



# Positiivisen psykologian keinot sairaanhoitajan työssäjaksamisen tukena

Tia-Maria Salmi

Opinnäytetyö, AMK  
Lokakuu 2022  
Sosiaali- ja terveysalat  
Sairaanhoitaja AMK

**Salmi Tia-Maria**

## **Positiivinen psykologian keinot sairaanhoitajan työssäjaksamisen tukena**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Lokakuu 2022, 33 sivua.

Sosiaali – ja terveysalat, sairaanhoitaja AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Kasvava hoitajapula sekä sairaanhoitajien työssäjaksamisen haasteet ovat teemoja, jotka vaikuttavat koko väestöön. Sairaanhoitajaliitto toteutti vuonna 2018 työssäjaksamiskyselyn, joiden tulosten perusteella voidaan todeta monien hoitoa tarjoavien tahojen olevan kriisissä. Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla sairaanhoitajien työssäjaksamista positiivisen psykologian näkökulmasta. Tavoitteena oli lisätä sairaanhoitajien tietoisuutta positiivisen psykologian keinoista, joilla voi parantaa omaa työssäjaksamistaan. Opinnäytetyössä haluttiin vastaukset seuraaviin kysymyksiin: Minkälaiset asiat hoitotyötä tekevät kokevat työssäjaksamista haittaaviksi tekijöiksi? Millaisilla positiivisen psykologian keinoilla on mahdollista tukea työssäjaksamista?

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimusaineisto koostui yhdestätoista artikkelista. Aineiston analyysimenetelmänä oli teemoittelu. Työssäjaksamista haittaaviksi seikoiksi nousivat riittämätön osaaminen työn vaatimukseen nähden, liian suuri työmäärä, ihmisten väliset konfliktit, huono johtaminen, stressi ja työn vaativuus. Positiivinen psykologia keskittyy ihmisen vahvuuksiin ja myönteisyyteen, ja ne yhdessä kiitollisuuden, henkisen tuen, yhteenkuuluvuuden tunteen ja palautumisen kanssa nousivatkin työssäjaksamista tukeviksi asioiksi. Jatkokehitysideana olisi tärkeä saada nämä havainnot käytäntöön, koska työhyvinvointi on sekä yksilön että työnantajan vastuulla.

### **Avainsanat (asiasanat)**

positiivinen psykologia, työhyvinvointi, sairaanhoitaja, työhön sitoutuminen, psykologinen palautumiskyky

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

**Salmi Tia-Maria**

### **Positive psychology methods to support nurses' ability to work**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, October 2022, 33 pages.

Bachelor of health care, Nursing.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The growing shortage of nurses and the challenges of keeping nurses at work are themes that affect the entire population. In 2018, the Nurses' Association conducted a working time survey, based on the results of which it can be concluded that many entities providing care are in crisis. The purpose of the thesis was to use a descriptive literature review to describe the nurses' ability to work from the perspective of positive psychology. The goal was to increase nurses' awareness of positive psychology methods that can be used to improve their own ability to work. In the thesis, the answers to the following questions were wanted: What kinds of things do nursing workers perceive as factors hindering their ability to work? What methods of positive psychology can be used to support the ability to work?

The research material of the descriptive literature review consisted of eleven articles. The data analysis method was thematization. Inadequate skills in relation to the requirements of the job, too much work, conflicts between people, poor management, stress and the demands of the job emerged as factors hindering the ability to work. Positive psychology focuses on a person's strengths and positivity, and together with gratitude, spiritual support, a sense of belonging and recovery, they emerged as things that support coping at work. As a further development idea, it would be important to put these observations into practice, because well-being at work is the responsibility of both the individual and the employer.

### **Keywords/tags (subjects)**

positive psychology, well-being at work, nursing, commitment to work, resilience

### **Miscellaneous (Confidential information)**

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Positiivisen psykologian tietoperusta</b> .....	<b>3</b>
2.1	Positiivisen psykologian biologinen pohja .....	7
2.2	Resilienssi.....	9
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointi</b> .....	<b>11</b>
3.1	Työhyvinvoinnin kokonaisuus.....	11
3.2	Sairaanhoitajien työssäjaksaminen.....	13
<b>4</b>	<b>Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys</b> .....	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Opinnäytetyön toteutus</b> .....	<b>15</b>
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	15
5.2	Tiedonhakuprosessi ja aineiston valinta .....	16
5.3	Aineiston analyysi .....	19
<b>6</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>20</b>
6.1	Työssäjaksamista heikentävät tekijät .....	20
6.2	Tekijät, joilla voidaan parantaa työhyvinvointia .....	21
<b>7</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>26</b>
7.1	Tulosten tarkastelu .....	26
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	28
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	29
<b>Lähteet</b> .....		<b>31</b>
Liitteet.....		34

# 1 Johdanto

Viime vuosien aikana enenevässä määrin puheenaiheena on ollut kasvava hoitajapula sekä sairaanhoitajien työssäjaksaminen. Sairaanhoitajaliitto toteutti vuonna 2018 työssäjaksamiskyselyn, joiden tulosten perusteella voidaan todeta monien hoitoa tarjoavien tahojen olevan kriisissä. Työntekijän näkökulmasta työn haasteina koettiin liian suuret työmäärät ja asiakkaiden hoidon vaativuus. Huomionarvoista oli se, että erityisesti työuraltaan nuoremmat sairaanhoitajat harkitsivat vakavasti alan vaihtamista. (Partamies & Pirinen 2021) Tätä suuntausta ajateltaessa on tärkeää miettiä keinoja sairaanhoitajien työssäjaksamisen tueksi. Väestö ikääntyy kaiken aikaa ja yhteiskunnassa tarvitaan asiantuntevaa ja motivoitunutta hoitohenkilökuntaa myös tulevaisuudessa. Työssäjaksaminen koostuu useasta eri tekijästä ja se vaihtelee kuormituksen muuttuessa. Työssäjaksamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota ja etsiä tapoja ja keinoja, jolla sitä voisi parantaa. (Fors, R., Koivisto, K., Meriläinen, M., Sandelin, P. & Sirviö, P. 2016)

Tässä opinnäytetyössä etsitään positiivisesta psykologiasta tukea työssäjaksamisen parantamiseen. Positiivinen psykologia tutkii ja keskittää huomionsa ihmisen vahvuuksiin heikkouksien sijaan ja tukee ihmisen kykyä selviytyä elämän ongelmista. Se tutkii keinoja, joilla ihminen voi edistää omaa hyvinvointiaan. Positiivinen psykologia on enemmän kuin vain positiivista ajattelua, vaikkakin myönteisyys kuuluu positiivisen psykologian piiriin. (Ojanen 2007, 9) Positiivinen psykologia on monihaarainen tieteenala, jonka avulla tutkitaan ajattelun käyttäytymisen ilmiöitä. Sen avulla pyritään analysoimaan hyvää ja keskittymään ihmisen vahvuuksiin puutteiden sijaan. Positiivisen psykologian avulla on mahdollista vahvistaa yksilön henkistä perustaa, ja lisätä kykyä selviytyä eteen tulevista haasteista. Siinä missä perinteinen psykologia keskittyy olemassa olevien sairauksien parantamiseen, positiivinen psykologia pyrkii ehkäisemään sairastumista. (Uusitalo-Malmivaara 2015) Perinteisessä psykologiasta tiedetään mitkä tekijät aiheuttavat ahdistusta, masennusta, aggressiivisuutta, kielteistä käyttäytymistä ja psyykkisiä häiriöitä. Koska nämä usein näkyvät ihmisen käytöksessä voimakkaasti ulospäin, niihin on keskityttävä ja taka-alalle luonnollisestikin jää ne asiat, jotka tuottavat mielihyvää ja onnellisuutta. Onneksi viime vuosina on alettu enemmän kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka ennakoivasti voi vahvistaa omaa hyvinvointiaan, jotta ahdistuksen, masennuksen ynnä muiden niiden kaltaisten asioiden ei tarvitse saada valtaa ihmisen elämästä. (Ojanen 2007, 9)

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata sairaanhoitajien työssäjaksamista positiivisen psykologian näkökulmasta. Tavoitteena on lisätä sairaanhoitajien tietoisuutta positiivisen psykologian keinoista, joilla voi parantaa omaa työssäjaksamistaan.

## 2 Positiivisen psykologian tietoperusta

Positiivinen psykologia on melko uusi, monihaarainen tieteenala, jonka avulla tutkitaan ajattelun käyttäytymisen ilmiöitä. Sen avulla pyritään analysoimaan hyvää ja keskittymään ihmisen vahvuuksiin puutteiden sijaan. Positiivisen psykologian avulla on mahdollista vahvistaa henkistä perustaa, ja näin ollen lisätä yksilön resilienssiä, eli kykyä selviytyä eteen tulevista haasteista ja säilyttää tasapaino. Siinä missä perinteinen psykologia keskittyy olemassa olevien sairauksien parantamiseen, positiivinen psykologia pyrkii ehkäisemään niitä. (Ojanen 2007, 9) Pienet muutokset asenteessa ja näkökulmassa, vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Kyse ei ole siitä, että vain ajattelisi asiat paremmiksi, vaan kyse on huomion kiinnittämisestä hyviin asioihin, kriittisten asioiden sijaan. (Laine, S. 2021)

Positiivisen psykologian kantaisänä pidetään oikeutetusti yhdysvaltalaisista psykologian professoria Martin Seligmania, joka tutki ihmismieltä ja alkoi 1960-luvulta lähtien keskittämään huomiotaan enemmän ihmismielen vahvuuksiin ja edistämään sitä kautta ihmisten hyvinvointia. Hän alkoi tutkia tieteellisesti ihmisen myönteisiä tunteita ja ominaisuuksia sekä ympäristöä. (Fontane-Pennock 2016) 2000-luvun alussa Seligman yhdessä psykologian professori Christopher Petersonin kanssa alkoi tutkimaan, miten aristoteliseen hyvinvointikäsitteeseen pohjaavat luontevahvuudet mahdollistavat yksilöiden ja ryhmien hyvinvoinnin. (Tawast 2020) Aristoteleen mukaan ainoa keino saavuttaa kokonaisuutena hyvä elämä, oli opetella hyveellinen elämänasenne. Ainoastaan pysyvät hyvät tavat toimia voivat taata sen, että ihminen pystyy läpi elämänsä suhtautumaan eteen tuleviin tilanteisiin hyvin ja toimimaan niissä oikein, oman etunsa sekä yhteisön edun kannalta. (Tuominen 2011)

Positiivisen psykologian kiinnostuksen aiheita ovat:

- Mitä hyvä elämä on? Kuinka sitä voidaan edistää?
- Ovatko negatiiviset vai positiiviset tunteet ihmiselle ominaisempia?
- Voiko vaikeista traumaista toipua? Ja voiko niiden avulla kasvaa henkisesti?
- Kuinka ihmisten välinen vuorovaikutus voi toimia parhaiten?
- Millaisia vahvuuksia ja lahjakkuuksia eri ihmisillä on?
- Onko mahdollista, että ihminen oppii elämään myönteisellä tavalla?
- Voiko ihminen kokea elämänsä onnelliseksi ja mieleiseksi? (Ojanen 2007, 11)

Tyypillisesti ihmisille tuttuja asioita tutkitaan ongelma näkökulmasta. Esimerkiksi rakkaussuhteissa yleisimmin tutkitaan niissä ilmeneviä ongelmia kuin esimerkiksi yhteisiä ilon aiheita tai miten puoliset pitävät hauskaa keskenään. (Ojanen 2007, 10) Uusitalo-Malmivaara (2015) vertaa positiivista psykologiaa terveydenhoitoon. Terveystieteissä pyritään ehkäisemään sairastumista ja tuetaan yksilön selviytymistä, kun taas sairauksien hoidossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Samoin positiivinen psykologia keskittyy tukemaan ihmisen vahvuuksia ja löytämään myönteisiä asioita tilanteista ja näin ehkäisemään mielen sairauksia ja poikkeavuuksia. Mielen vahvistaminen vähentää tarvetta keskittyä niihin sairauksiin ja ongelmiin, joita ilman sitä saattaisimme kokea (Uusitalo-Malmivaara 2015, 19.)

Perinteisesti mielenterveyttä on katsottu niin että, mielenterveys ja mielenterveyshäiriö ovat kaksi ääripäätä. Uudemman tiedon valossa hyvin- ja pahoinvointi ovat kaksi erillistä asiaa. Esimerkiksi skitsofreniaa sairastava ihminen voi sairaudestaan huolimatta kokea onnellisuutta, pystyvyyden tunnetta, työmotivaatiota ja läheisyyttä toisiin. Kun taas psykiatrisesti terve, työuupumuksesta kärsivä henkilö saattaa kokea olevansa onneton, työssään pärjäämätön ja yksin. Ihmisen on pidettävä huolta fyysisestä terveydestään ja psyykkisestä terveydestään, ja siihen positiivinen psykologia tarjoaa konsteja. (Appelqvist-Scmidlechner, K., Nordling, E., Solin, P., Tamminen, N. & Tuisku, T. 2016)

Seligman (2008) korostaa, ettei positiivisessa psykologiassa ole kyse vain positiivisesta ajattelusta, vaan myönteisestä katsantokannasta, sillä jokaisessa asiassa voi olla jotain hyvääkin. Perinteiset psykologian oppikirjat kuvaavat laajasti erilaisia mielen sairauksia tai häiriöitä, kuten depressiota,

ahdistusta ja pelkoja. Niissä ei yleensä keskitytä ihmisen vahvuuksiin, onnellisuuteen ja toivoon. Seligman on tutkimuksissaan löytänyt ihmisyydestä sellaisia hyveitä, joita arvostetaan kaikkialla maailmassa. Niitä ovat:

- viisaus, tieto ja uteliaisuus
- rohkeus
- rakkaus ja inhimillisyys
- oikeudenmukaisuus
- kohtuullisuus
- henkisyys, transsendenssi ja kiitollisuus. (Seligman 2008)

Tieteen termipankin mukaan transsendenssi tarkoittaa aistikokemuksen ylittävää asiaa (Filosofia: transsendenssi 2015.) Transsendenssi käsittää asiat, jotka jäävät meidän oman havaintokykymme ulkopuolelle, joita emme pysty järjellä selittämään. Kyseessä on inhimillinen tarve; selittää itselleen ja toisilleen järkitiedolla jokin itseään vaivaama mysteerinen asia tai kokemus. Itse-transsendenssista puhuttaessa kyse on sitä, että pystyy hallitsemaan mieltään jonkin suuren ja tuntemattoman edessä, esimerkiksi fyysisessä harjoittelussa ylittää omat rajansa. Syy miksi transsendenssi kuuluu ihmisen hyveisiin, on se, että silloin ihminen on kiinnostunut ympärillään olevista ilmiöistä. Innostunut ihminen taas elää elämäänsä rikkaasti ja saa uusia kokemuksia, aineksia sekä avartaa omaa elämäänsä. (Koskinen 2014)

Peterson ja Seligman laittoivat alulle Values in Action (VIA) eli hyveet toiminnassa-hankkeen. Tarkoitus oli luoda mielenterveyden käsikirja, vastapainoksi mielensairauksien käsikirjalle. Jokainen hyve, voidaan jakaa luontevahvuuksiin, jotka ovat välineitä hyveiden ilmentämiseen käytännössä. (Uusitalo-Malmivaara 2015, 65–71) Ne ovat kuvattuna taulukossa 1.

Taulukko 1. Hyveet ja luontevahvuudet. (Uusitalo-Malmivaara 2015, 70)

HYVE	LUONTEENVAHVUUS
<b>Viisaus:</b> tiedon hankkimiseen ja käyttöön liittyvät kognitiiviset vahvuudet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Luovuus</li> <li>2. Uteliaisuus</li> <li>3. Arviointikyky</li> <li>4. Oppimisen ilo</li> <li>5. Näkökulmanottokyky</li> </ol>
<b>Rohkeus:</b> emotionaaliset vahvuudet, joita tarvitaan päämäärien saavuttamiseen sisäistä ja ulkoista vastarintaa kohdatessa	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Urheus</li> <li>7. Sinnikkyys</li> <li>8. Rehellisyys</li> <li>9. Innokkuus</li> </ol>
<b>Inhimillisyyt:</b> sosiaaliset kyvyt, joita tarvitaan toisista huolehtimiseen ja ystävystymiseen	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Rakkaus</li> <li>11. Ystävällisyys</li> <li>12. Sosiaalinen älykkyys</li> </ol>
<b>Oikeudenmukaisuus:</b> taidot, joita tarvitaan yhteisössä elämisessä	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Ryhmätyötaidot</li> <li>14. Reiluus</li> <li>15. Johtajuus</li> </ol>
<b>Kohtuullisuus:</b> kyky vastustaa liioittelua ja ylenpalttisuutta	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. Anteeksiantavuus</li> <li>17. Vaatimattomuus</li> <li>18. Harkitsevuus</li> <li>19. Itsesäätely</li> </ol>
<b>Henkisyys:</b> kyky antaa ilmiölle laajempaa merkitystä, transsendenssi	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. Kauneuden ja erinomaisuuden arvostus</li> <li>21. Kiitollisuus</li> <li>22. Toiveikkuus</li> <li>23. Huumorintaju</li> <li>24. Hengellisyys</li> </ol>

Edellä mainitut hyveet liittyvät vahvasti onnellisuuteen. Ihmiset, joilla näitä hyveitä oli, olivat onnellisempia kuin ne, joilla näitä hyveitä ei ollut. Eli johtopäätös asiasta on se, että näitä universaaleja hyveitä vahvistamalla voidaan edistää omaa sekä ympäristön onnellisuutta. Suomalaisessa yhteiskunnassa uskonto ja hengellisyys saatetaan mieltää sairauksien ja traumojen lähteeksi, mutta tehtyjen tutkimusten mukaan uskonto ja sieltä tulevat arvot voivat olla ihmiselle vahvuuksia, myös positiivinen psykologia pitää hengellisyyttä vahvuutena. (Seligman 2008)

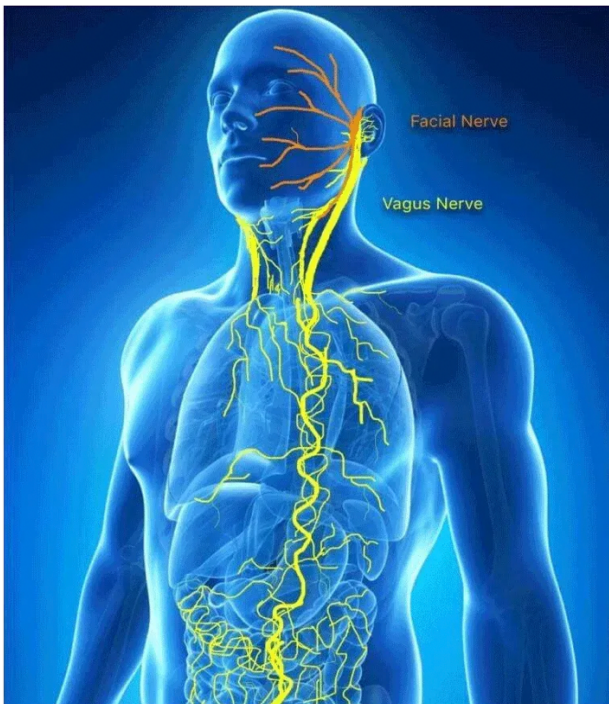
Seligman on myös esittänyt, että onnellisuuksia on viittä erilaista. Ne sisältävät sekä eudaimonisia että hedonistisia komponentteja. Eudaimonisella tarkoitetaan onnellisuutta tai kukoistusta ja hedonistisella mielihyvän tavoittelua ja mielihyvän välttämistä. (Martela 2013, Airaksinen 2017) Hänen teoriansa mukaan onnellisuus voi olla tunnepohjaista nautintojen ja tuskien välistä tasapainoa (positive emotion). Toiseksi onnellisuus voi olla tekemiseen uppoutumista (engagement). Kolmas onnellisuuden muoto on merkityksellisyyden kokemus (meaning), joka kumpuaa erityisesti jonkin itseä isomman palvelemisesta. Neljäs onnellisuuden muoto on aikaansaaminen (accomplishment) ja viides hyvät ihmissuhteet (positive relationships). Näistä viidestä komponentista muodostuu lyhenne PERMA, teoria onnellisuuden laadusta ja syntymekanismeista. (Martela 2015, 42)

- Positive emotion = myönteiset tunteet
- Engagement = uppoutuminen ja läsnäolo
- Relationships = ihmissuhteet
- Meaning = merkityksellisyys
- Accomplishments = saavuttaminen (Madeson 2017)

## 2.1 Positiivisen psykologian biologinen pohja

Biologinen pohja positiiviselle psykologialle löytyy ihmisen keho mieli yhteydestä. Ihmisen kymmenes aivohermo, kiertäjähermo eli vagusherma on tärkein parasympaattisen eli lepohermoston hermo. Se kulkee aivorungosta suolistoon asti. Koska vagusherma kulkee pallean läpi, siihen voidaan vaikuttaa laulamalla, nauramalla, syvä hengittämällä, luonnossa liikkumalla, avantouinnilla tai käymällä saunassa. Positiiviset tunnetilat vaikuttavat vagushermon toimintaan ja se pienentää muun muassa sydänkohtauksen riskiä. Vagushermon aktiivisuus puolestaan parantaa tunteiden säätelyä ja näin ollen positiivisten emotionien kokeminen paranee. Oksitosiinihormoni aktivoi vagushermaa, ja sitä kautta esimerkiksi kosketuksella voidaan vaikuttaa tähän hermoon. Mikäli vagusherma ei toimi, ihminen on kireä ja äreä. (Uusitalo-Malmivaara 2015, 21) Vagushermon aktivoiminen lievittää kipua, koska se erittää hermovälittäjäaine asetyylikoliinia, joka vaimentaa tulehdusta. Se aktivoi myös sellaisia aivoalueita, jotka tasapainottavat kivulle herkistyneiden alueiden toimintaa sekä vastustuskykyä. Se säätelee ihmisen mielialaa, ja vagushermon vaikuttamalla voi säädellä mielialaansa. Vagushermon aktivoiminen on todettu helpottavan masennusta ja kielteisiä

tunteita. Lisäksi vagusherma osana aivoja vastaa luovuudesta ja korkeista kognitiivisista taidoista. (Lindberg 2021)



Kuva 1. Vagushermon kulkureitti kehossa. (Vagushermon tehtävät ja 20 keinoa sen aktivoimiseen 2020)

Kuten jo aiemmin todettiin, oksitosiinin eli mielihyvähormonin erittyminen aktivoi vagushermaa. Oksitosiinilla on monia vaikutuksia ihmisen elimistöön. Oksitosiini auttaa sosiaalisten tilanteiden hallitsemisessa, vähentää ahdistusta, edistää luottamuksen syntymistä yksilöiden välille ja vaikuttaa oman ryhmän puolustamisessa. Aivoista otetut toiminnalliset magneettikuvaukset ovat osoittaneet, että oksitosiini vähentää aivoissa mantelitumakkeiden aktivaatiota ihmisillä, joille on näytetty uhkaavia ja pelottavia kuvia. Mantelitumakkeen aktivoituminen liittyy ihmisillä pelon ja ahdistuksen tunteisiin, ja saavat aikaan ”taistele tai pakene”-reaktion. Oksitosiinin on havaittu olevan sosiaalisiin tilanteisiin liittyvän pelon hillitsijää ja sillä on havaittu olevan yhteyttä luottamuksessa toisiin ihmisiin sekä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. (Karlsson & Kortelainen 2011)

## 2.2 Resilienssi

Hyvä ja tavoiteltava elämä ja hyvinvointi ei koostu pelkästään myönteisistä ja positiivisista asioista. Elämään kuuluu sekä hyvät, merkitykselliset asiat, kuin myös vastoinkäymiset ja haasteet. Yksi keskeinen hyvän elämän osatekijä on resilienssi eli psyykkinen palautumiskyky. Sen avulla voi päästä eteenpäin ja kohdata eteen tulevat haasteet. (Lipponen 2020, 8) Resilienssillä ei ole suomen kielessä suoraa vastinetta, mutta sitä voisi kutsua vaikka henkiseksi kestävyudeksi. Suomen mielen-terveys ry määrittelee sen seuraavasti: ”Resilienssi on psyykkistä selviytymiskykyä ja joustavuutta. Se auttaa joustamaan, selviytymään ja palautumaan haasteista ja vaikeista tilanteista, sekä tukee uudelleen orientoitumista muutoksissa” (Resilienssi auttaa selviytymään 2021) Positiivinen psykologia paneutuu yksilön voimavaroihin ja vahvuuksiin, joiden avulla selvitään elämään kuuluvista haasteista ja koska resilienssiä tarvitaan haasteista selviämiseen, se kuuluu läheisesti positiiviseen psykologiaan (Lipponen 2020, 8.)

Resilienssi ei poista elämässä eteen tulevia haasteita, mutta se auttaa selviytymään niistä paremmin. Lipponen (2020) kirjoittaa kirjassaan resilientin elämänasenteen ilmenevän monissa suhtautumis- ja ajattelutavoissa. Esimerkiksi siinä, että muutosten ja kriisien hyväksytään kuuluvan elämänkulkuun, vastoinkäymiset eivät ole uhka vaan ne nähdään haasteena ja uuden oppiminen on osa ajattelun ja toiminnan joustavuutta. On tärkeää uskaltaa kokeilla erilaisia toimintatapoja ja nähdä tilanteissa erilaisia vaihtoehtoja sekä kykyä ratkaista ongelmia. (Lipponen 2020, 9) Positiivinen psykologia paneutuu ihmisyyden parhaisiin puoliin, vahvuuksiin ja voimavaroihin, merkityksellisiin kohtaamisiin ja jaettuihin myönteisiin kokemuksiin. Näiden avulla voi selviytyä haasteista, joita elämään kuuluu. Resilientti elämänasenne näkyy muun muassa:

- Ymmärryksenä siitä, että muutos on luonnollinen osa elämää
- Vastoinkäymiset nähdään haasteena, ei uhkana
- Pystyy näkemään vaihtoehtoja ja omaa ongelmanratkaisutaitoa
- Myönteinen näkemys elämästä ja itsestä. Oma osaaminen tunnustetaan muttei oleteta aina kaiken onnistuvan
- Tulevaisuuteen suuntaava elämänasenne
- Omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen
- Sosiaalinen verkosto on yksilöllisesti sopiva
- Kyky pyytää ja vastaanottaa apua (Lipponen 2020, 21–22)

Käytännön esimerkki resiliensistä valmentamisessa on Suomen jääkiekkomaajoukkueen päävalmentaja Jukka Jalosen valmennustyyli. Hän kertoi haastattelussaan, kuinka pelaajia valmennetaan tuleviin peleihin ja haasteisiin, joita se tuo mukanaan. Jääkiekko on nopeatempoinen laji ja psykisellä vahvuudella on iso merkitys huippu-urheilussa menestymisessä. Hän muun muassa mainitsi, että on tärkeää tietää tosiasiat ja ajatella myönteisesti eli mieluummin joka pelissä tavoitella menestystä enemmän kuin voittoa, koska joka kerta on todella vaikeaa onnistua tai voittaa. Menestyminen myös vaatii hiukan epäonnistumista, eli on epärealistista odottaa aina onnistumista. Tämän tueksi hän mainitsi vaikeiden hetkien sietämisen. Kun opettelee sietämään vaikeita hetkiä, niin sitten kun sellainen tulee, siihen osaa suhtautua oikein eikä vaikea hetki kaada tai edes heilauta elämän venettä. (Linnanahde, A. 2022)

Resilienssi ei ole jokin periytyvä tai vain jossain tietyssä tilanteessa aktivoituva malli. Sitä voi kehittää ja se ilmenee eri tilanteissa eri tavoin. Voidaan puhua sisäisestä resilienssistä, joka tarkoittaa psyykkistä hyvinvointia vaikeuksista huolimatta. Ulkoisesta resilienssistä puhuttaessa tarkoitetaan selviämistä ympäröivässä todellisuudessa, kyvystä toimia ympäristön haasteista huolimatta. Arkinen resilienssi on taas sitkeyttä ja toimintaa tarkoittavaa. Sitä tarvitaan joka päivä eteen tulevista haasteista ja se on joustava, ratkaisukeskeinen tapa toimia. Jokin näistä resilienssin muodoista voi olla ihmisellä ja se ei tarkoita, että hänellä automaattisesti olisi kaikki muodot. Hyvä asia on kuitenkin se, että vahvuuksiin ja voimavaroihin keskittymällä resilienssiä voidaan vahvistaa ja kasvattaa. (Lipponen 2020, 26–27)

Ajattelun ja toiminnan joustavuus ja toiminnallisuus sekä tulevaisuuteen suuntaaminen ovat keskeisiä resilienssi ominaisuuksia. Niiden avulla luovuus pääsee toimimaan ja luovuus on tärkeää silloin kun kohtaamme haasteita ja vaikeuksia. Seuraavassa on lueteltu muutama tapa, jolla voi avartaa ja haastaa omaa ajatteluaan:

- Opettele uutta ja altista itsesi uusille kokemuksille. Hyväksy epävarmuus
- Lue, kuuntele ja katso itsellesi vieraita kirjoja, musiikkia ja ohjelmia
- Älä tulkitse, vaan seuraa tapahtumia havaintoina ja pidä mieli avoinna
- Tutustu vieraisiin kulttuureihin
- Tutustu ja eläydy aivan erilaisten ihmisten elämiin, ajatuksiin, historiaan ja kokemuksiin
- Perehdy historiaan ja siihen liittyviin erilaisiin ajatusmalleihin

- Huomaa hämmennyksen ja epäröinnin arvo tietämisen ja osaamisen sijaan
- Muuta aamurutiinejasi. Kuinka eri tavalla voisikaan tehdä tuttuja arjen töitä? (Lipponen 2020, 29)

### **3 Työhyvinvointi**

#### **3.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus**

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Siihen liittyy hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammatitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän vastuu. (Työhyvinvointi STM) Työhyvinvointi koostuu asioista, joihin voimme vaikuttaa sekä asioista, joihin emme voi vaikuttaa. Työturvallisuuskeskus on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat -mallin, jonka perustana on ihmisen perustarpeet. Hyvinvoinnin edellytyksenä on se, että nämä perustarpeet tulevat tyydytyiksi. (Rauramo 2009) Työhyvinvoinnin portaat -mallista voi selvästi havaita, että työhyvinvointiin liittyy hyvin monet seikat. Positiivisen psykologian näkökulmasta huomionarvoista on kuitenkin se, että Työhyvinvoinnin portaat -malli perustuu ihmisen perustarpeisiin, aivan kuten positiivinen psykologiakin.

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2009)

<p><b>5. <u>Itsensä toteuttamisen tarve</u></b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</p> <p><b>Työntekijä:</b> Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito</p>	<p><b><u>Tavoite:</u></b></p> <p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset</p>
<p><b>4. <u>Arvostuksen tarve</u></b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Arvot, toiminta, talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut</p> <p><b>Työntekijä:</b> Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</p>	<p><b><u>Tavoite:</u></b></p> <p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen</p>
<p><b>3. <u>Liittymisen tarve</u></b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p><b>Työntekijä:</b> Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoskyky</p>	<p><b><u>Tavoite:</u></b></p> <p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö</p>
<p><b>2. <u>Turvallisuuden tarve</u></b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Työsuhde, työolot</p> <p><b>Työntekijä:</b> Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p>	<p><b><u>Tavoite:</u></b></p> <p>Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö</p>
<p><b>1. <u>Psykofysiologiset perustarpeet</u></b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto</p> <p><b>Työntekijä:</b> Terveelliset elintavat</p>	<p><b><u>Tavoite:</u></b></p> <p>Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito</p>

### 3.2 Sairaanhoidajien työssäjaksaminen

Kutsumus sanaa käytetään paljon puhuttaessa hoitoalan työntekijöistä ja työstä. Suomi-sanakirja määrittelee kutsumuksen hartaana haluna johonkin elämäntehtävään, taipumuksena jollekin alalle ja elämäntehtävänä, jonka tuntee omakseen (Sanakirja.fi 2022). Myös Lauri Järvilehto (2015,166) kirjoittaa sanan kantavan raskasta merkityssisältöä. Hänen mukaansa monet saattavat yhdistää kutsumuksen hengellisiin tehtäviin ja auttamisammatteihin, joissa työntekijät helposti uupuvat ja uhrautuvat. Mikäli näin todella on, ei siis ole ihmekään, että hoitoalalla laaja-alainen ongelma on työssä jaksaminen. Itä-Suomen yliopiston hoitotieteen laitoksen tekemästä tutkimuksesta käy ilmi, että sairaanhoidajien kutsumus hoitotyötä kohtaan teki työstä mielekästä, lisäsi voimaantumista ja auttoi kohtaamaan työn vaatimukset paremmin. Kutsumuksen on todettu lisäävän työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, sitoutumista ja työn vaatimuksiin vastaamista. Kutsumuksen kokemisen riskeinä kuitenkin ovat uupuminen ja jopa sairaana työskentely. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että sairaanhoidajat kokivat kutsumuksen myös alistavana, koska kutsumus voi ylläpitää väärää kuvaa hoitotyöstä. He kokivat kutsumuksen olevan lähes tabu. (Hult 2022)

Työn tekemisen näkökulmasta voidaan erottaa erilaisia tapoja suhtautua työhön. Berkleyn yliopiston professorit Rober Bellah, Richard Madsen, William Sullivan, Ann Swidler ja Steven M. Tipton (1985) ovat tunnistaneet kolme erilaista tapaa suhtautua työhön. Heidän mukaansa työtä voidaan pitää joko urakkana, urana tai kutsumuksena. Työ urakkana tehdään vain siitä saatavan palkan vuoksi ja työhön urana suhtautuvat haluavat kehittää henkilökohtaisesti itseään. Kutsumuksellisesti työhön suhtautuvat haluavat ikään kuin palvella omaa yhteisöään eli työn merkityksellisyys syntyy toisten auttamisesta. Järvilehto (2015, 369) kirjoittaa myös, että mikäli työ on vain väline, urakka, se uuvuttaa nopeasti ja työntekijä on huonovointisempi. Myös työhön urana suhtautuvilla on suuri riski sairastua työuupumukseen jatkuvan uuden tavoittelemisen vuoksi, vaikka he voivatkin paremmin kuin välineellisesti työhönsä suhtautuvat. Vasta silloin kun työ on kutsumus eli keskeinen syy tehdä työtä on jonkin itseään suuremman palveleminen, työhyvinvointi kasvaa merkittävästi. Kutsumustyötä tekevät ovat tutkimusten mukaan muita terveempiä, he kokevat olevansa onnellisia verrokkiryhmäänsä useammin ja ovat sitoutuneempia työpaikkaansa.

*Kutsumustyö, joka lähtee liikkeelle pelkästä arvon tuottamisesta, ei ole kovin kestävä. Jos painopiste on pelkässä palvelemisessa mutta työ ei ole itsessään palkitsevaa eli autoteelistä, palveluasenne on vaikea pitää yllä kovin pitkään. Samoin jos rahat ovat jatkuvasti lopussa, on vaikea haluta tuottaa toisille hyvää. (Järvilehto 2015, 371)*

Pelkkä kutsumus ei elätä ketään, vaan jokainen tarvitsee sekä rahaa että arvostusta jaksakseen työssään ja voidakseen elää tässä yhteiskunnassa. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että työ, johon itse kokee kutsumusta, on arvokasta ja tekee työstä mielekästä ja merkityksellistä. Kutsumustyötä tekevä ihminen tekee sitä mitä rakastaa ja samalla tuo toisille iloa ja hyödyttää heitä. (Järvilehto 2015, 378)

Hyvä elämä ja hyvinvointi koostuu useasta eri ulottuvuudesta. Siihen liittyy yleinen elämänlaatu, terveys, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja elinolot. Kokonaisvaltaiset elämänlaatu-teoriat sisällyttävät elämänlaatuun koetun hyvinvoinnin ja terveyden, psyykkisen hyvinvoinnin, sosiaaliset suhteet, mielekkään tekemisen sekä aineelliset elinolot ja elinympäristön laadun. (Hannikainen-Ingman, Mukkila & Vaarama 2014) Mielekäs tekeminen korostuu kaikissa hyvinvoinnin määritelmässä. Työn ja arjen mielekkyydellä on suuri merkitys mielenhyvinvointiin, se auttaa elämään ilman suuria ponnisteluja. Mikä tahansa työ voi olla mielekästä, kutsumustyötä. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vuoksi on tärkeää, että löytää oman kutsumustyön, olipa se sitten minkä alan työtä tahansa ja voisi joka aamu herätä innostuneena siitä, että pääsee tekemään merkityksellistä työtä. Tietenkään mikään työ, ei myöskään kutsumustyö, tunnu aina helpolta ja mukavalta. Mutta kun työ tuntuu itsestä merkitykselliselle, se auttaa jaksamaan silloinkin, kun työ tuntuu raskaalta. (Järvilehto 2015, 378–379)

Vuonna 2020 Suomessa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin, miksi sairaanhoitajat haluat vaihtaa alaa ja mitkä tekijät olisivat saaneet heidät jäämään työpaikkaansa. Ongelmiksi nousivat muun muassa heikot johtamistaidot, josta seurasi kiirettä ja liiallista työmäärää sekä riittämätön tuki työntekoon. Lisäksi työpaikalla ilmeneviin ongelmiin ei puututtu. Tällaisia olivat työpaikkakiusaaminen, työilmapiiriongelmat, vaaralliset fyysiset työtilat, tiedonkulun ongelmat ja negatiivinen julkisuus. Sairaanhoitajan merkittävimmiksi syiksi jäädä nousivat hyvä johtaminen, riittävä palkitseminen, muutokset työoloissa ja riittävä hoitajamitoitus. Nämä pitävät sisällään vapauden kehittää omaa toimintaa, riittävän tuen, perehdytyksen ja arvostuksen johdon taholta sekä riittävästi osaavaa henkilökuntaa. (Vuorikallio 2020)

## 4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata sairaanhoitajien työssäjaksamista positiivisen psykologian näkökulmasta. Tavoitteena on lisätä sairaanhoitajien tietoisuutta positiivisen psykologian keinoista, joilla voi parantaa omaa työssäjaksamistaan.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millaiset asiat hoitoalalla heikentävät työssäjaksamista?
- 2) Millaisilla positiivisen psykologian keinoilla on mahdollista tukea työssäjaksamista?

## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön menetelmäksi valittiin narratiivinen eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus, koska se mahdollistaa aiheen laaja-alaisen käsittelyn. Työhyvinvointia on vuosien aikana tutkittu laajasti, kun taas positiivinen psykologia osana työhyvinvointia on vielä tuoreempi käsite, ja tästä syystä aihetta on tarpeen tutkia laajemmin.

Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kolmeen perustyyppiin, kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Tässä opinnäytetyössä on käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, jotta tutkittavasta ilmiöstä saadaan mahdollisimman laaja-alainen kuvaus. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on hyvin asiapitoinen tutkimusmenetelmä koska se keskittyy tutkimuksen kannalta olennaiseen kirjallisuuteen (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Saijavaara, P. 2009.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleiskatsaus aiheesta ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Käytetyt aineistot ovat laajoja ja tutkittava ilmiö pyritään kuvaamaan mahdollisimman laaja-alaisesti.

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toinen kahdesta orientaatiosta. Sen avulla voidaan järjestää epäyhtenäistä tietoa jatkuvaksi tapahtumaksi. (Salminen 2011, 6) Positiivinen psykologia samoin kuin työhyvinvointi, ovat laajat käsitteet ja näin ollen tätä opinnäytetyötä varten aineistoa pystyttiin rajaamaan koskemaan nimenomaan kaikista merkityksellisimpiin näkökulmiin.

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on osoittaa, mitä aiheesta jo tiedetään ja mistä näkökulmista aiheesta on aiemmin tutkittu, eli kehittää jo olemassa olevaa teoriaa ja rakentaa myös uutta. Tarkoitus on löytää yhteys tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksen ja aiemmin tutkitun tiedon välille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 121; Salminen 2011, 4) Kirjallisuuskatsaus vaatii tekijältään hyvää paneutumista aiempiin tutkimuksiin ja kykyä suodattaa pääasiat tärkeistä tutkimuksista. Kirjallisuuskatsaus vaatii asiantuntemusta tutkittavasta aiheesta ja on valittava oman työn kannalta tärkeät tiedot katsaukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 259)

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta on toisinaan kritisoitu tutkimusmenetelmänä sen sattumanvaraisuuden vuoksi ja on esitetty sen olevan tieteellisesti epätarkka. Tähän opinnäytetyöhön kuvaileva kirjallisuuskatsaus oli tarkoituksenmukaisin menetelmä, koska näytön aste eikä ilmiön yleisyys olleet keskeisiä asioita. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tekeminen alkaa tutkimuskysymyksen tai kysymysten muodostamisesta. Tämän jälkeen valitaan aineisto tarkoin laadittujen valintakriteerien perusteella. Saatujen tulosten perusteella laaditaan kuvailu aiheesta ja verrataan saatua tietoa tutkimuskysymykseen/-siin ja näiden perusteella tuotetaan tulokset. (Ahonen, Jääskeläinen, Kangasniemi, Pietilä & Utriainen 2013)

## **5.2 Tiedonhakuprosessi ja aineiston valinta**

Tiedonhakuprosessi suoritettiin huhti- toukokuussa 2022. Tutkimuskysymykseen pohjaten määritettiin hakusanat ja hakulausekkeet. Käytetyt hakusanat ja hakulausekkeet ovat nähtävissä taulukossa 2. Aineistohaku aloitettiin kartoittamalla kotimaisista sekä kansainvälisistä tietokannoista, millaisia tuloksia löytyi hakusanoilla. Tulosten perusteella tarkennettiin hakukriteerejä. Haut tehtiin Cinahl (EBSCO), PubMed, Doria ja Google Scholar - tietokannoista. Osa tuloksista ei ollut saatavilla ja yksi näistä tutkimuksista kuitenkin löytyi Researchgate.net – sivuston kautta.

Aineistoa rajattiin ensin otsikoiden perusteella. Otsikot, jotka koskivat potilaan näkökulmaa tai pelkästään työnantajan näkökulmaa, jätettiin valitsematta. Kirjallisuuskatsaukseen valittiin ainoastaan validit tutkimukset. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit ovat listattuna taulukossa 3.

Taulukko 3. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Käsitellään sairaanhoitajien työssäjaksamista, syitä miksi sairaanhoitajat haluavat vaihtaa alaa tai mitkä asiat he kokevat työssään uuvuttaviksi</li> <li>• Käsittelee pääasiassa sairaanhoitajan tai hoitotyötä tekevän näkökulmaa</li> <li>• Käsittelee positiivista psykologiaa osana työhyvinvointi</li> <li>• Englannin- tai suomenkielinen</li> <li>• On julkaistu viimeisen kymmenen vuoden aikana</li> <li>• On julkaistu luotettavassa lähteessä</li> <li>• Tutkimus on toteutettu metodeilla, jotka varmistavat mahdollisimman luotettavan raakadatan saamisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei validit tutkimusmenetelmät</li> <li>• Jotka käsittelevät vain välillisesti työhyvinvointia</li> <li>• Potilaan näkökulmaa käsittelevät</li> <li>• Pelkästään tuottavuuden tai työnantajan näkökulmaa käsittelevät</li> <li>• Ei saatavilla olevat</li> <li>• Ei englannin- tai suomenkieliset</li> <li>• Yli kymmenen vuotta vanhat tutkimukset</li> <li>• Ei koko tekstiä saatavilla</li> <li>• Opinnäytetyöt, jotka käsittelevät aihetta</li> <li>• Korona-aikaa koskevat tutkimukset</li> </ul>

Valinnan ulkopuolelle jätettiin tutkimukset ja artikkelit, jotka otsikon perusteella koskivat muita aloja kuin terveydenhoitoa. Myöskin tutkimukset, joiden näkökulma oli joku muu kuin tutkimus työhyvinvoinnin kokemisesta ja sen parantamiseksi tehdyistä asioista, jäivät ulkopuolelle.

Kun tutkimukset oli valittu, käytiin jokainen artikkeli tiivistelmän avulla läpi. Tässä vaiheessa artikkelit, jotka eivät olleet tutkimuksia jäivät pois. Myöskin aineistot, jotka eivät olleet saatavilla kokonaan, jäivät pois. Tiivistelmän perusteella valikoitui yhdeksäntoista tutkimusta. Koko tekstin perusteella jäljelle jäi yksitoista tutkimusta. Nämä tutkimukset olivat tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaavia.

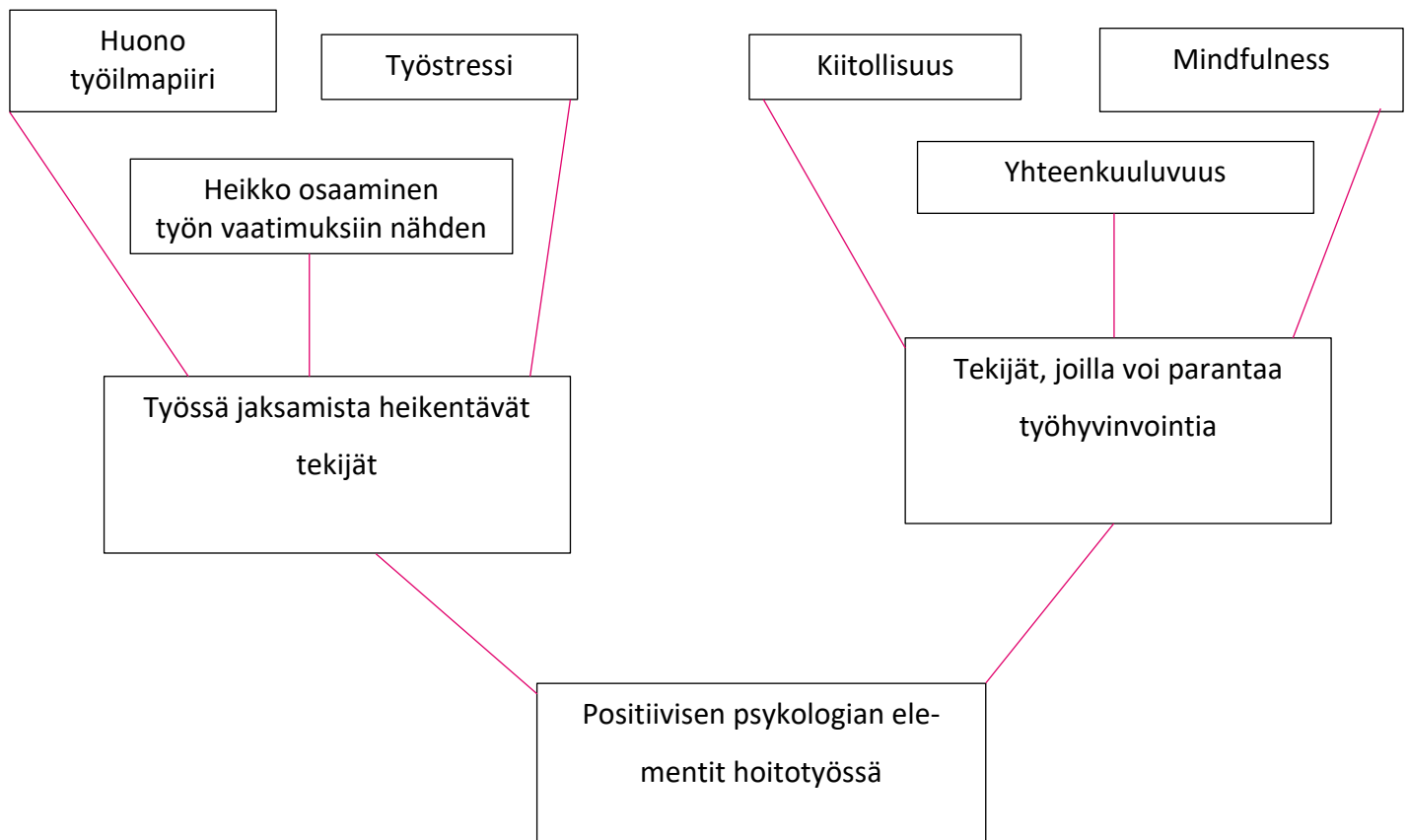
Taulukko 4. Tiedonhakuprosessi

Cinahl (EBSCO)	PubMed	Doria	Google Scholar
<p>”positive psychology”</p> <p>AND</p> <p>well-being at work* or job satisfaction*</p> <p>AND</p> <p>nurse* or nurses* or nursing*</p>	<p>”positive psychology”</p> <p>AND</p> <p>job satisfaction*</p> <p>AND</p> <p>nursing*</p>	<p>”positiivinen psykologia”</p> <p>AND</p> <p>hyvinvointi*</p> <p>AND</p> <p>sairaanhoitaja*</p>	<p>”positiivinen psykologia”</p> <p>AND</p> <p>työhyvinvointi*</p> <p>AND</p> <p>sairaanhoitaja*</p> <p>AND</p> <p>tutkimus*</p>
English, 2012–2022, full text	English, 2012-2022, full text	2000-2022	Suomi, 2012-2022, sisältää tarkan ilmauksen ”positiivinen psykologia”
16 tulosta	13 tulosta	11 tulosta	134 tulosta

Otsikon perusteella valittu:	41
Abstraktin perusteella valittu:	19
Koko tekstin perusteella valittu:	11

### 5.3 Aineiston analyysi

Sähköisessä muodossa oleva aineisto tulostettiin ja luettiin huolellisesti. Aineisto oli sekä suomen- että englanninkielistä, ja englanninkielinen aineisto käännettiin huolellisesti ja keskityttiin ymmärtämään aineiston ydin. Aineistoa luettaessa tehtiin muistiinpanoja ajatuksista ja huomioista, joita aineisto herätti. Huolellisen aineistoon tutustumisen jälkeen aineisto teemoiteltiin työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin ja niihin, jotka parantavat työhyvinvointia. Lopuksi tuloksia tarkasteltiin positiivisen psykologian näkökulmasta. Aineiston teemoittelusta on esitetty esimerkki kuviossa 1.



Kuvio 1. Aineiston teemoittelu

## 6 Tulokset

### 6.1 Työssäjaksamista heikentävät tekijät

Tutkimuksissa työssäjaksamista haittaaviksi tekijöiksi nousivat **riittämätön osaaminen/koulutus-taso työn vaatimukseen nähden, liian suuri työmäärä, ihmisten väliset konfliktit sekä huono joh-tajuus työpaikoilla**. Näiden seikkojen vuoksi sairaanhoitajat kokevat työuupumusta ja stressiä mutta nämä asiat heijastuvat myös asiakas- ja potilaskohtauksiin. Etelä-Afrikan yliopiston teke-mässä tutkimuksessa työssäjaksamisen haasteeksi nousi myös **palkkaus, työn vaihtelevuus, osal-listumismahdollisuuksien vähäisyys sekä uralla etenemismahdollisuuksien puuttuminen**. Tässä tutkimuksessa näiden seikkojen huomattiin liittyvän työuupumuksen lisäksi myös heikkona työhön sitoutumisena. (D'Emiljo & du Preez 2017)

Hoitotyön erilaiset stressaavat tekijät ja negatiiviset vaikutukset edistävät uupumusta, väsymystä ja jopa burnoutia. Nämä stressaavat ja negatiiviset tekijät ovat muun muassa **pitkäaikaiset, jatku-vat ja intensiiviset kontaktit potilaiden kanssa ja moniulotteinen altistuminen stressin kokemuk-sille**. Puhutaan myös **myötätuntoväsymyksestä**, joka aiheuttaa merkittäviä fyysisiä, sosiaalisia, emotionaalisia, henkisiä ja älyllisiä muutoksia ihmisessä. Sairaanhoitajat ovat välittäviä ja myötä-tuntoisia yksilöitä, ja koska he työssään jatkuvasti kohtaavat tilanteita, joissa he tarjoavat potilaille tukea, rohkaisua ja ikään kuin antavat itsestään jatkuvasti myötätuntoa muille, he ovat suuressa vaarassa myötätunto väsymykseen sairastumisessa. (Han, Li, Wang, Zhang C & Zhang Y-Y 2018)

**Työympäristö** vaikuttaa hyvin paljon asenteeseen työtä kohtaan. Mikäli työpaikalla vallitsee posi-tiivinen ilmapiiri, työntekijät viihtyvät ja jaksoivat paremmin työssään. Asenne työtä kohtaan nä-kyy suhteissa toisiin työntekijöihin, työpaikan johtoon sekä työn tekemisen mielekkyyteen ja te-hokkuuteen. Myöskin potilas ja asiakas kohtaamisiin työympäristöllä oli välillisesti vaikutusta. (Berta, Deber, Elliot, Laporte, Lum & Perreira 2017) **Työstressi** vaikuttaa merkittävästi henkilöstön vaihtuvuuteen. Koettu työstressi pienessä määrin voi vaikuttaa positiivisesti työntekijän työmoti-vaatioon mutta tyypillisimmin sillä on haitallisia fyysisiä ja psyykkisiä vaikutuksia, jotka heikentävät työtyytyväisyyttä. Työstressi vaikuttaakin merkittävästi henkilöstön työhön sitoutumiseen. (Lee J-H, Lee K-S & Hwang 2017)

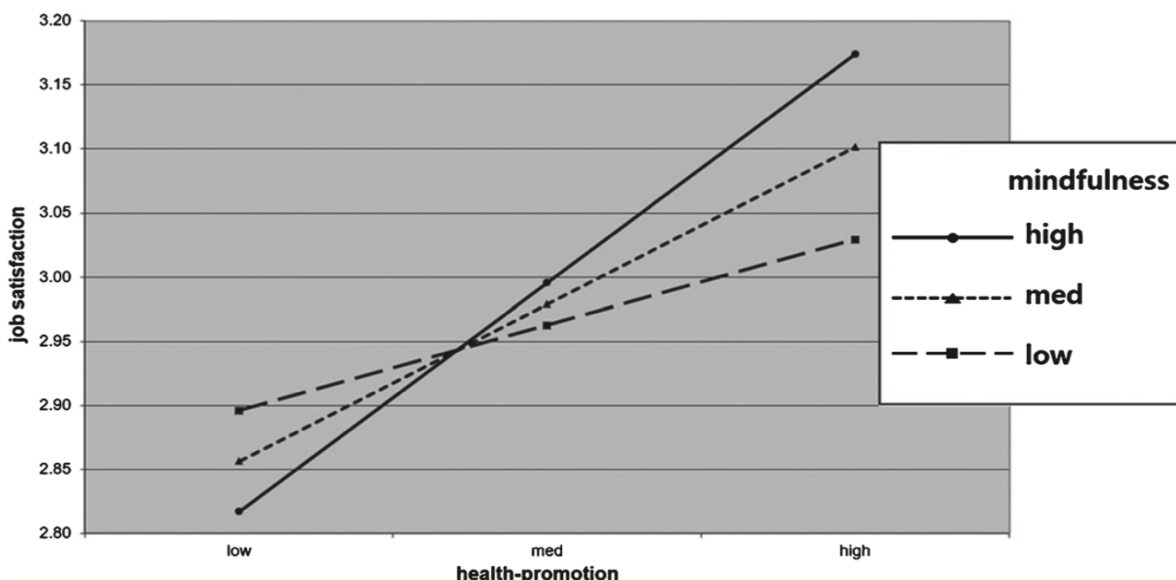
Työhyvinvointiin voimakkaasti vaikuttava asia on **työn vaativuuden** kokeminen subjektiivisesti. Sen minkä toinen kokee innostavana haasteena, tuntuu toisesta uuvuttavalta. Kokemus työn vaativuudesta voi liittyä siihen, kuinka työhön suhtaudutaan ja millaisia odotuksia sille asetetaan. Huijarisyndrooma, eli usein perusteeton pelko oman pätevyyden riittämättömyydestä työn tekemiseen, on työntekijää uuvuttava tekijä. (Mäkelä & Uotila 2014)

## 6.2 Tekijät, joilla voidaan parantaa työhyvinvointia

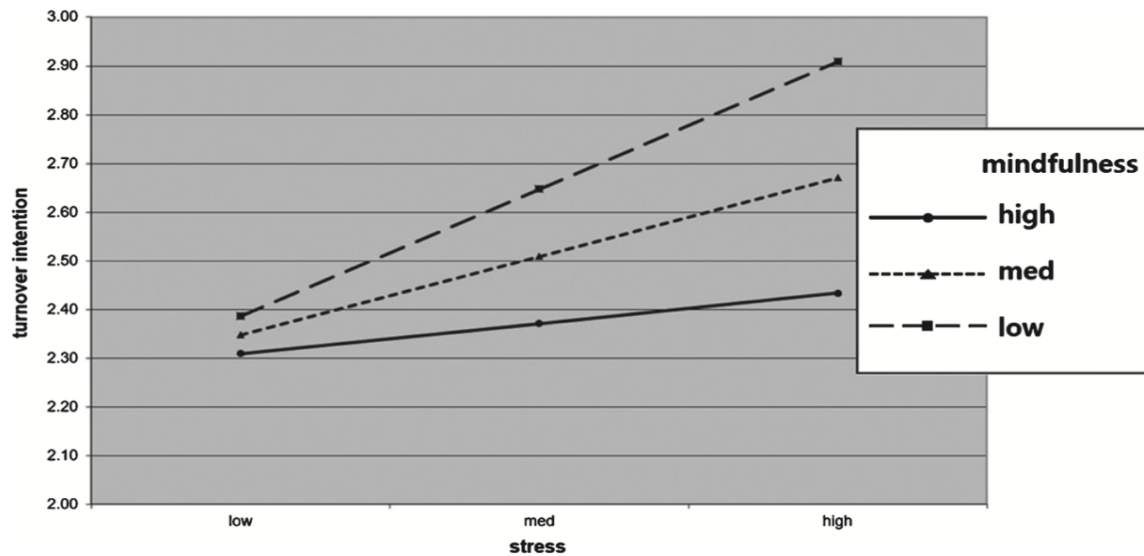
Tutkimuksissa työhyvinvointia parantaviksi keinoiksi nousivat positiiviseen psykologiaan pohjautuvat tekijät. Käytetyt keinot tukivat yhteenkuuluvuuden tunnetta, avoimuutta sekä oman asenteen muokkaamista. Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin kuinka **kiitollisuus** ja sen ilmaiseminen vaikuttivat fyysisesti terveydenhuollon ammattilaisiin. Tutkimustulokset osoittivat, että kiitollisuus vaikutti myönteisesti unen laatuun, terveellisten ravitsemusvalintojen tekemiseen sekä päänsärkyjen vähenemiseen. Kiitollisuus vaikuttaa fyysiseen terveyteen psykologisten resurssien kautta. Sen vastaanottaminen ja ilmaiseminen lisäsi henkilön oman itsensä arvostamisen tunnetta ja yleistä henkistä hyvinvointia. Henkilö on joustavampi, tyytyväisempi elämään, positiivisempi ja tuntee vähemmän negatiivia tunteita. (Cadiz, Mohr, Sinclair & Starkey 2019)

Portugalissa tehdyssä tutkimuksessa, oli kaksi eri ryhmää, koeryhmä sekä testiryhmä. Molemmille ryhmille annettiin koulusta teemoista, jotka lisäsivät ymmärrystä ja antoivat oppia työskentelystä muistisairaiden kanssa. Koeryhmälle tämän lisäksi opetettiin selviytymisstrategioita työperäisen stressin hallitsemiseksi, loppuun palamisen ehkäisemiseksi, rentoutustekniikoita sekä vahvistavia ja venyttäviä harjoitteita. Tutkimuksen tuloksissa isoimmat erot näiden ryhmien välillä olivat henkisen uupumisen osalta. Koeryhmäläiset kokivat olevansa henkisesti vähemmän uupuneita. Molemmat interventiot paransivat osallistujien omanarvontuntoa, tietoisuutta sairauksista ja työntekestään. Koeryhmän osallistujat ilmoittivat lisäksi ryhmän yhteenkuuluvuuden lisääntyneen, paremmasta tunteiden hallinnasta sekä itsestä huolenpitämisen tarpeellisuudesta. Ryhmien välillä ei kuitenkaan huomattu merkittäviä eroja todennäköisyydessä sairastua burn outiin. Kuitenkin koeryhmän alentunut uupumisen kokemus voisi ajan kuluessa vaikuttaa myös burn out riskin vähenemiseen. Koeryhmä haastatteluista nousi kolme teemaa vahvasti esiin: ryhmän yhteenkuuluvuus, parempi tunteiden hallinta ja itsestään huolehtimisen tärkeyden tiedostaminen. **Henkisen tuen ja tiedon saamisella** on vaikutusta henkiseen uupumiseen vaikei nämä seikat suoraan ehkäisekään burn outia. (Barbosa, Figueiredo, Nolan & Sousa 2015)

**Terveyttä edistävän elämäntavan** yhteyttä työstressiin tutkivassa tutkimuksessa löytyi merkittäviä yhteyksiä terveyttä edistävän elämäntavan ja työtyytyväisyyden välillä. Terveyttä edistävän elämäntavan osatekijät olivat terveydestä huolehtiminen, ravitsemus, henkinen hyvinvointi, ihmissuhteet ja stressinhallinta. Tutkimuksessa tutkittiin myös **mindfulnessin** vaikutusta työtyytyväisyyteen. Osallistujat käyttivät Five Facet Mindfulness Questionnairea mitatessaan mindfulnessin vaikutuksia. Tulokset olivat merkittäviä, sillä terveelliset elämäntavat yhdistettynä mindfulnessiin vähensi merkittävästi korkeasta työstressistä kärsivien sairaanhoitajien työpaikanvaihto aikomuksia. Mindfulness sekä terveelliset elämäntavat voidaan nähdä henkilökohtaisina työresursseina. Henkilökohtaisiin työresursseihin voidaan laskea fyysiset, henkiset, psyykkiset ja sosiaaliset vahvuudet, joilla on merkittävä rooli työssä menestymisessä ja samalla vähentävät työn kuormittavuutta. (Lee J-H, Lee K-S, Hwang 2017) Toisessa mindfulnessin ja työstressin yhteyttä tutkivassa tutkimuksessa interventoryhmällä havaittiin edellä mainittujen lisäksi positiivisuuden lisääntymistä ja resilienssin vahvistumista. Mindfulness interventio auttoi hoitajia hallitsemaan ajatuksiaan ja stressitasojaan. Nämä osaltaan johtivat siihen, että hoitajat pystyivät hoitamaan potilaita paremmin, keskittymään heihin sekä olemaan läsnä ja kuuntelemaan. Positiiviset vaikutukset ilmenivät välittömästi toimenpiteen jälkeen ja tulokset olivat nähtävissä vielä kolmen kuukauden seurannassakin. (Gu, He, Lin, Xie & Yan 2019)



Kuva 1. Mindfulnessin vaikutukset työtyytyväisyyteen (Lee J-H, Lee K-S, Hwang 2017)



Kuva 2. Mindfulnessin vaikutukset koettuun stressiin (Lee J-H, Lee K-S, Hwang 2017)

Tietyt persoonallisuuden voimavarat tukevat työssäjaksamista. Niitä ovat:

- Sosiaalisuus
- Työhön suuntautuneisuus ja organisointikyky
- Empaattisuus
- Aktiivisuus ja avoimuus
- Rohkeus ja itsevarmuus
- Rauhallisuus ja rento asenne
- Positiivisuus (Leinonen 2011)

Näistä **positiivisuus** koettiin ehdottomasti yhdeksi tärkeimmäksi persoonallisuuden voimavaraksi. Positiivisuus koettiin tarttuvana eli siitä hyötyy koko työyhteisö. Positiivisuuden lisäksi muut positiiviset ominaisuudet kuten esimerkiksi, **iloisuus, ystävällisyys, huumorintaju ja energisyys**, koettiin tärkeäksi työssäjaksamisen kannalta. (Leinonen 2011)

**Palautuminen** on työssäjaksamisen kannalta välttämätöntä. Työn kuormituksesta palautumista tulisi tapahtua sekä työajan sisällä ja työajan ulkopuolella. Työajan sisällä palautumista voi tapahtua silloin kun työssä on vaihtelevuutta ja kontrolli ei ole liian tiukka. Koska ihmiset ovat yksilöitä, mikään palautumisen toiminto ei sovellu kaikille, vaan jokaisella yksilöllä on eri toiminnot, jotka

käynnistävät palautumisen. Myös työyhteisön **avoin vuorovaikutus ja tiedon jakaminen** ovat tärkeitä hyvinvoinnin kokemuksen edistäjiä. Kilpailuhenkinen ilmapiiri näyttäisi tulosten valossa olevan kaikista haitallisista työyhteisön hyvinvoinnin kannalta, koska se lisää työpahoinvointia ja vähentää positiivisten kokemusten kokemusta. Työhyvinvointiin sisältyy siis fyysisten tekijöiden lisäksi voimakkaasti myös psyykinen ulottuvuus. (Mäkelä & Uotila 2014)

Yhteisöllinen työhyvinvointi -tutkimus- ja kehittämishankkeessa tarkasteltiin yhteisöllistä työhyvinvointia psykiatrisissa asumispalveluissa. Tutkimuksesta nousi positiivisesti yhteisöllisyyttä lisääväksi asiaksi **erilaisten ajatusten, toimintatapojen ja persoonallisuuksien hyväksyminen**. Vapaus ja rohkeus puhua erilaisista ajatuksista lisäsi työyhteisössä oppimista ja työyhteisön yhteisen arvoperustan konkretisoitumista yhteisesti avatuksi ymmärrykseksi. Tämä puolestaan lisää yhteenkuuluvuutta sekä arvostusta työpaikkaa kohtaan. Toiseksi hyvinvoinnin kannalta tärkeäksi huomioksi nousi psykiatrisessa asuinpalveluympäristössä se, että yksin on vaikea pärjätä ympäristössä, jossa sairaudet määrittävät käyttäytymisen normaaliutta arjessa. Tällaisessa ympäristössä epänormaalia tulee nopeasti normaalia. **Ammatillinen työyhteisö** tukee etäisyyden pitämistä psykiatrisen sairauksien maailmaan. Yksilöiden käsitykset siitä miten aito yhteistyö ja yhteisöllisyys toteutetaan, eroavat toisistaan. Siitä syystä yhteisöllisyyden saavuttamiseen tarvitaan jokaiselta tahtoa kuulla ja tulla kuulluksi, dialogista vuorovaikutusta ja tietoisesti yhteisiä merkityksiä etsivää kommunikaatiota. Tässä on yksilöillä oma vastuu mutta myös esihenkilö, ja rakenteita luova organisaation johto ovat tässä merkityksellisessä asemassa. On tärkeää uskaltaa uudistua ja kohdata muutokset uteliaasti. (Mertala & Terävä 2016)

Työhyvinvoinnin toteuttamisessa jää paljon yksilön varaan ja mikäli työntekijä ei ole sitoutunut tekemään hyvinvoinnin hyväksi työnantajan ohjaamia asioita, tuloksia ei synny. Myös työnantajan aktiivisuus työhyvinvoinnin parantamiseksi olisi välttämätöntä tulosten saamiseksi. Lyhyessä tutkimuksessa ei suoraan huomattu vaikutuksia henkilöstön vaihtuvuuteen tai sairauspoissaoloihin. (Sointu 2019)

Taulukko 5. Tulokset tiivistettynä

<b>TYÖSSÄJAKSAMISTA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- riittämätön osaaminen/koulutustaso työn vaatimuksiin nähden</li> <li>- liian suuri työmäärä</li> <li>- ihmisten väliset konfliktit</li> <li>- huono johtajuus työpaikoilla</li> <li>- palkkaus</li> <li>- työn vaihtelevuus</li> <li>- osallistumismahdollisuuksien vähäisyys</li> <li>- uralla etenemismahdollisuuksien puuttuminen</li> <li>- pitkäaikaiset, jatkuvat ja intensiiviset kontaktit potilaiden kanssa</li> <li>- moniulotteinen altistuminen stressin kokemuksille</li> <li>- myötätuntoväsymys</li> <li>- työympäristö</li> <li>- työstressi</li> <li>- työnvaativuus</li> </ul>

<b>TYÖHYVINVOINTIA PARANTAVAT TEKIJÄT:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiitollisuus</li> <li>- Terveyttä edistävä elämäntapa</li> <li>- Mindfulness</li> <li>- Henkisen tuen saaminen</li> <li>- Tiedon saaminen</li> <li>- Sosiaalisuus</li> <li>- Työhön suuntautuneisuus ja organisointikyky</li> <li>- Empaattisuus</li> <li>- Aktiivisuus ja avoimuus</li> <li>- Rohkeus ja itsevarmuus</li> <li>- Rauhallisuus ja rento asenne</li> <li>- Positiivisuus</li> <li>- Iloisuus</li> <li>- Ystävällisyys</li> <li>- Huumorintaju</li> <li>- Energisyys</li> <li>- Palautuminen</li> <li>- Avoin vuorovaikutus</li> <li>- Tiedon jakaminen</li> <li>- Erilaisten ajatusten, toimintatapojen ja persoonallisuuksien hyväksyminen</li> <li>- Ammatillinen työyhteisö</li> </ul>

## 7 Pohdinta

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuskysymyksiin löytyi aineistosta monipuolisesti vastauksia. Osittain vastauksissa toistui samat tarpeet tai haittaavat tekijät työssäjaksamisen kannalta. Ihmisillä on kolme psykologista perustarvetta, kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys. Psykologisena perustarpeena omaehtoisuus tarkoittaa sitä, että henkilö kokee vapautta päättää tekemisistään eli motivaatio lähtee ihmisen sisältä. Kyvykkyys puolestaan tarkoittaa kokemusta aikaansaamisesta ja siitä, että osaa työnsä tai tehtävänsä. Yhteisöllisyys on tarve olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Jokainen haluaa tulla kohdaksi aidosti ja ystävällisesti. On tärkeää kokea olevansa osa kannustavaa, turvallista ja lämminhenkistä yhteisöä, silloin yksilö voi kukoistaa. (Martela 2014) Näiden perustarpeiden valossa on ymmärrettävää, että samat teemat korostuivat tutkimuslöydöksissä työssäjaksamiseen liittyen.

Aineiston analyysissa yhdeksi haasteeksi nousi tutkimusaineiston kulttuuriset erot. Osa tutkimuksista oli tehty kulttuuriltaan ja tottumuksiltaan verraten erilaisissa maissa. Tutkimuksissa kävi kuitenkin selväksi, että sairaanhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat seikat ovat globaaleja. Ne perustuvat ihmisen psyykkisiin perustarpeisiin ja siitä syystä erikulttuurin toimintatavat eivät niihin vaikuta. Kulttuuri ja ympäristö vaikuttavat ihmiseen voimakkaasti mutta kaikkein merkityksellisimpiä ovat ihmisen psyykkiset perustarpeet, vapaaehtoisuus, kyvykkyys sekä yhteenkuuluvuus. Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan ihmisen kokemusta vapaudesta päättää asioista itse, tehdä omia ratkaisuja ja päätöksiä. Kyvykkyydellä tarkoitetaan ihmisen kokemusta siitä, että osaa työnsä ja saa asioita aikaan. Yhteenkuuluvuus syntyy silloin kun ihminen kokee, että hänen ympärillensä on välittäviä ihmisiä ja hän itse välittää ympärillä olevista ihmisistä. (Martela 2015)

Tuloksissa esiin tuli työssäjaksamista haittaavana tekijänä huono työilmapiiri, työyhteisön asenne työhön sekä ihmisten väliset konfliktit. Myös riittämätön koulutus tai koettu osaaminen, nousivat esiin heikentävinä asioina. Positiivisen psykologian mukaan hyvät ihmissuhteet ovat yksi merkityksellinen hyvinvointia ja onnellisuutta lisäävä seikka, joten on selvää, että huono ilmapiiri työpäikällä tai työyhteisön huono asennoituminen koetaan voimakkaasti negatiivisena asiana. (Madeson 2017) Aiemmin esitelty Työhyvinvoinnin portaati – malli, pohjautuu samoihin tarpeisiin positiivisen psykologian kanssa eli tarpeisiin, joita jokaisella työntekijällä on ja joita vahvistamalla voidaan tukea yksilön työssäjaksamista. (Rauramo 2009) Koska siis ihmisillä on muun muassa tarve toteuttaa

itseään, kokea olevansa arvostettu ja saada onnellisuutta hyvistä ihmissuhteista, on loogista, että niiden puuttuminen työpaikoilta heikentää työhyvinvointia. PERMA-teorian, teoria onnellisuuden syntymekanismista, mukaan tekemiseen uppoutuminen, merkityksellisyyden kokemuksista, aikaansaamisen kokemuksista sekä hyvistä ihmissuhteista kumpuaa onnellisuus (Martela 2015, 42.) Aineisto tuki tätä teoriaa, ja hyvät ihmissuhteet, merkityksellisyys sekä aikaansaamisen kokemukset koettiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Opinnäytetyön tuloksissa työhyvinvointia tukeviksi asioiksi nousi, kiitollisuus, tiedon halu ja tarve oppia, fyysinen huolenpito itsestä eli rentoutus, palautus ja mindfulness sekä yhteisöllisyys. Kiitollisuus on yksi positiivisen psykologian hyveistä. Kiitollisuus on syvempi ja pysyvämpi tunne kuin onnellisuus, koska kiitollisuus kumpuaa jostain, mitä ihminen on saanut vapaaehtoisena lahjana, ei siitä mitä hän itse on tehnyt. Kiitollisuus on vastalääke negatiivisille tunteille ja toisiin vertailemiselle mutta sen avulla voi parantaa unen laatua ja olla auttavaisempi muita kohtaan. Kiitollisuuden harjoittaminen kannattaa, koska se lisää arvostusta sitä kohtaan mitä ihmisellä jo on, ja silloin asioita ei pidä itsestään selvänä. Se suuntaa huomion pois epäonnistumisista ja pettymyksistä, vahvistaen samalla itsetuntoa ja omanarvontuntoa. Kiitollisuus myös suojaa stressaavissa tilanteissa, vahvistaa sosiaalisia siteitä ja parantaa ihmissuhteita. (Mattila 2018) Nämä ovat sellaisia taitoja ja kykyjä, joita hyvinvoinnin kannalta tarvitaan. Siksi olisi tärkeää, että työyhteisöissä negatiivisuuden sijaan keskityttäisiin vahvistamaan kiitollisuutta, silloin työyhteisö voi paremmin.

Työhyvinvoinnin kannalta stressin hallinnan parantaminen on välttämätöntä. Edellä mainitun kiitollisuuden lisäksi stressinhallintaa voi parantaa vahvistamalla resilienssiä ja koherenssia. Koherenssin tunne tarkoittaa sitä, että ottaa vaikeudet vastaan haasteina eikä heti luovuta tai masennu. Resilienssin pohjana on tieto siitä, että voi itse selvitä hankalista tilanteista, ja tieto siitä tulee pystyvyysuskosta. Pystyvyysusko tarkoittaa sitä, että on resilientti ja optimisti, käytännön kokemuksissa syntyvä usko ja luottamus siihen, että selviää vastoinkäymisissä. Tutkimusten mukaan aktiivinen liikunta näyttäisi olevan keskeinen osa resilienssin rakentamista ja ylläpitämistä. Viikottaisen liikunnan määrä ja aktiivisuus vaikuttivat vahvasti onnellisuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen. Psyykkinen energisyys parantaa hyvinvointia ja resilienssiä. (Lipponen 2020, 35–36)

Mindfulness eli tietoinen läsnäolo, on nykyhetkessä läsnä olemista ilman että mieli harhailee menneessä tai tulevassa. Säännöllisellä mindfulnessin harjoittamisella on mahdollista vahvistaa resilienssiä sekä vaimentaa henkilön reagoimista akuuttiin stressiin ja stressistä palautuminen nopeutuu. Säännöllisen harjoittelun myötä aivoissa tapahtuu rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Mindfulnessin etuna on edullisuus ja vähäiset haittavaikutukset haasteena yksilön sitoutuminen harjoitteiden tekemiseen. (Raevuori 2016)

Kuten tutkimuksissa havaittiin, työssäjaksamisen ongelmat eivät kuitenkaan ole yksinkertaisesti vältettävissä positiivisen psykologian keinoin. Työssäjaksamisen tueksi löytyneet keinot jäävät pitkälti yksilön omalle vastuulle ja näin ollen, mikäli voimat ovat vähissä, keinoja ei ehkä tule käyttää. Ideaalitilanne olisi työyhteisö, jossa hyödynnettäisiin positiivisen psykologian keinoja, tuettaisiin yksilöä sekä lisätään työntekijöiden tietoisuutta aiheesta.

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys ja luotettavuus ovat tutkimuksen tärkein ydin. Tutkimuksessa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa eettisyyden osalta ei tule samanlaisia kysymyksiä huomioon otettavaksi kuin tutkimuksen tekoon liittyisi, kuten esimerkiksi tiedonhankintatavat tai koejärjestelyt. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–25) Kirjallisuuskatsauksen eettisyys kiteytyy tutkimuskysymysten asettamiseen sekä tulosten valitsemiseen ja raportointiin. Tulee huolellisesti miettiä, mikä on eettinen näkökulma kullekin tutkimukselle ja aiheita tulee tarkastella laajasti sekä kriittisesti. Opinnäytetyössä pyrittiin tutkimaan aiheita mahdollisimman laajasti, ja siitä syystä kahden eri tutkimuskysymyksen avulla aiheita lähestyttiin vastakkaisilta näkökannoilta. Tutkimustulokset valittiin sen perusteella, vastasivatko ne jompaankumpaan kysymykseen. Tulokset raportointiin sellaisina kuin ne tulivat esille samalla kriittisesti miettien mitkä asiat ovat tulokseen voineet vaikuttaa.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkimustyön luotettavuus. Se pitää sisällään sen, ettei toisen työtä plagioida, ettei itse tuota näennäistä tutkimustulosta, tulokset pitää tarkastella kriittisesti eikä niitä saa vääristellä tai kertoa harhaanjohtavasti eikä toisten tutkijoiden osuutta vähentellä. (Hirsjärvi ym. 2009, 27) Kirjallisuuskatsauksessa luotettavuus ilmenee läpinäkyvyytenä

kaikissa tutkimuksen vaiheissa sekä laajasti aihetta kartoittavina tutkimuskysymyksinä, joista pystyy muodostamaan luotettavan tuloksen. Myös tutkimuksessa käytetyt hakukoneet, ovat yleisesti tunnistettu luotettaviksi. Aineistoa valitessa, ainoastaan ne tutkimukset, jotka noudattivat laadukasta ja eettisesti tunnistettua käytäntöä, valikoituivat tähän tutkimukseen.

Työhyvinvointi ja henkinen hyvinvointi ovat aiheina hyvin laajoja ja yksilöllisiä, joten niitä on haastavaa tutkia. Tulosten muodostama punainen lanka antaa viitteitä siitä, että koska ihmisen perustarpeet ovat universaaleja, ne vaikuttavat myös työhyvinvointiin merkittävästi. Ja näin ollen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

### **7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Maailman terveysjärjestö (WHO 2019) on lisännyt burn outin tautiluokitukseensa. WHO:n mukaan burn out on oireyhtymä, joka on seurausta kroonisesta työstressistä. Sille on ominaista energian loppumisen tai uupumuksen tunne, työhön liittyvä negatiivisuus tai kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen tehokkuus. Jo usean vuoden ajan mielen hyvinvoinnin ongelmista, kuten ahdistuneisuus- ja mielialahäiriöistä sekä uniongelmista, johtuvat sairauspoissaolot ovat olleet kasvussa. Terveystalon johtava psykologi-psykoterapeutti Aino Kohtala sanoo että mielenterveysongelmat alentavat työkykyä, heikentävät työssä jaksamista, koskettavat työyhteisöä monin tavoin ja vaikuttavat negatiivisesti työn tuottavuuteen. (Sairauspoissaolot ja työkykyongelmat työnantajan huolena – vaikuttavaa apua lyhytpsykoterapiasta) Ongelma on siis todellinen. Sekä sairaanhoitajien että työnantajatahojen tulisi ryhtyä tarmokkasiin vastatoimiin.

Positiivinen psykologia tarjoaa keinoja sairastumisen ehkäisemiseen. Muutosten tekeminen totuissa toimintamalleissa ja asenteissa ei ole helppoa, joten työnantajan tuki sekä yksilön sitoutuminen ja halu muutokseen, korostuvat. Positiivisen psykologian mainitsemia hyveitä vahvistamalla voidaan edistää sekä yksilön että ympäristön hyvinvointia. Ihmisissä oleva negatiivisuuden vinouma tekee muutosten tekemisestä haastavaa. Keho ja mieli reagoi herkemmin ja enemmän negatiivisiin tunteisiin ja asioihin kuin myönteisiin. Psykkinen järjestelmä reagoi voimakkaasti negatiiviseen mielialaan ja masentunut mieli vaikuttaa kielteisesti muistiin, tarkkaavaisuuteen ja auttamiseen. Siksi onkin merkityksellistä missä suhteessa kielteisiä ja myönteisiä asioita elämässä

on. Myönteisiä tunteita pitää heikomman vaikuttavuuden takia olla enemmän kuin kielteisiä. On hyvä muistaa, että myönteinen tunne ei tarkoita sitä, ettei kielteisiäkin tunteita olisi. Itseään ei voi eikä kannata pakottaa kokemaan myönteisiä tunteita, mutta niitä voi yrittää löytää hetkistä. Myönteisillä tunteilla voidaan heikentää kielteisten tunteiden vaikutusta ja kiitollisuuden tunnetta koettaessa myönteinen tunne vähentää pelkoaktivaatiota aivojen mantelimumakkeessa ja sitä kautta keho ja mieli rauhoittuvat. (Lipponen 2020, 91–93; Ojanen 2007, 90)

Barbara Fredrickson (Lipponen 2020, 94) listaa viisi asiaa joiden avulla voi kehittää myönteisiä tunteita. Niitä harjoittamalla voi parantaa omaa sekä koko työyhteisön hyvinvointia. Ne ovat:

- 1) ole avoin
- 2) ole utelias
- 3) ole arvostava
- 4) ole ystävällinen
- 5) ole aito

Oman asenteen muokkaamisen lisäksi työyhteisön merkitys on suuri. Resilientti organisaatio vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja tukee yksilön työssäjaksamista. Resilientin organisaation kolme keskeistä toimintapaa ovat, ihmistä arvostava johtaminen ja toimintakulttuuri, tavoitteellinen yhteistyö sekä ennakointi ja jatkuvuudenhallinta. (Resilientti organisaatio) Nämä asiat liittyvät ihmisen perustarpeisiin ja kohtaavat positiivisen psykologian kanssa, työnantajien olisi tärkeä kehittää toimintojaan tässä. Henkisen tuen ja työkalujen antaminen stressin käsittelyyn voi olla merkittävä vaikutus vähentämään työuupumista

Positiivinen psykologia ei siis ole tosiasioiden kiistämistä tai vain myönteistä ajattelua. Se pyrkii keskittymään siihen hyvään mitä on. Positiivisen psykologian tarjoamat keinot eivät ole vaikeita ymmärtää eivätkä hankalia toteuttaa, mutta niitä on tärkeä kertoa ja käytännössä näyttää mallia, jotta niitä voi ottaa käyttöön. Näkökulmaa muuttamalla jokaisesta asiasta voi löytää jotain myönteistä. Jatkossa olisikin tärkeä tutkia asiaa työnantajan kannalta, kuinka he voisivat positiivisen psykologian keinoja käyttämällä tukea työntekijöidensä työssäjaksamista? Olisi tärkeä löytää pieniä ja helppoja muutoskohteita, joita jokaisen yksilön olisi helppo toteuttaa arjessaan.

## Lähteet

- Appelqvist-Scmidlechner, K., Nordling, E., Solin, P., Tamminen, N. & Tuisku, T. 2016. Mitä on positiivinen mielenterveys ja kuinka sitä mitataan? Suomen lääkärilehti. Vuosikerta 71, nro 24. Viitattu 16.8.2022. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230006/SLL242016\\_1759.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230006/SLL242016_1759.pdf?sequence=1)
- Ahonen, S-M., Jääskeläinen, P., Kangasniemi, M., Pietilä, A-M. & Utriainen, K. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon/Narrative literature review: from a research question to structured knowledge. Hoitotiede vol.25, iss.4, 291–301. Viitattu 20.7.2022. <https://www.proquest.com/docview/1469873650?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Airaksinen, T. 2017. Hedonismin ilo ja kurjuus. Lääketieteellinen aikakauslehti duodecim. Viitattu 5.8.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14029>
- Bellah, R., Sullivan, W.M., Tipton, S.M., Swidler, A. & Madsen, R.P. 1985. Habits of the heart, University of California Press, Merkeley, Ca. Viitattu 17.4.2022. <https://vdocument.in/bellah-habits-of-the-heart-5784cb93601e6.html>
- Filosofia:transsendenssi. Tieteen termipankki. Viitattu 7.4.2022. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:transsendenssi>.
- Fontane- Pennock, S. 2016. Who is Martin Seligman and what does he do? Viitattu 7.4.2022. <https://positivepsychology.com/who-is-martin-seligman/>
- Fors, R., Koivisto, K., Meriläinen, M., Sandelin, P. & Sirviö, P. 2016. Sairaanhoidajan työn tulevaisuus. Teoksessa K. Koivisto & Sandelin, P. (toim.) Sairaanhoidajakoulutusta 120 vuotta Oulussa – Aputyöstä asiantuntijaksi -juhlaulkaisu. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 33. Viitattu 7.4.2022. <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?CID=891>
- Hannikainen-Ingman, K., Mukkila, S. & Vaarama, M. 2014. Suomalaisten elämänlaatu nuoruudesta vanhuuteen. Suomalaisten hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 17.4.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125340/THL\\_TEE022\\_2014verkko.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125340/THL_TEE022_2014verkko.pdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino. Uud. p. 15.
- Hult, M. 2022. Journal of advanced nursing. Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos. Viitattu 17.4.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.15157>
- Järvilehto, L. 2015. Kohti kutsumustyötä ja joukkokokoistavaa yhteiskuntaa. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Karlsson, H & Kortesuoma, S. 2011. Oksitosiini, kiintymyksen ja sosiaalisuuden neuropeptidi. Lääketieteellinen aikakauskirja duodecim. Viitattu 4.8.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo99526>

Koskinen, P. 2014. Transsendenssi. Blogi kirjoitus. Viitattu 3.5.2022. <https://pasikoskinen.blogspot.com/2014/04/transsendenssi.html>

Laine, S. 2021. Hidasta elämää. Blogi-kirjoitus. Viitattu 3.8.2022. <https://hidasta-elamaa.fi/2021/03/tietoisien-huomion-kohdistamisen-taito/>

Lindberg, K. 2021. Vagusherma on kehomme palautumisjärjestelmän pääkytkin – tee näin aktiivoidaksesi sen ja palautuaksesi paremmin! Nordic breathing. Viitattu 5.8.2022. <https://www.nordicbreathing.com/vagusherma-on-kehomme-palautumisjarjestelman-paakytkin-tee-nain-aktivoidaksesi-sen-ja-palautuaksesi-paremmiin>

Linnanahde, A. 2022. Podcast-jakso 42: Jukka Jalonen. Viitattu 12.5.2022. <https://open.spotify.com/episode/3fHI35uwomfw4o24BeuQDU?si=f0a9175fa435423f>

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Madeson, M. 2017. Seligman's PERMA+ model explained: a theory of wellbeing. Viitattu 3.8.2022. <https://positivepsychology.com/perma-model/>

Martela, F. 2013. Onnellisuus. Verkkojulkaisu sivustolla filosofia.fi. Viitattu 5.8.2022. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/onnellisuus>

Martela, F. 2014. Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää. Verkkojulkaisu. Viitattu 16.8.2022. <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

Martela, F. 2015. Kirjassa Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mattila, A S. 2018. Kiitollisuus. Duodecim terveyskirjasto. Viitattu 16.8.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00901>

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

Partamies, S. & Pirinen, S. 2021. Sairaanhoidajien jaksamista koetellaan – työn veto- ja pitovoima on heikentynyt. Vaikuttava korkeakoulu. Laurea Journal. Viitattu 1.5.2022. <https://journal.laurea.fi/sairaanhoidajien-jaksamista-koetellaan-tyon-veto-ja-pitovoima-on-heikentynyt/#08ef7dd6>

Raevuori, A. 2016. Mindfulnessin terveysvaikutukset – mitä lääkärin on hyvä tietää? Lääketieteellinen aikakauskirja duodecim. Viitattu 16.8.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13356>

Rauramo, P. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 5.8.2022. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytetava.pdf>

Resilienssi auttaa selviytymään. 2021. Suomen mielenterveys ry. Viitattu 2.4.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

Resilientti organisaatio. Työterveyslaitos. Viitattu 5.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>

Sairauspoissaolot ja työkykyongelmat työnantajan huolena – vaikuttavaa apua lyhytpsykoterapiasta. Terveystalo. Artikkelit. Viitattu 5.8.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/artikkelit/sairauspoissaolot-ja-tyokykyongelmat-tyonantajan-huolena--vaikuttavaa-apua-lyhytpsykoterapiasta/>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallinto-tieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisu. Viitattu 20.7.2022. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Sanakirja.fi. 2022. Viitattu 17.4.2022. <https://www.suomisanakirja.fi/kutsumus>

Seligman, M. 2008. Aito onnellisuus. Helsinki: Art House.

Tawast, E. 2020. Positiivinen psykologia huomaa vahvuudet. Verkkojulkaisu. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.8.2022. <https://www.hyvinvointiaktivisti.fi/hyvinvoinnin-tila/positiivinen-psykologia-huomaa-vahvuudet/>

Tuominen, M. 2011. Verkkojulkaisu sivustolla filosofia.fi. Viitattu 4.8.2022. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/aristoteles>

Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.5.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työkyky. Työterveyslaitos. Viitattu 31.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Uusitalo-Malmivaara, L. 2015. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vagushermon tehtävät ja 20 keinoa sen aktivoimiseen. Viitattu 3.5.2022. <https://www.ilonjatointupa.fi/vagushermon-tehtavat-ja-20-keinoa-sen-aktivoimiseen/>

Vuorikallio, S-K. 2020. Pro gradu -tutkielma. Hoitotiede. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 3.8.2022. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24266/16111361051944374458.pdf>

WHO. 2019. Burn-out an” occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Departmental news. Viitattu 2.8.2022. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

## Liitteet

### Liite 1. Tutkimusaineiston esittely

	Tutkimuksen tekijät, julkaisu ja julkaisu vuosi sekä tutkimuspaikka	Otsikko	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	Aineiston keruumenetelmä	Keskeiset tutkimustulokset
1	Ying-ying Zhang, Cheng Zhang, Xiao-Rong Han. Medicine. 2018. Kiina.	Determinants of compassion satisfaction, compassion fatigue and burn pit in nursing: A correlative meta-analysis	Tarkoitus löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat hoitajien uupumukseen sekä myötätuntoväsymykseen hoitotyössä.	Meta-analyysi	Stressi ja negatiivisuus lisäävät myötätuntoväsymystä, kun taas positiivisuus ja sosiaalisuus edistävät tyytyväisyyttä ja työssäjaksamista.
2	Mertala, Sirpa, Terävä Kimmo. Kuntoutus. 2016. Helsinki.	Yhteisöllinen työhyvinvointi.	Tarkoitus tarkastella yhteisöllistä työhyvinvointia psykiatrisissa asu- ja palveluissa. Tavoitteena on malli, jossa yhteisöllinen työhyvinvointi rakentuu organisaatioiden kommunikaatio-suhteissa laajemmin.	Webropol-kysely, työnohjaus-istuntojen seuranta-päiväkirjat, esimiesten ja johdon haastattelut ja kehittämiskokosten keskustelut, työnohja-	Luottamus ja yhteenkuuluvuus kasvavat, työtoverin tukeminen ja emotionaalinen turvallisuus lisääntyi.

				jien haastattelut ja henkilöstön työpajat.	
3	Sointu Aino. YAMK opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. 2019. Turku.	Positiivinen psykologia osana työhyvinvointia.	Tarkoitus tutkia positiivisen psykologian vaikutusta kohdeorganisaation työhyvinvointiin ja kuinka sillä voisi vaikuttaa sairauspoissaoloihin, vaihtuvuuteen ja työnantajamielikuvaan. Tavoite löytää työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja esittää ehdotuksia toimintamallien muutokseen tai parantamiseen.	Työpajametelmä.	Ei huomattu juurikaan eroa sairauspoissaoloihin, vaihtuvuuteen tai työnantajamielikuvaan.
4	Mäkelä Liisa, Uotila Timo-Pekka. Vaasan yliopiston tutkimuksia. 2013. Vaasa.	Hyvinvointi muuttuvan työelämän haasteena.	Tarkoitus käsitellä hyvinvointia kokonaisuutena. Tavoite löytää työkaluja tulevaisuuden	Barometri.	Löytyi kolme muutosvoimaa joilla parantaa työhyvinvointia, työnvaatimusten kasvaminen, arvot ja

			henkilöstötyön hyväksi.		moraali sekä resurs-sien kohtaaminen.
5.	Leinonen Emmi. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. 2011. Jyväskylä.	Voimavarat työssä-jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointii varhaiskasvatustyössä.	Tarkoitus on selvittää, millaiset voimavarat tukevat ja edistävät kasvattajan työssäjaksamista varhaiskasvatustyössä.  Tavoitteen on selvittää, millaisiin asioihin työntekijän elämässä nämä voimavarat liittyvät.	Teemahaastattelu.	Työssäjaksamisen kannalta merkittävimpiä asioita ovat hyvä työilmapiiri, työkaverit ja toimiva tiimityöskentely, positiivinen palaute ja työn mielekkyys.
6.	Lin Lin, Guoping He, Jin Yan, Can Gu, Jianfei Xie. Workplave health & safety. 2018. Kiina.	The effects of a modified mindfulness-based stress reduction program for nurses.	Tarkoitus arvioida modifioidun mindfulness-stressinvähennys ohjelman vaikutuksia sairaanhoitajien stressiin.  Tavoite seurata onko mindfulnessilla osuutta stressin ja negatii-	Kyselytutkimus.	Huomattiin positiivisia vaikutuksia stressiin sekä positiivisuuden ja resilienssin lisääntymistä. Työtyytyväisyyden lisääntymistä ei huomattu.

			visten vaikutusten vähentämisessä.		
7	Tyrone A. Perreira, Whitney Berta, Audrey Laporte, Liane Ginsburg, Raisa Deber, Gillian Elliot, Janet Lum. Journal of applied gerontology. 2019. Kanada.	Shining a light: Examining similarities and differences in the work psychology of health support workers employed in long-term care and home and community care setting.	Tarkoitus tutkia pitkäaikaishoidossa ja kotihoitossa työskentelevien eroja työpsykologiassa. Tavoite löytää keinoja työntekijöiden työssä pysymiseen.	Kyselytutkimus.	Yhteenkuuluvuus koettiin yhdeksi tärkeimmistä asioita. Työympäristössä koettiin merkittäviä eroavaisuuksia muun muassa työnantajan tuessa sekä turvallisessa ilmapiirissä.
8	Anle D'Emiljo, Ronel du Preez. Africa journal of nursing and midwifery. 2017. Etelä-Afrikka.	Job demands and resources as antecedents of work engagement: a diagnostic survey of nursing practitioners.	Tarkoitus tutkia hoitotyöntekijöiden sitoutumisen edellytyksiä sekä löytää ehdotuksia sitoutumisen parantamiseksi.	Määrällinen tutkimus.	Työntekijät olivat tyytymättömämpiä palkkaansa, ja sen jälkeen tuli heikot osallistumismahdollisuudet työssä, kehnot uralla etenemismahdollisuudet sekä oppimismahdollisuudet.
9	Alicia Starkey, David Cadiz, Cynthia D Mohr, Robert R. Sinclair. The jour-	Gratitude reception and physical health: Examining the mediating role of satisfaction with patient care in a	Kuinka kiittollisuuden ilmausten vastaanottaminen vaikuttaa ter-	Kyselytutkimus.	Kiittollisuus vaikutti tyytyväisyyteen, unen laatuun sekä päänsäryn vähene-

	nal of positive psychology. 2019. USA.	sample of acute care nurses.	veyteen akuuttisairaanhoidossa työskentelevillä.		
10	Ana Barbosa, Mike Nolan, Liliana Sousa, Daniela Figueiredo. American journal of Alzheimer's disease & other dementias. 2015. Portugal.	Supporting direct care workers in dementia care: effects of a psychoeducational intervention.	Tarkoitus tutkia psykoedukaation vaikutusta stressiin työuupumukseen ja työtyytyväisyyteen.	Kokeellinen tutkimus.	Psykoedukaatiolla oli merkittäviä positiivisia vaikutuksia henkiseen uupumiseen, mutta ei merkittäviä vaikutuksia stressiin ja työtyytyväisyyteen.
11	Jong-Hyun Lee, Jaejin Hwang, Kyung-Sun Lee. Work. 2019. Etelä-Korea.	Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness.	Tarkoitus tutkia terveellisen elämäntavan, työstressin ja mindfulnessin vaikutusta työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtamisaikeisiin.	Kyselytutkimus.	Merkittäviä yhteyksiä terveyttä edistävän elämäntavan ja työtyytyväisyyden välillä sekä mindfulnessin hillitsevä vaikutus stressiin.