa oli maininta, että vastausvaihtoehtojen 2 ja 3 välille kaivattiin ”ei kumpaakaan” – vaihtoehto, ja että kysymysten asettelu oli liian jyrkkää. Likert -asteikon käyttäminen neliportaisena oli tietoinen valinta, koska väittämät eivät olleet arkaluonteisia ja haluttiin vastaajan ottavan kantaa väittämiin.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Kun tutkimuskohteena on ihminen tai ihmisryhmä ja sen käyttäytyminen tiettyä ilmiötä kohtaan, tulee erityisesti miettiä tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Soinisen (1995) mukaan tutkijan tulee pohtia seuraavanlaisia kysymyksiä tutkittavaa kohtaan: tutkittavan oikeus pysyä anonyyminä, oikeus salassapitoon, oikeus luottamuksellisuuteen ja oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa. Nämä on tuotava tutkittavalle esiin hänen miettiessään osallistumisestaan tutkimukseen. (Soininen 1995, 129 - 130.) Eettisyys määrällisessä tutkimuksessa on sitä, että tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerää-

minen ja käsittely sekä tulosten esittäminen eivät loukkaa kohderyhmää, tiedeyhteisöä tai hyvää tieteellistä tapaa. Erityisesti korostuu tutkimuksen huolellinen suunnittelu alkaen tutkimusongelman asettamisesta ja aiheen valinnan yhteiskunnallisen merkityksen pohtimisesta. Eettisyys koskee myös tutkimusluvan hankkimista, tulosten tiedottamista kohdejoukolle ja tulosten merkitysten pohtimista. (Vilka 2007b, 89- 101; Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2010, 176.)

Tutkimukseen osallistumisen ihmistieteissä tulee olla vapaaehtoista ja perustua riittävään tietoon. Tutkittavia tulee informoida tutkimuksen aiheesta, aineistonkeruun toteuttamisesta ja arviosta vastaamiseen kuluva ajasta, sekä mihin aineistoa käytetään. Tiedoksi tulee antaa tutkijan yhteystiedot, ja tulee painottaa osallistumisen vapaaehtoisuutta. Tutkittavan suostuessa vastaamaan kyselyyn hänen tulkintaan antaneen suostumuksensa tutkittavaksi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.)

Tässä tutkimuksessa saatekirjeessä informoitiin tutkittavaa hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Siinä oli myös tutkijan yhteystiedot. Kyselyyn vastaaminen tulkittiin suostumukseksi tutkimukseen osallistumiseksi. Tutkimuksessa on pyritty noudattamaan hyvää, tieteellistä tapaa tutkimuksen eteenpäin viemiseksi. Lähdemerkinnät on tehty tarkasti ja huolellisesti. Työssä on pyritty rehellisyyteen, objektiivisuuteen ja tarkkaan kirjaamiseen. Tutkimuskohteeksi on otettu tutkijaa aidosti kiinnostava asia; tämä on merkityksellistä työn eettisyyden kannalta, toteavat Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen (2010, 172). Tutkimuslupa hankittiin TAMK:n ja PSHP:n protokollan mukaisesti. Luvan saamisen jälkeen aloitettiin aineiston keruu. Aineistonkeruussa ei ole kerätty henkilökohtaisia tietoja, kysely ja saatekirje on lähetetty ryhmäsähköpostiosoitteita käyttäen, eikä yksittäisen vastaajan tunnistetietoja ole vastauksissa ollut. Kyselyssä kysyttiin ammattiryhmään kuulumista (kätilö, sairaanhoitaja, perus- ja lastenhoitaja), mutta näitä tietoja ei voitu käyttää, koska yhdessä ryhmässä oli liian vähän osanottajia ja heidät olisi voitu tunnistaa. Aineisto oli sähköisessä muodossa, mutta vain tutkijan saatavilla.

7.3 Tulosten tarkastelu

Hoitajat ovat kuvanneet alaistaidoikseen miltei yksimielisesti tunnollisuutta, ystävällisyyttä, auttamista ja yhteistyötä sekä yhteisöllisyyttä. Voidaan ajatella tämän tutkimuk-

sen perusteella, että hoitajille on hyvin selvillä mitä hyvät alaistaidot tarkoittavat. Se, että tunnollisuutta kuvattiin vastauksissa paljon, voi johtua hoitoalasta, jossa pienikin hoitajan virhe voi olla potilaalle kohtalokas, kuten myös Altuntas & Baykal (2009) ovat omassa tutkimuksessaan todenneet. Lapierre & Hackett (2007) ovat tutkimuksessaan kuvanneet miten tunnolliset työntekijät ovat motivoituneempia käyttämään alaistaitojaan edistääkseen laadukkaampaa esimies-alaissuhdetta ja siten saavuttamaan tyydytystä tuottavia työkokemuksia. Alaistaitojen ilmeneminen tässä tutkimuksessa korreloi iän ja esimiehen alaisuudessa työskentelyyn. Sen sijaan työkokemuksella ei ollut tulosten perusteella yhteyttä alaistaitoihin. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tuki erityisesti nuoremmille työntekijöille alaistaidoissa todennäköisesti lisää heidän työtyytyväisyyttään. Samankaltaiseen tulokseen ovat päätyneet Nuutinen ym.(2013, 55) toteamalla alle 30-vuotiaiden tarvitsevan tukea antavaa esimiestyötä, koska oma asiantuntemus on vähäisempää. Tällöin lopettamisaikheet olivat vähäisemmät.

Mielenkiintoista tuloksissa koskien alaistaitoja oli se, että oman työyhteisön asioihin vaikuttaminen sekä epäkohtiin puuttuminen ja niiden eteenpäin vieminen ei ollut vastaajille yksiselitteisen tärkeää. Kuitenkin vastuuta oman työn kehittämisestä ja työympäristöstä koettiin eli vastuu koetaan enimmäkseen rajalliseksi rajoittuen omaan työhön ja työympäristöön. Puuttuuko työyhteisöistä aika ja paikka sille, että hoitajien todellinen ääni tulee kuuluviin ja että vaikuttamisella olisi todellista merkitystä.

Palaute tarkoittaa vastaajille yhtä usein jotain negatiivista kuin positiivista. Palautetta on helpompi antaa työtoverille kuin esimiehelle. Todennäköisesti esimiehelle annettava palaute ei ole helppoa johtuen sairaaloiden edelleen hierarkkisesta rakenteesta. Kehityskeskusteluita pidetään tämän tutkimuksen tuloksissa tärkeinä, mutta usein ne toimivat palautteenantona vain työntekijään päin, vaikka, kuten Mönkkönen & Roos (2010) toteavat, työntekijän tulisi rohkaistua antamaan palautetta esimiehelle. Palautteen anto ja esimiehelle työssä havaituista epäkohdista puhuminen ovat yhteydessä toisiinsa, joten voisi ajatella, että työstä esimiehelle puhumalla synnytetään luottamuksellisuutta työntekijän ja esimiehen välille. Tämän seurauksena työntekijän on jatkossakin helpompi puhua ja antaa palautetta esimiehelleen.

Hoitajat eivät koe luottamusta esimiehiään kohtaan yksimielisesti. Mikäli koettiin saavan tukea esimiehltä, todennäköisemmin luotettiin siihen, että esimies pitää alaisensa

puolta. Oikeudenmukaisuuden kokemus korreloi esimiehen luotettavuuden kanssa. Esimiehen läsnä oleminen arkipäivän työssä oli vastaajille erittäin merkityksellistä, ja todennäköisesti vaikuttaa siihen, onko luottamusta mahdollista rakentaa. Vuorovaikutus syntyy erilaisissa kohtaamistilanteissa, myös epävirallisissa tilanteissa. Myös Nuutinen ym. (2013, 87) on todennut tutkimuksessaan, että työntekijät arvostavat esimiehen läsnäoloa ja sitä kautta lisääntyntä vuorovaikutusta. Chen ym.(2008) ovat todenneet tutkimuksessaan hyvän esimies-alaisuuden lisäävän luottamusta ja edistävän tuen saamista siten edesauttaen alaistaitojen kehittymistä. Myös Chu ym.(2006) ovat päätyneet tutkimuksessaan samankaltaiseen lopputulokseen, jossa esimiehen tuki vaikuttaa välillisesti alaistaitoihin parantaen sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Tässä tutkimuksessa ei suoraan tullut ilmi esimies-alaisuuden laatu, mutta luottamus yhdessä asiassa näyttäisi lisäävän luottamuksen kokemista luottamusta kuvaavilla muilla osa-alueilla, ja näin ollen siihen tulee sen takia kiinnittää huomiota.

Työtyytyväisyydestä voidaan tämän tutkimuksen perusteella todeta, että hoitajat viihtyvät työssään ja haluavat jatkaa siinä. Vaikutusmahdollisuudet työoloja, työn sisältöä ja itsenäistä päätöksentekoa voisivat olla paremmat. Reilu kolmannes koki, ettei vaikutusmahdollisuuksia juurikaan ole. Kuitenkin Jaben (2010,105) mukaan vaikutusmahdollisuudet lisäävät työn voimavaratekijöitä ja siten suojaavat kuormittumiselta. Vaikkakin hoitajien kuvasivat vaikutusmahdollisuutensa melko huonoiksi, se ei tullut näkyviin lisääntyneenä haluna vaihtaa työpaikkaa tai lopettaa työt. Tämän tutkimuksen perusteella yli 50 –vuotiaat ovat hieman haluttomampia vaihtamaan työtehtäväänsä tai –paikkaansa kuin nuoremmat. Samankaltaisia tutkimustuloksia on saanut Hakanen ym.(2012, 58). Salmisen (2011,101) tutkimuksessa hoitajien kokemat hyvät kehittymismahdollisuudet lisäävät työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista.

7.4 Tulosten hyödyntäminen

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että työyhteisöissä tulee paneutua esimies-alaisuuden kehittymiseen ja vastavuoroisuuteen. Esimiehen toiminnan ja päätösten perusteiden tulee olla läpinäkyviä ja kaikille selvillä; näin lisätään oikeudenmukaisuuden ja reilouden tunnetta. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää, kun kehitetään työyhteisöjä vuorovaikutteisemmiksi. Työyhteisön ja työn kehittämiseksi tulee luoda toimivia, sään-

nöllisiä käytänteitä, joissa kuunnellaan ja arvostetaan yksittäisen työntekijän eli työnsä asiantuntijan mielipiteitä ja joissa työntekijöitä rohkaistaan palautteenantoon. Päätöksenteko- ja kehittämistilanteet voisivat toimia osastotuntien tapaan ja ne tulisi myös työvuorosuunnittelussa huomioida. Kun työntekijälle annetaan mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, lisätään hänen työn hallinnan tunnetta ja parannetaan työtyytyväisyyttä. Päätöksenteon perusteissa tulisi myös näkyä, mikä osuus on ollut työntekijällä päätöksen syntyyn; se lisäisi motivaatiota osallistua.

7.5 Jatkotutkimusehdotukset

Koska palautteenanto tämän tutkimuksen perusteella ei ole yksiselitteisen helppoa, tulisi tutkia mikä olisi toimiva tapa siihen, esimerkiksi toimintatutkimuksen avulla. Verrokki-ryhmällä voisi olla perinteinen tapa, esimerkiksi osastotunnit ja kehityskeskustelut ja toisella ryhmällä jokin vastavuoroisempi, ”keskustelupiiri ”-tyyppinen tapa. Tutkimalla näiden kahden ryhmän eroja innovatiivisuudessa ja koetussa tuloksellisuudessa voitaisiin nähdä mikä olisi toimivin tapa kehittää vuorovaikutusta sekä työntekijöiden että työntekijän ja esimiehen välillä.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

Altuntas, S. & Baykal, U. 2010. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship* 2010; 42: 2, 186 – 194

Chen, C., Wang, S., Chang, W. & Hu, C. 2008. The Effect of Leader-Member Exchange, Trust, Supervisor Support on Organizational Citizenship Behavior in Nurses. *Journal of Nursing Research* Vol 16, No 4, 321 – 328

Chu, C., Lee, M. & Hsu, H. 2006. The Impact of Social Support on Public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan. *Public Health Nursing* Vol. 23 No 6, 496 - 505

Hadjali, H.M., Salimi, M. & Salehi, M. 2012. A Study on Organizational Citizenship Behavior toward Customer-Oriented: a Case of Nursing Home. *International Journal of Academic Research Part B*; 4(4), 137 – 144

Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://URN:ISBN:978-952-261-255-7> Luettu 3.11.2013

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7., uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6., uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ikonen, M. 2013. Trust Development and Dynamics at Dyadic level. A Narrative Approach to Studying Processes of Interpersonal Trust in Leader-Follower Relationships. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Luettu 25.4.2013. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1048-6>

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa. Yrityskirjat Oy.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kalvas, A. 2013. Vt. ylihoitajan tiedonanto 31.5.2013.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja.

- Kankkunen, P. & Vehviläinen - Julkunen, K. 2010. Tutkimus hoitotieteessä. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kanste, O. 2011. Asiantuntijoiden johtamisen haasteet ja mahdollisuudet hoitotyössä. Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidtaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy, 126-138.
- Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan alan kehittämissäätöjen Polemia-sarjan julkaisu nro 59.
- Kunnallinen Työmarkkinailaitos. 2009. Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen. Kuntalan sopimuksia ja suosituksia tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta, työhyvinvoinnista ja yhteistoiminnasta. 2009. 2.painos. Helsinki.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Laine, N. 2009. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Tampere: Taurus Media.
- Lapierre, L. & Hackett, R. 2007. Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2007), 80, 539-554.
- Leivo, P. 2011. Työn imu, työn voimavaratekijät ja tuloksellisuuskokemukset sairaalaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuurintutkimuksen yksikkö. Lisensiaatintutkimus.
- Metsämuuronen, J. 2000. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Metodologia – sarja 1. Helsinki.
- Metsämuuronen, J. 2002. Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki: International methelp ky.
- Mäkipää, S. & Korhonen, T. 2011. Mistä asiantuntijuus muodostuu? Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidtaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy, 12-23.
- Mäkipää, S., Laaksonen, K., Saarinen, J. & Miettinen, M. 2012. Miten terveydenhuollon alan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? *Suomen Lääkärilehti* (67) 13, 1060-1063.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2.painos. UNIPress.
- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. <http://URN:ISBN:978-951-44-9033-0> Luettu 2.11.2013.
- Palomäki, G. & Piirtola, H. 2012. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus terveydenhuollon hoitoketjuista ja niiden vaikuttavuudesta. Tampereen Ammattikorkeakoulu. Opinnäyte-työ YAMK.

PSHP 2013. www.pshp.fi. Luettu 4.6.2013.

Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki:Kuntien eläkevakuutus.

Ristikangas, V., Aaltonen, T. & Pitkänen, E. 2008. Asiantuntijasta esimies. Innostusta ja arvostusta esimiestyöhön. Helsinki: WSOYpro.

Räty, T. 2009. Työyhteisötaidoilla tulosta. 2.painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. 6. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Sairaanhoitajaliitto 2004.
http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/12_2006/maat_artikkelit/hoitotyön_suosituksien_osana_nayt/ (luettu 20.4.2012)

Salminen, H. 2012. The Significance of Perceived Development Opportunities in the Context of Retention. Comparing Ageing and Younger Nurses. Jyväskylän yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Väitöskirja. Luettu 15.9.2013. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4988-4>

Salomaa, S. 2012. Luentomuistiinpanot 11.12.2012

Sarajärvi, A., Mattila, L.-R. & Rekola, L. 2011. Näyttöön perustuva toiminta. Avainhoitotyön kehittämiseen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Schmidt, N. & Brown, J. 2009. (toim.) Evidence- Based Practise for Nurses. Appraisal and Application of Research. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2007. Kehity alaisena – onnistuneet alaistaidot käytännössä. Helsinki:Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A: 43.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Helsinki: UNIpress.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytätymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. <http://www.tenk.fi/fi/ohjeet-ja-julkaisut>. Luettu 31.10.2013.

Tähtinen, H. 2007. Systemaattinen tiedonhaku hoitotieteen näkökulmasta. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. ja Ääri, R.- L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 20.

Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A:43.

STM 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2011: 13. Helsinki.

Valpola, A, Kvist, H., Heimonen, J., Niutanen, K., Lillkäll, L., Masalin, L. & Kalin, R. 2010. Strategia toimeksi – muutosvoimana ihmiset. Espoo.

Vastamäki, J. 2010. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS – kustannus, 128 – 140.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2007a. Tutki ja kehitä. 1-2 painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2007b. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Wink, H. 2010. Dialogi ja keskusteleva johtajuus. Teoksessa Juuti, P. & Rovio, E. (toim.) Keskusteleva johtaminen. Helsinki: Otava.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimusten sisäänotto - ja poissulkukriteerit sekä näytön asteen arviointi

Sisäänottokriteerit	
julkaisuvuosi	2006 - 2013
julkaisukieli	suomi, englanti
saatavuus	koko teksti
julkaisun laatu	väitöskirja, tieteellinen tutkimus, alkuperäistutkimus, referee - artikkeli
tutkimusmetodi	kaikki
tieteenala	monitieteinen

Poissulkukriteerit	
julkaisuvuosi	ennen vuotta 2006 julkaistut
julkaisukieli	muu kuin suomi tai englanti
julkaisun laatu	opinnäytetyö, pro gradu, muu kuin tieteellinen tai alkuperäisartikkeli

Näytön asteen arviointi (Sairaanhoitajaliitto 2004)

Luokka I	meta-analyysi, hyvä systemoitu katsaus
Luokka II	systemoitu katsaus, satunnaistettu hoitokoe, useat hyvät kvasikokeelliset tutkimukset, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IIIa	hyvä kvasikokeellinen tutkimus, useita muita kvasikokeellisia tutkimuksia, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IIIb	useita määrällisesti kuvailevia tai korrelatiivisia tutkimuksia, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IIIc	useita hyviä laadullisia tutkimuksia, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IV	yksittäiset hyvät muut tutkimukset, tapaustutkimukset, konsensuslausumat ja asiantuntija-arviot

Liite 2. Saadut viitteet

hakusanat ja niiden yhdistelmät	Tietokanta			
	MEDIC	MELINDA	CINAHL	ACADEMIC SEARCH ELITE
alaistaidot	2	38		
alaistaidot AND hoitaja	1	1		
alaistaidot AND työtyytyväisyys	1	9		
alaistaidot AND työyhteisötaidot	2	6		
esimies-alaissuhde	3	92		
työtyytyväisyys		61		
työtyytyväisyys AND hoitaja		0		
henkilöstöjohtaminen	268	1823		
henkilöstöjohtaminen AND hoitaja	13	6		
personnel management	2918	2882	855	19160
personnel management AND nurse			46	631
personnel management AND nurse AND ocb			0	1
organizational citizenship behavior	2327	8	35	359
ocb AND nursing/ nurse	64		5	7
ocb AND job satisfaction AND nurse	14		1	3
job satisfaction	1411	650	11405	9432
job satisfaction AND nurse			653	778
otsikon perusteella valittu	3	8	9	8
tiivistelmän perusteella valittu	1	3	3	5
näytön ja laadun asteen arvioinnin jälkeen	0	1	3	2

Liite 3. Laadun arviointilomake

Tutkimus	Kyllä	Ei	Ei tietoa / Ei sovellu
Tutkimuksen tausta ja tarkoitus			
Tutkittava ilmiö on määritelty selkeästi.			
Tutkimuksen aihe on perusteltu kirjallisuuskatsauksen avulla sisällöllisesti, menetelmällisesti ja eettisesti.			
Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät on määritelty selkeästi.			
Aineisto ja menetelmät			
Aineistonkeruumenetelmät ja – konteksti on perusteltu ja kuvattu riittävän yksityiskohtaisesti.			
Aineiston keruumenetelmä soveltuu tutkittavaan ilmiöön.			
Aineiston keruu on kuvattu.			
Aineiston käsittelyn ja analyysin päävaiheet on kuvattu.			
Analyysimenetelmä soveltuu tutkittavaan ilmiöön.			
Tutkimus on luotettava ja eettisesti toteutettu.			
Tutkimuksen kohderyhmä on relevantti.			
Tutkimuksen otos on riittävä ja sitä on arvioitu. (kvantitatiivinen tutkimus)			
Tutkimuksen sisällön riittävyttä on arvioitu. (kvalitatiivinen tutkimus)			
Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys			
Tutkija on nimennyt kriteerit, ja niiden pohjalta arvioinut tutkimuksen luotettavuutta.			
Tutkija on pohtinut eettisiä kysymyksiä huolellisesti.			
Tulokset ja johtopäätökset			
Tulosten merkittävyyttä on arvioitu.			
Tutkimuksen tulokset ovat merkittäviä ja yhteneväisiä aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna.			
Tulokset on esitetty selkeästi ja niitä on verrattu aikaisempiin tutkimuksiin.			
Tutkimusten tulokset perustuvat tutkimuksiin ja ovat hyödynnettävissä.			
Kokonaisarvio			
Tutkimus muodostaa eheän, selkeän ja loogisen kokonaisuuden.			
Tutkimuksesta saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin.			
Tutkimus on sovellettavissa suomalaisen terveydenhuollon kenttään.			

(Palomäki & Piirtola 2012 mukaellen Jousimaa, Liira, Liira & Komulainen 2010, 1936–1941; Kontio ym. 2007, 103 -107; Sairaanhoidtajaliitto 2004, 10–19.)

Alkuperäistutkimusten laadun arvioinnin maksimipistemäärä oli 20 pistettä.

Liite 4. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tutkimuksen tekijät Otsikko	Vuosi Maa Julkaisu	Tutkimuksen tavoite Tutkimuskysymykset Tarkoitus	Tutkimusmenetelmä; Aineiston keruu- ja analysointimenetelmä	Otos Kohderyhmä	Keskeiset tulokset	Laadun arviointi ja näytön vahvuus
M.Lapiere, L. & D. Hackett, R.; Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model	2007, Canada, Journal of Occupational and Organizational Psychology	Tavoitteena yhdistää aiempien tutkimusten aineistot yhdeksi malliksi; tutkia ja testata mikä yhteys on alaistaidoilla tunnollisuuteen, korkeampaan työtyytyväisyyteen ja laadukkaampaan esimies-alaisuuteen	Meta-analyysi; Aiempien meta-analyysien tulokset ja tätä tutkimusta varten tehdyn kirjallisuuskatsauksen tulokset käsiteltiin ja analysoitiin mallintamalla (MA-SEM)	N=39370	Parannukset esimies-alaisuudessa lisäävät työtyytyväisyyttä ja alaistaitojen laatua; tunnollisimmat työntekijät ovat useimmiten työtyytyväisempiä; alaistaitoja voidaan opettaa ja opiskella; erityisesti merkityksellistä työelämässä menestymiseen, työttömille ja ensi kertaa työmarkkinoille tuleville	19 p./luokka I

<p>Altuntas, S. & Baykal, U.; Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors</p>	<p>2010; Turkey; Journal of Nursing Scholarship</p>	<p>Tavoitteena määrittää hoitajien organisatorisen luottamuksen ja alaistaitojen tasot ja tutkia näiden välisiä suhteita; mitkä ovat luottamuksen ja alaistaitojen asteet, sekä näiden välinen suhde</p>	<p>Kvantitatiivinen; Kyselylomake, Tilastollinen analyysi</p>	<p>482 hoitajaa (vastausprosentti 53 %)</p>	<p>Hoitajien kokemalla luottamuksella on positiivisia vaikutuksia alaistaidoista tunnollisuuteen, altruismiin, rohkeuteen ja kohteliaisuuteen. Hoitotyön johdon tulisi tehdä interventiota parantaakseen luottamusta, ja tulisi palkita työntekijöitä, jotka toteuttavat alaistaitoja.</p>	<p>16 p./luokka IIIb</p>
<p>Hadjali, H.M., Salimi, M. & Salehi, M.; A Study on Organizational Citizenship Behavior toward Customer-Oriented: a Case of Nursing Home.</p>	<p>2012, Malaysia, International Journal of Academic Research</p>	<p>Tavoitteena tutkia alais- taitojen ja asiakasläh- töisyyden välistä suh- detta sekä tunnistaa alaistaitojen vaikutus asiakasty- tyväisyyteen ja tarpeisiin; tutkia onko alaistaidoil- la ja seuraavilla tekijöillä yhteys: reiluus, kansalais- rohkeus,</p>	<p>Kvantitatiivinen; Kyselylomake, tilastollinen analyysi</p>	<p>87 hoitajaa</p>	<p>Tunnista- malla ja vahvista- malla alais- taitojen eri piirteitä voidaan parantaa asiakasläh- töisyyttä sekä orga- nisaation palveluiden laatua ja tehokkuut- ta; alaistai- toja voi- daan harjoi- tuttaa tar- koituksena sellaisen toiminnan</p>	<p>18 p./luokka IIIb</p>

		tunnollisuus, altruismi			vahvistaminen, joka tuo lisäarvoa asiakaslähtöisyydelle	
Chen, C., Wang, S., Chang, W. & Hu, C.; The Effect of Leader-Member Exchange, Trust, Supervisor Support on Organizational Citizenship Behavior in Nurses	2008, Taiwan, Journal of Nursing Research	Tavoitteena tutkia esimies-alaisuuden vaikutusta alaisten kokemaan luottamukseen esimiehiään kohtaan ja alaisten käsityksiin saadusta tuesta, ja näiden vaikutusta alaistaitoihin; hypoteeseinä esitetään näiden positiivisia vaikutuksia sekä alaitaitoihin että esimies-alaisuuteen	Kvantitatiivinen, Kyselylomakkeet sekä hoitajille että esimiehille, tilastollinen analyysi	200 hoitajaa (vastausprosentti 71,4 %)	Hyvä esimies-alaisuus lisää luottamusta hoitajien ja esimiesten välillä ja vaikuttaa saadun tuen määrään, se myös lisää alaitaitoja muodostaen näin positiivisen kierteen, vuorotyö ja liika työmäärä vaikeuttavat esimies-alaisuudetta	19 p./luokka IIIb
Ikonen, M. Trust Development and Dynamics at Dyadic level. A Narrative Approach to Studying Processes of	2013, Suomi, väitöskirja	Tavoitteena tutkia kahdenkeskisen luottamuksen rakentumista esimies-alaisuudessa, kysymyksiinä kuinka luottamus kehittyy, miten esi-	kvalitatiivinen, narratiivinen; haastattelut, havainnointi, tutkimuspäiväkirja, eläytymistarinat; sisällön ja narratiivinen analyysi	12 haastateltavaa, 65 tarinankirjoittajaa	Luottamuksen rakentuminen on monimutkainen prosessi, joka onnistuessaan tuo arvostusta, molemminpuolista kunnioitusta, motivaatiota ja po-	20 p./luokka IIIc

Interpersonal Trust in Leader-Follower Relationships		mies ja alainen määrittelevät luottamuksen rakentumisen ja ylläpidon sekä mitä merkityksiä he antavat kahdenväliselle luottamukselle			sitiivisiä tunteita työpaikalle, mikä edistää työpaikan hyvinvointia ja organisaation menestymistä; merkityksellistä ovat johtajuustaidot, alaisilla se, että uskaltaa ottaa asioita puheeksi ja ymmärtää oman vastuunsa	
Chu,C., Lee,M. & Hsu, H. The Impact of Social Support on Public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan	2006, Taiwan, Public Health Nursing	Tavoitteena tutkia työstressin, sosiaalisen tuen ja alaitaitojen välistä suhdetta käyttäen muuttujina työtyytyväisyyttä ja sitoutumista	kvantitatiivinen, kyselylomake, kuvaileva tilastointi , faktori-analyysi, monimuuttujaregressioanalyysi	231 (vastausprosentti 87,2%)	Esimiehen tuki vaikuttaa välillisesti alaitaitoihin parantamalla sitoutumista ja siten edistään alaitaitoisuutta; esimiehen tuki voi lisätä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista; työmäärä voi olla positiivisesti yhteydessä alaitaitoihin	16 p, luokka IIIb

Liite 5. Kyselylomake

Tällä kyselyllä halutaan selvittää Sinun näkemyksesi omista alaistaidoistasi.

Arvioi miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa omalla kohdallasi.

Vastaa väittämiin asteikolla 1-4 (1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä)

A. Alaistaidot

- Olen työssäni tunnollinen.
- Autan muita, vaikkei sitä erityisesti vaadittaisi.
- Palaute tarkoittaa yleensä jotain mukavaa.
- Olen ystävällinen työtovereitani kohtaan.
- Pidän yhteisistä pelisäännöistä kiinni.
- Riittää, kun teen oman tehtäväni hyvin.
- Osaan pyytää tarvittaessa apua työtovereiltani.
- Vastaan vain omasta työstäni.
- Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat minulle yhdentekeviä.
- En puhu työnantajastani pahaa.
- Olen vastuussa työympäristöstäni.
- Olen vastuussa oman työni kehittämisestä.
- Annan palautetta työtoverilleni.
- Annan palautetta esimiehelleni.
- Pidän me-hengen luomista työyhteisöön tärkeänä.
- Otan työpaikkani asioista selvää ja pyrin vaikuttamaan niihin.
- Jos näen työssäni epäkohdan, puutun siihen ja vien asiaa eteenpäin.
- Vapaa-ajallani voin puhua työnantajastani mitä haluan.

Kommentteja alaistaidoista?

B. Esimies-alaissuhde

- Minusta on tärkeää, että esimies on läsnä arkipäivän työssä ja että hänelle voi mennä juttelemaan.
- Luotan siihen, että esimieheni ei puhu asioistani muille.
- Koen kehityskeskustelut hyväksi kanavaksi tiedonkulkuun esimieheni ja minun välillä.
- Minun on helppo puhua esimiehelleni työssäni havaitsemistani epäkohdista.
- Jos en ole tyytyväinen esimieheni toimintaan, kerron sen hänelle.
- Koen, että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.
- En saa juurikaan tukea esimieheltäni.

- Minusta tuntuu, että esimieheni ei juurikaan arvosta mielipiteitäni.
- Luotan, että esimieheni pitää puoliani kaikissa tilanteissa.

Kommentteja esimies-alaissuhteesta?

C. Työtyytyväisyys

- Olen innostunut työstäni.
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin.
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön.
- Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä itsenäisesti.
- Olen tyytyväinen työtahtiin.
- Haluan jatkaa nykyisessä tehtävässäni mahdollisimman pitkään.
- Minun on usein motivoitava itseni jaksakseni lähteä töihin.
- Pidän fyysisestä ja psyykkisestä kunnostani huolta.
- Koen, että minulla ei ole valtaa omiin työtehtäviini.
- Haluan olla mukana päättämässä asioista työpaikalla.
- Koen työn iloa.
- Haluan vaihtaa työpaikkaa tai työpistettä.
- Uskon, että omalla toiminnallani voin vaikuttaa yhteisöllisyyden kokemiseen työpaikalla.

Kommentteja työtyytyväisyydestä?

D. Taustatiedot

1. Toiminimike

- kätilö
- sairaanhoitaja
- perushoitaja
- lastenhoitaja

2. Ikäsi _____ vuotta

3. Työsuhteen voimassaolo

- vakituinen työsuhde
- määräaikainen työsuhde

4. Työkokemuksesi nykyisestä työstäsi vuosina _____

5. Palvelusvuosien määrä PSHP:ssä vuosina _____

6. Työskentelysi nykyisen esimiehesi alaisuudessa vuosina _____

Liite 6. Saatekirje

Hyvä työtoveri!

Olen kättilö Tuija Heinilä, opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Tampereen ammattikorkeakoulussa koulutusohjelmanani Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Tämä kyselytutkimus on osa opinnäytetyötäni, johon tarvitsen apuasi.

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia millaisiksi hoitajat kuvaavat omia alaistaitojaan naistentautien ja synnytysten vastuualueella. Työn tavoitteena on tutkia alaistaitoja ja niiden yhteyttä esimies-alaisuuteeseen ja työtyytyväisyyteen. Tätä tietoa tullaan käyttämään työyhteisöjen toiminnan kehittämiseksi. Tutkimustuloksia esitellään osastotunneilla. Kysely on tarkoitettu kättilöille, sairaanhoitajille, perushoitajille ja lastenhoitajille.

Mielipiteesi on erittäin tärkeä ja merkityksellinen, joten pyydän kohteliaimmin, että vastaat. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä tutkimukseen osallistujaa voida aineistosta tunnistaa. Aineiston analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään.

Kyselyyn voit vastata ajalla 24.08.2013 -15.09.2013. Alla on käyttäjätunnus ja salasana kyselyn avaamiseksi.

Käyttäjätunnus:

Salasana:

Pääset vastaamaan kyselyyn seuraavasta linkistä:

Sydämellinen kiitos avustasi!

Voit ottaa yhteyttä e-mail: tuija.heinila@xxxx tai puh. xxxxx

Liite 7. Vastaaajien taustatiedot

Taustatiedot	n	%
toiminimike		
kätilö	81	87,1
sairaanhoitaja	11	11,8
perushoitaja	1	1,1
lastenhoitaja		
Yht.	93	100
ikä		
alle 25 vuotta	2	7,5
26 -35 vuotta	28	30,1
36 -45 vuotta	28	30,1
46 -55 vuotta	19	20,4
yli 55 vuotta	11	11,8
Yht.	93	100
työsuhde		
vakituinen	61	65,6
määräaikainen	32	34,4
Yht.	93	100
työkokemus nykyisestä työstäsi		
alle 2 vuotta	14	15,1
2 - 5 vuotta	31	33,3
6- 10 vuotta	20	21,5
11 - 20 vuotta	14	15,1
yli 20 vuotta	10	10,8
ei vastausta	4	4,3
Yht.	93	100
Palvelusvuosien määrä PSHP:ssä		
alle 2 vuotta	9	9,7
2- 5 vuotta	24	25,8
6 – 10 vuotta	22	23,7
11 – 20 vuotta	16	17,2
yli 20 vuotta	19	20,4
ei vastausta	3	3,2
Yht.	93	100
Työskentely nykyisen esimiehesi alaisuudessa		
alle 2 vuotta	47	50,5
2 – 5 vuotta	30	32,3
6 – 10 vuotta	8	8,6
11 – 20 vuotta	2	2,2
ei vastausta	6	6,5
Yht.	93	100