

Heidi Roti

KYMENLAAKSON KESKUSSAIRAALAN PALVELUESIMIESTEN AJATUKSIA TYÖN IMUSTA JA SIIHEN VAIKUTTA- VISTA TEKIJÖISTÄ

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Terveyden edistämisen koulutus (ylempi amk)

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Heidi Roti
Työn nimi	Kymenlaakson keskussairaalan palveluesimiesten ajatuksia työn imusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue
Vuosi	2023
Sivut	31 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Virpi Maijala ja Outi Koivulahti

TIIVISTELMÄ

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten, työn mielekkyydestä, omasta terveydestä ja hyvinvoinnista, sekä johtamisesta. Työhyvinvointia lisäämällä työn pitovoima kasvaa ja tuottavuus paranee. Työn imu on tärkeä osa työhyvinvointia ja sillä tarkoitetaan positiivisten tunteiden kokemista työtä tehdessä. Työn imuun liitetään tarmokkuuden kokeminen, työhön uppoutuminen ja työlle omistautuminen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä Kymenlaakson keskussairaalan palveluesimiehet ajattelevat työn imusta ja miten he kokevat sen päivittäisessä työssään. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää palveluesimiesten työhyvinvoinnin tukemiseen.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kvantitatiivisella menetelmällä sähköistä Webropol-kyselytyökalua hyödyntäen. Kyselyyn vastasi 17 hoitotyön palveluesimiestä ja vastaaminen tapahtui täysin anonyymisti. Kyselytutkimuksen aineisto eli suljetut kysymykset analysoitiin kuvailevalla tilastanalyysillä ja mukana ollut avoin kysymys analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Työn tuloksissa huomattiin, että kaikki kyselyyn vastanneet palveluesimiehet kokivat työn imua ainakin muutaman kerran viikossa, osa jopa päivittäin. Vastaajat kokivat olevansa onnellisia ja tyytyväisiä elämäänsä. Työn voimavariksi mainittiin hyvä työyhteisö sekä sopivan haasteellinen ja merkityksellinen työ. Muiden arvostus omaa työtä kohtaa koettiin tärkeäksi. Haasteena ilmenivät ajoittainen kiireen tuntu työn liiallisen määrän takia sekä työn keskeytykset.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että palveluesimiehet voivat pääsääntöisesti työssään hyvin ja kokevat työnsä merkitykselliseksi. Heiltä löytyy työssä jaksamiseen vaikuttavia positiivisia voimavaroja. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia organisaation muiden yksiköiden palveluesimiesten työhyvinvointia sekä selvittää syitä, miksi palveluesimiehet työskentelevät myös sairaina.

Asiasanat: työn imu, työhyvinvointi, palveluesimies, terveyden edistäminen

Degree title	Master of Health care
Author (authors)	Heidi Roti
Thesis title	Work engagement and related factors according to service managers at Kymenlaakso central hospital
Commissioned by	Wellbeing services county of Kymenlaakso
Time	2023
Pages	31 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Virpi Maijala and Outi Koivulahti

ABSTRACT

Well-being at work consists of several factors, including meaningfulness of work, one's own health and well-being, and leadership. By adjusting well-being at work, the holding power of work increases and productivity increases. Work engagement is an important part of well-being at work and refers to experiencing positive emotions while working. Work engagement is associated with experiencing vigor, immersing oneself in work, and dedication to work.

The purpose of this thesis was to describe what the service supervisors at Kymenlaakso Central Hospital think of their work and how they experience it in their day-to-day work. The aim of this study was to produce information that could be used to support the service supervisors' well-being at work.

The material for the thesis was collected using a quantitative method using the electronic Webropol survey tool. The survey was answered by 17 service supervisors and the survey was completely anonymous. The data from closed questions were analyzed using descriptive statistical analysis and the open question was analyzed using inductive content analysis.

The results show that all the service supervisors who responded to the survey experienced work engagement at least a few times a week, some even daily. Respondents felt happy and satisfied with their lives. A good work community, as well as suitably challenging and meaningful work, were mentioned as resources for work. The appreciation of others for one's own work was felt to be important. The challenge was the occasional sense of haste due to the excessive amount of work, as well as interruptions.

It can be concluded that service supervisors are generally doing well in their work and feel that their work is meaningful. They have positive resources which improve their well-being at work. In the future, it would be interesting to study the well-being of service supervisors in other units of the organization and to find out the reasons why service supervisors also work when sick.

Keywords: work engagement, well-being at work, service supervisor, health promotion

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KESKEISET KÄSITTEET	7
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
3.1	Tiedonhaku.....	8
3.2	Aiemmat tutkimukset	9
3.2.1	Työn imu osana työhyvinvointia.....	9
3.2.2	Työn positiiviset voimavarat.....	10
3.2.3	Työntekijän voimavarat ja työyhteisötaidot työn imun lisääjänä.....	11
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	12
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	12
5.1	Kohdejoukko, aineistonkeruu- ja analysointimenetelmä	12
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	14
6.1	Tarmokkuus.....	15
6.2	Työlle omistautuminen	17
6.3	Työhön uppoutuminen	18
6.4	Omat voimavarat	21
6.5	Ajatuksia työn imusta.....	22
7	TULOSTEN POHDINTA	23
7.1	Työn imu	23
7.2	Omat voimavarat	24
7.3	Työn voimavarat	25
7.4	Työn imua heikentävät tekijät	26
8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	26
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9.1	Jatkotutkimusaiheet.....	28
	LÄHTEET.....	29

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhaun taulukko

Liite 2. Tutkimustiedote

Liite 3. Kyselytutkimuksen kysymykset

Liite 4. Tietosuojailmoitus opinnäytetyöhön

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista löytyy paljon erilaisia tutkimuksia. Usein tutkimusten mittareina ovat kuitenkin toimineet negatiivisten tunteiden, kuten esimerkiksi uupumisen tai stressin tunteen vähäinen määrä. Eli on siis tulkittu, että työhyvinvointi on hyvää, kun tällaiset oireet puuttuvat. Työn imu itsessään on positiivinen tunne ja työhyvinvointia tulisikin tutkia enemmän positiivisten tunteiden kautta. Työn imuun liitetään tutkimusten mukaan kolme erilaista osa aluetta; omistautuminen, työhön uppoutuminen ja tarmokkuus. (Hakanen 2004, 12, 14; Seppälä 2013, 60.) Omistautumisella tarkoitetaan, että kokee ylpeyttä ja mielekkyyttä työstään ja työstä saa innostumisen kokemuksia. Työhön uppoutumisella viitataan siihen, että työstä koetaan nautintoa, työpäivät kuluvat nopeasti ja huomaamatta. Tarmokkuus taas on sitä, että vastoinkäymisistä ei lannistuta, työhön halutaan panostaa ja työtä tehdessä on energinen olo. (Hakanen 2004, 229.)

Aihe on ajankohtainen, sillä tämän kuluvan vuoden 2023 alusta on Suomessa tehty suuri hallinnollinen sosiaali- ja terveystalouden uudistus. Kuntien ja kuntayhtymien vastuu järjestää pelastustoimen ja sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, ovat siirtyneet hyvinvointialueille. Kymenlaakson sairaanhoitopiiri, johon Kymenlaakson keskussairaala kuuluu, on muuttunut Kymenlaakson hyvinvointialueeksi. (Sote-uudistus 2022.) Palveluesimiehet ovat voineet saada uusia vastuualueita ja alaisia, joten heidän työssäjaksamiseensa tulee kiinnittää erityistä huomiota. Hyvinvoivan esimiehen alaisetkin jaksavat työssään paremmin. Hyvinvoiva esimies on tutkimusten mukaan tärkeässä asemassa luomassa työpaikalle ilmapiiriä, jossa alaisetkin viihtyvät. Siten taas alaiset tekevät työtään tehokkaasti ja tuottavammin ja työnantaja hyötyy tilanteesta. (Hyvinvoiva esimies...2017).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä Kymenlaakson keskussairaalan hoitotyön palveluesimiehet ajattelevat työn imusta ja miten he sen kokevat päivittäisessä työssään. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena Työterveyslaitoksen julkaisemaa työn imu -testikyselyä hyödyntäen.

2 KESKEISET KÄSITTEET

Palveluesimies on lähiesimies, jonka tehtävänä on johtaa oman työyksikön hoitohenkilöstöä. Alaisten työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen kuuluvat myös esimiehen tehtäviin. Kymenlaakson keskussairaalassa palveluesimiehet ovat hierarkiassa ylihoitajien jälkeen.

Työhyvinvointi on laaja käsite. Siihen kuuluvat muun muassa työntekijän kokema hyvinvointi ja terveys sekä työn mielekkyys. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssäjaksamiseen. Työhyvinvoinnista on vastuussa jokainen työntekijä itse sekä työnantaja. Työnantajan tulee luoda turvalliset puitteet tehdä työtä ja huolehtia työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta ja osaavasta johtamisesta. Työhyvinvoinnin kasvaessa tuottavuus paranee ja työntekijöiden sitoutuminen eli pitovoima töihin kasvaa. (Työhyvinvointi s.a.)

Työn imu tarkoittaa positiivisten tunnetilojen kokemista työssään. Töihin lähdetään mielellään ja työ koetaan merkitykselliseksi. Työn imuun liitetään kolme asiaa, jotka ovat tarmokkuus, työlle omistautuminen ja työhön uppoutuminen. (Työn imu s.a.)

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetöihin liittyy vahvasti kirjallisuuskatsaus. Sen tarkoituksena on esittää, minkälaisista näkökulmista käsiteltävää aihetta on aiemmin tutkittu. Kirjallisuuskatsaus on siis jo tutkitun tiedon tutkimista. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 123.) Kirjallisuuskatsaus tulee suunnitella hyvin ja katsauksen vaiheet tulee avata tarkasti, jotta lukija pystyy seuraamaan katsauksen etenemistä. Siihen tulee määritellä kriteerit aineiston hyväksymiseen ja poissulkuun sekä käytettävät hakusanat. (Metsämuuronen 2009, 47.) Tässä työssä tiedonhakua tehtiin kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta ohjaavat tutkimuskysymykset ja sen tarkoituksena on tehdä tutkittavasta ilmiöstä ymmärrettävä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheita ovat tutkimuskysymyksen valinta, aineiston hankinta ja kuvailun tekeminen sekä arviointi. (Kangasniemi ym. 2013.)

3.1 Tiedonhaku

Tiedonhaku suoritettiin helmikuussa 2023. Tiedonhakua tehtiin tietokannoista Julkkari, Kaakkuri ja Finna. Käytettyjä hakusanoja olivat työn imu*, työhyvinvoint*, työmotivaatio*, ja work engagement* ja näiden erilaisia yhdistelmiä. Nämä hakusanat valittiin sen takia, että koehauissa huomattiin työhyvinvoinnista itsessään löytyvän runsaasti tutkimuksia, hakusanat haluttiin siis rajata mahdollisimman paljon liittyväksi nimenomaan työn imuun. Viitekehykseen etsittiin mahdollisimman tuoreita julkaisuja. Julkaisuvuodet olivat välillä 2010–2023. Pro gradu -tutkielmat ja amk- tai yamk-opinnäytetyöt rajattiin tiedonhaun ulkopuolelle. Julkaisukielen tuli olla suomi tai englanti. Lisäksi julkaisujen koko tekstin tuli olla ilmaiseksi saatavilla internetistä. Taulukosta 1 näkyy julkaisujen sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Liitteessä 1 ovat esillä tiedonhaussa käytetyt kriteerit ja löydetty tutkimukset. Lisäksi suoritettiin manuaalista tiedonhakua, jonka tulokset esitellään liitteessä 1.

Taulukko 1. Tiedonhaun sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> -Julkaisu on tieteellinen tutkimusartikkeli tai -raportti, tai väitöskirja - Julkaisuvuosi 2010–2023 - Julkaisun koko teksti ilmaiseksi saatavilla - Julkaisun kieli on suomi tai englanti - Julkaisun aihe liittyy työn imuun - Julkaisussa oli tutkittu erikseen esimiehiä tai se käsitteli hoitotyötä 	<ul style="list-style-type: none"> -Julkaisu on opinnäytetyö tai pro gradu-tutkielma - Julkaisu julkaistu ennen vuotta 2010 - Julkaisu on maksullinen tai koko tekstiä ei saatavilla - Julkaisu käsitteli muun alan kuin hoitotyön työntekijöitä

3.2 Aiemmat tutkimukset

Työhyvinvoinnista löytyi runsaasti aiempia tutkimuksia. Tutkimuksia, joissa tutkittiin työn imua, löytyi vähemmän. Tähän työhön valittiin mukaan kahdeksan tutkimusta. Valitut tutkimukset ja julkaisut vastasivat otsikon ja tiivistelmän perusteella eniten tutkimuskysymyksiin ja aiheeseen sekä täyttivät sisäänottokriteerit. Teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan työn keskeisiä käsitteitä tarkemmin ja avataan ilmiötä tutkimuksen taustalla.

Valittujen tutkimusten ja artikkeleiden tiivistämiseen käytettiin apuna aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa koottu aineisto ohjaa analyysin tekemistä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 123). Valittu aineisto luettiin läpi sillä ajatuksella, millaisena kyseinen aineisto kuvaa työn imua. Aineistosta poimittiin työn imuun liittyvät asiat ja käsitteet ja ne koottiin yhteen. Näistä asioista saatiin koottua runko ja otsikot teoriaosuudelle ja aineisto saatiin tällä tavoin tiivistettyä ilmiötä kuvaavaksi kokonaisuudeksi.

3.2.1 Työn imu osana työhyvinvointia

Työhyvinvointi on hyvin laaja ja monimuotoinen ilmiö. Sitä voi tarkastella monesta eri näkökulmasta, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta. Laineen (2013, 100) väitöskirjassa työhyvinvointia kuvataan hyvinvoinnintilana, johon vaikuttavat muun muassa oma persoona, työ, työnantaja, oma koettu terveys, työkyky, työyhteisö ja johtamiskulttuuri. Työn imu nähdään työhyvinvointiin liittyvänä positiivisena osana. Työntekijän kokema vähäinen työn imu voi vähentää työssä suoriutumista ja työhyvinvointia. Siksi organisaatioiden kannattaa arvioida, tehostaa ja ylläpitää työn imun kokemista työyhteisöissä. (Knight ym. 2017.)

Työn imua kokeva työntekijä, lähtee pääsääntöisesti mielellään työpaikalleen, tykkää työstään ja kokee sen mielekkääksi. Työntekijä ei luovuta mahdollisten vastoinkäymisien edessä ja hän on ylpeä työstään. Työn imu tarkoittaa siis positiivisten motivaatio- ja tunnetilojen kokemista työssä. Näitä ovat tutkimusten mukaan työlle omistautuminen, työhön uppoutuminen ja tarmokkuus työssä. (Hakanen 2018, 38; Seppälä 2013, 60.) Omistautumisella tarkoitetaan, että kokee ylpeyttä ja mielekkyyttä työstään, ja työstä saa innostumisen kokemuksia. Työhön uppoutumisella viitataan siihen, että työstä koetaan nautintoa,

työpäivät kuluvat nopeasti ja huomaamatta. Tarmokkuus taas on sitä, että vastoinikäymisistä ei lannistuta, työhön halutaan panostaa ja työtä tehdessä on energinen olo. (Hakanen 2004, 229.)

Työn imua koettaessa tärkeinä ominaisuuksia työssä ovat mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön eli esimerkiksi työaikoihin ja työn kehittämiseen, sekä selkeät tehtävänjaot eri toimijoiden välillä. Suunnitellut tauot työpäivän aikana ja niiden toteutuminen auttavat jaksamaan työssä. Tärkeää ovat myös sosiaaliset voimavarat, eli myönteinen ja tukea antava työyhteisö, jossa saa positiivista palautetta työstään, ja se, että muutkin työyhteisön jäsenet kokevat työn imua. (Li ym. 2020.)

3.2.2 Työn positiiviset voimavarat

Työhön liittyviin positiivisiin voimavaroihin kuuluvat ystävällisyys, oikeudenmukaisuus, työn pysyvyys ja työtehtävien monipuolisuus. Työn imua lisäävä ominaisuus on myös palveleva johtajuus. Se tarkoittaa johtajuutta, jonka pääajatuksena on kiinnittää huomio siihen, että työntekijät voivat hyvin ja ovat motivoituneita. Sen myötä työn tuottavuus ja tehokkuus paranevat. Työntekijän kokemus omasta ammatillisesta pätevyydestä työhön on myös tärkeä voimavara. Näihin edellä mainittuihin ominaisuuksiin panostamalla työn imun kokeminen vahvistuu. Kohti innostuksen spiraaleja- tutkimuksessa todettiin, että työn imua koettiin enemmän sellaisissa organisaatioissa, joissa työntekijöiden keski-ikä oli korkeampi, eli yli 45-vuotiaat kokivat enemmän työn imua kuin nuoremmat. Työtä myös muunneltiin enemmän itselle sopivaksi ja työyhteisöt olivat kehitysmuonteisempia. Vanhemmat työntekijät saadaankin paremmin sitoutumaan työpaikkaansa, kun he saavat vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkimuksessa myös ilmeni, että esimies asemassa olevat henkilöt arvioivat oman työhyvinvointinsa ja työolot paremmaksi kuin muu henkilökunta. (Hakanen, Harju ym. 2012, 11, 71, 73, 76, 77.)

Seppälän tutkimuksen mukaan (2013, 49, 60) tunne työn imusta on pitkäaikainen ja motivoi työntekijää työssään positiivisesti. Sitä kannattaa vaalia työpaikoilla, koska se vaikuttaa työntekijöiden ja sitä kautta työyhteisöjen työhyvinvointiin merkittävästi, työ on laadukasta ja tuottoisaa. Se voi myös osaltaan

vaikuttaa työurien pidentymiseen. Työn imun kokemisella oli positiivisia vaikutuksia sydänterveydelle. Tutkimuksessa nähtiin yhteys työn imun ja työajalla tapahtuvan autonomisen hermoston joustavalla ja tasapainoisella säätelyllä.

3.2.3 Työntekijän voimavarat ja työyhteisötaidot työn imun lisääjänä

Hakasen ja Perhoniemen tutkimuksessa (2012, 27–28) havaittiin, että työntekijöiden työyhteisötaitoja vahvistamalla, voidaan lisätä työn imun kokemista työntekijältä toiselle. Koulutusta työyhteisöissä suositeltiin palautteen antamiseen, myönteisten tunteiden ilmaisuun ja positiivisten työkokemusten jakamiseen.

Työntekijän kokemaan työhyvinvointiin ja sitä kautta työn imuun vaikuttaa myös yksityiselämä ja siellä käytössä olevat resurssit. Yksityiselämän vastoin käymisistä selvittää ilman työuupumista, kunhan työpaikka itsessään ei ole liian kuormittava. Ihmisen erilaiset persoonallisuuspiirteet esimerkiksi tunnollisuus voivat vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin, joko positiivisesti tai negatiivisesti, riippuen työoloista. Tunnollisuus voi siis johtaa työuupumiseen, jos työ on liian kuormittavaa. Toisaalta taas tunnollinen työntekijä voi kokea innostuneisuutta työssään ja tätä kautta työn imua. Työhyvinvointia parantaa työntekemisestä saatu positiivinen palaute, joka kertoo siitä, että työntekijää arvostetaan. (Hakanen 2004, 284–285.) Työhyvinvointia voi lisätä myös, kun työntekijälle on järjestetty oikeanlaiset tilat ja työvälineet (Li ym. 2020).

Työn imu on siis sellainen voima, joka innostaa ja kehittää työyhteisöjä, se tarttuu työntekijästä toiseen ja sen kokemista on mahdollista lisätä esimerkiksi johtamiskulttuuria kehittämällä palvelevaan suuntaa, antamalla työntekijöille mahdollisuuden kehittää ja muunnella omaa työtään innostavammaksi sekä luomalla työpaikalle myönteisen ilmapiirin. Työn imun lisääminen työpaikoille on kaikkien siellä toimivien henkilöiden vastuulla. (Hakanen, Harju ym. 2012, 78.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä Kymenlaakson keskussairaalan hoitotyön palveluesimiehet ajattelevat työn imusta ja miten he sen kokevat päivittäisessä työssään.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jolla voidaan parantaa palveluesimiesten työssä jaksamista ja työn pitovoimaa.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1.Millaista on palveluesimiesten kokema työn imu?
- 2.Mitkä tekijät tukevat työn imua kokemista?
- 3.Mitkä tekijät heikentävät työn imun kokemista?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma hyväksyttiin maaliskuussa 2023 ja sen jälkeen haettiin tutkimuslupaa Kymenlaakson hyvinvointialueelta. Tutkimuslupa myönnettiin 30.3.2023.

5.1 Kohdejoukko, aineistonkeruu- ja analysointimenetelmä

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jossa tarkoituksena oli ottaa mukaan tutkimukseen koko tutkittava perusjoukko. Kokonaisotanta valittiin sen takia, että tutkittava perusjoukko oli suhteellisen pieni, vain 26 henkilöä.

Opinnäytetyön saatekirje (liite 2) ja kyselytutkimuslinkki lähetettiin huhtikuussa 2023 sähköpostitse neljälle Kymenlaakson keskussairaalan hoitotyön ylihoitajalle, jotka jakoivat sen eteenpäin palveluesimiehilleen. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Vastausajan päätyttyä vastauksia oli kertynyt 12 kappaletta. Vastausaikaa päätettiin jatkaa vielä kahdella viikolla ja muistutussähköpostit kyselystä lähetettiin ylihoitajien kautta uudelleen kohderyhmälle. Lopulliseksi vastausmääräksi saatiin 17 kappaletta.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena kyselytutkimuksena valmista Työn imu 9-kyselylomaketta hyödyntäen. Se on alkujaan tutkijoiden Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker vuonna 2003 kehittänyt mittari; UWES 9 eli Utrecht work engagement scale. Mittaria saa käyttää vapaasti ja ilmaiseksi tutkimus- ja koulutustarkoituksessa. Menetelmä löytyy muun muassa Työterveyslaitoksen julkaisuna. (Hakanen 2009, 7.) Kysymykset olivat esitestattuja, sekä sopivaksi muotoiltuja tiedon saamiseksi (liite 3). Kyselylomakkeen vastaukset olivat ennalta määriteltäviä 5- ja 7- portaisia kysymyksen mukaan, lukuun ottamatta yhtä avointa kysymystä. Tutkimus suoritettiin täysin anonymisti eli tutkittavien henkilötietoja ei kysytty missään tutkimuksen vaiheessa (liite 4). Tätä opinnäytetyötä varten kysely siirrettiin sähköiseen ja helposti käytettävään muotoon Webropol-kyselytyökalua hyödyntäen.

Vastauksia esitetään ja analysoidaan määrällisin menetelmin kuvailevan tilastoanalyysin avulla. Tulosten analyysiin käytettiin apuna Webropol-raportointi työkalua. Kuvailevan tilastoanalyysin tarkoituksena on ilmentää tai tiivistää määrällisen muuttujan jakaumaa, kuitenkin tekemättä mitään yleistä aiheesta suurempaan perusjoukkoon (Tilastollinen päättely s.a.). Jakaumia voi esittää graafisin kuvioin esimerkiksi taulukoilla, joissa vastaukset näkyvät prosentteina tai lukuina, ja jotka ovat mahdollisimman selkeitä ja helposti luettavia. Lisäksi tulokset avataan ja analysoidaan tekstissä. (Aineiston dokumentointi ja raportointi s.a.)

Kyselyyn lisättiin yksi avoin kysymys, johon vastaajat saivat kirjoittaa vapaasti kokemuksiaan ja ajatuksiaan työn imusta. Avoin kysymys analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, eli aineistolähtöisesti, joka on laadullinen aineiston analyysimenetelmä. Sen materiaali voi koostua esimerkiksi teksteistä, haastatteluista tai nauhoitetusta puheesta. Sisällönanalyysiin ei ole olemassa tarkkoja ohjeita tai sääntöjä, vaan tutkija voi itse määritellä kuinka sen toteuttaa. (Vuori s.a.).

Aineisto käytiin ensin läpi useasti ja se pelkistettiin manuaalisesti alleviivamalla kaikki työn imua kuvaavat asiat ja lauseet, sitten samankaltaiset asiat ryhmiteltiin taulukkoon otsikoittain. Otsikot mukailivat työn tutkimuskysymyksiä. Näin vastauksista saatiin kirjoitettua yhteenveto. Taulukosta 2 nähdään, kuinka tutkimukseen valittujen tutkimuskysymysten pohjalta samankaltaiset

asiat järjesteltiin otsikoiden ja alaotsikoiden jne. alle. Näin avoimen kysymyksen vastauksista saatiin kirjoitettua raportti.

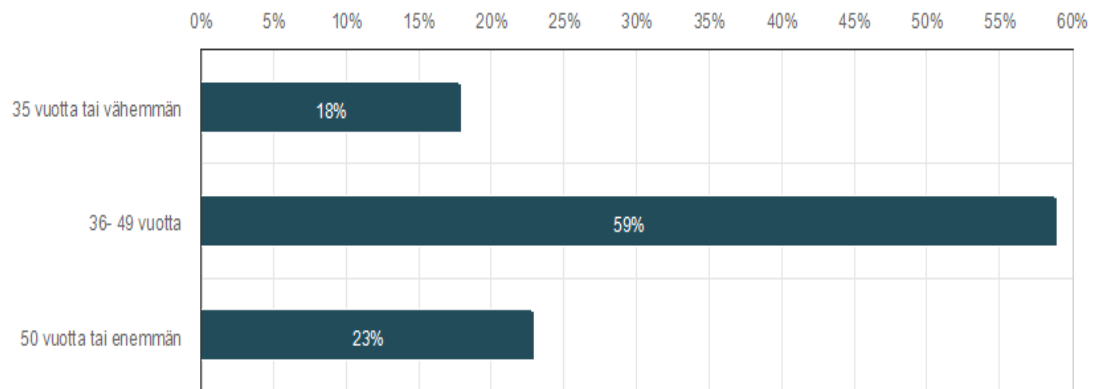
Taulukko 2. Esimerkki sisällönanalyysistä

Kysymys	Alkuperäisilmaisuja	Alaotsikko	Yläotsikko	Pääotsikko
Mitä ajatuksia sana ”työn imu” sinussa herättää?	Hyvä fiilis, hyvä olo, innokkuus, tyytyväisyys, onnellisuus, kannattelee yli haasteiden, oma elämä kunnossa	Positiiviset tunteet, asenne	Omat voimavarat	Työn imua tukevat tekijät
	Haasteellinen, merkityksellinen, mielekäs, muiden arvostama, ei kiirettä, hyvä työyhteisö, työ vie mennessään, ei huomaa ajankulua, töihin on mukava mennä	Sitouttaminen, työhön uppoaminen	Työn voimavarat	
	Keskeytykset, kiire, työtä liikaa, uupumus, oma rajallisuus, odotetaan liikaa	Haasteet, työn organisointi	Resurssien puute	Työn imua heikentävät tekijät

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselylomakkeen kysymykset 1 ja 2 käsittelivät tarmokkuutta, kysymykset 3, 4 ja 7 käsittelivät työhön omistautumista, kysymykset 5, 6 ja 8 työhön uppoutumista. Muut kysymykset käsittelevät vastaajien muita ominaisuuksia ja terveydentilaa.

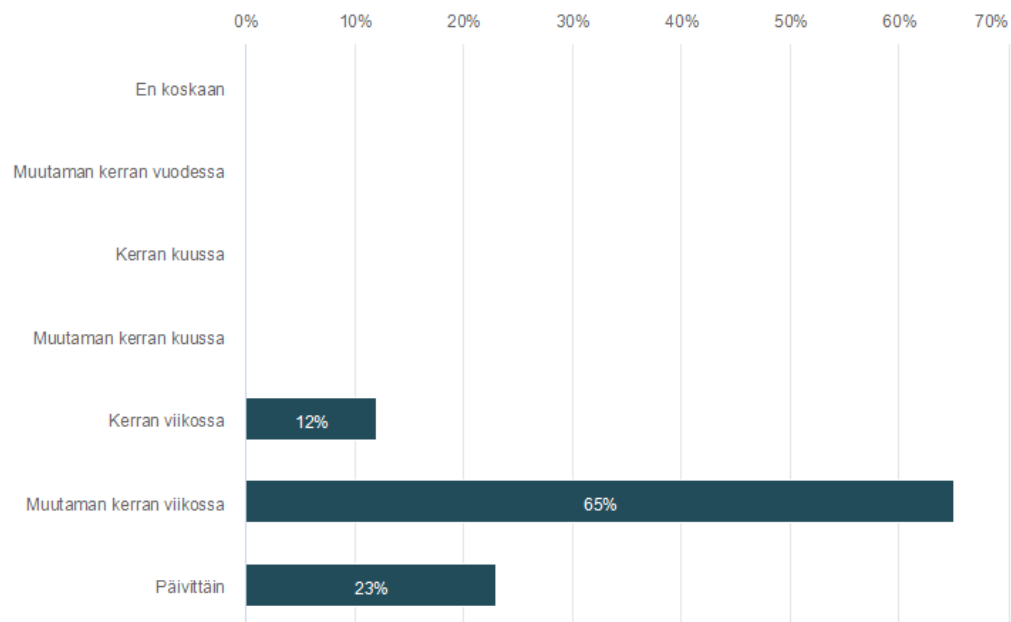
Vastaajien ikäjakauma näkyy kuvassa 1. Suurin osa eli 59 % (n = 10) vastaajista oli 36–49-vuotiaita.



Kuva 1. Vastaajien ikä

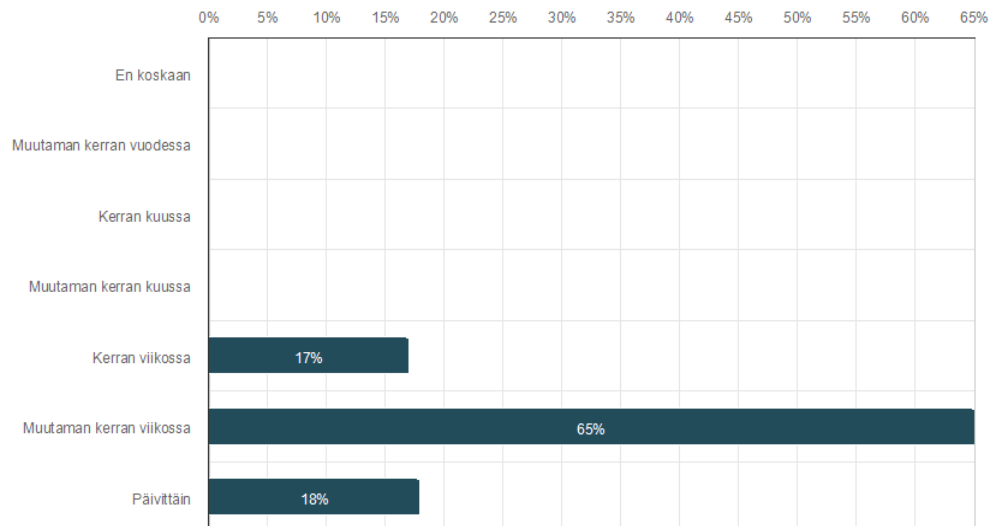
6.1 Tarmokkuus

Vastaajista kaikki kokivat vahvuuden ja tarmokkuuden tunnetta viikoittain, yli puolet eli 65 % (n = 11) muutaman kerran viikossa ja päivittäin 23 % (n = 4) (kuva 2).



Kuva 2. Vastaajien vahvuuden ja tarmokkuuden kokeminen työssään

Suurin osa vastaajista (65 % n = 11) koki itsensä energiseksi työssään muutaman kerran viikossa, kolme vastaajaa koki tätä tunnetta joka päivä (kuva 3).



Kuva 3. Vastaajien kokema energisyys työssään

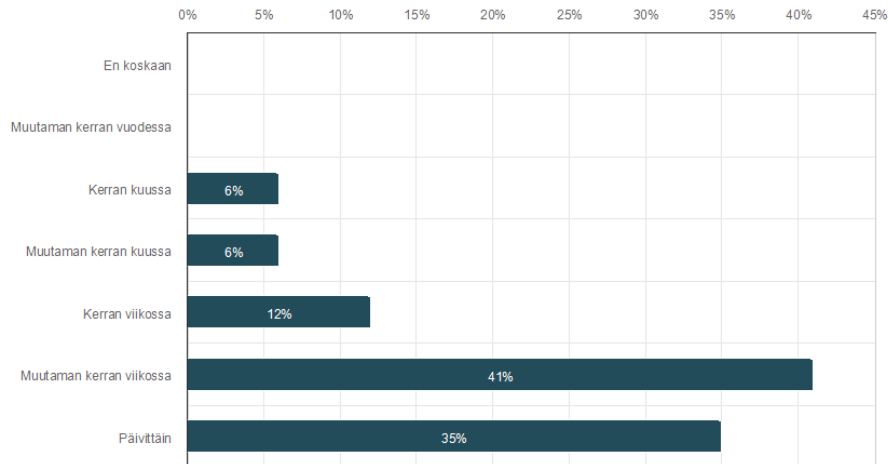
Taulukko 5. Vastaajien tarmokkuuden kokeminen työssään (n = 17)

<i>Tarmokkuus</i>	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunne itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	-	-	-	-	2	11	4
Tunnen olevani täynnä energiaa työssäni	-	-	-	-	3	11	3
Yhteensä	-	-	-	-	5	22	7

Yhdistämällä näiden kahden tarmokkuutta kuvaavan kysymyksen vastaukset (taulukko 5) voidaan päätellä että, suurin osa vastaajista (65 %) koki tarmokkuutta työssään muutaman kerran viikossa. Päivittäinkin tarmokkuutta koki 21 % vastaajista.

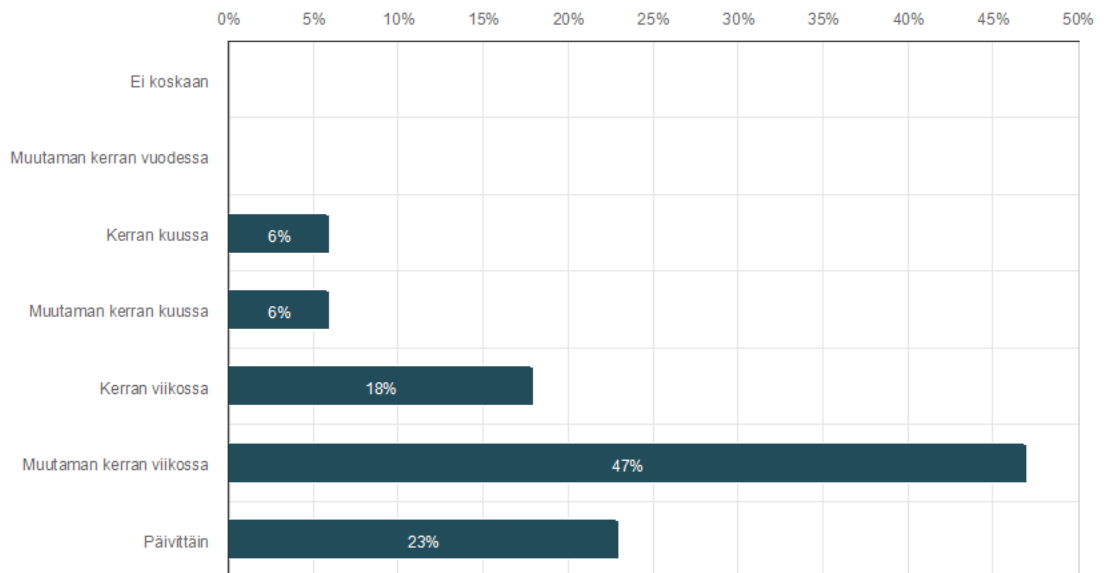
6.2 Työlle omistautuminen

Päivittäin työstään innostuneita oli 35 % (n = 6) ja muutaman kerran viikossa innostuneita työstään oli 41 % (n = 7) vastaajista. Vain kerran viikossa ja tätä harvemmin innostusta koki kuitenkin vastaajista 24 % (n = 4) (kuva 4).



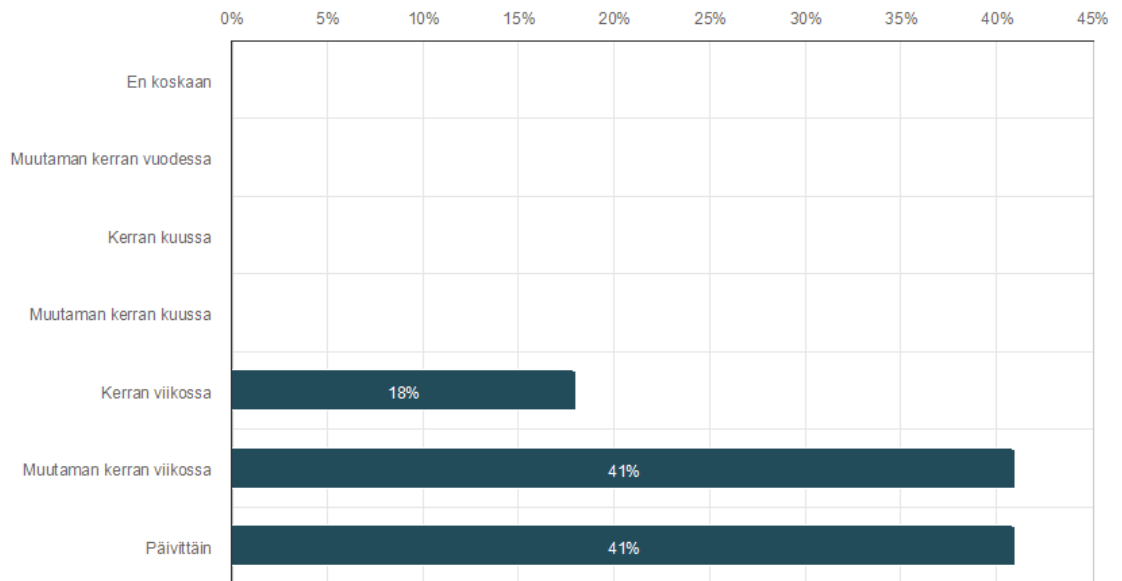
Kuva 4. Olen innostunut työstäni.

Työ inspiroi viikoittain suurinta osaa vastaajista. Muutaman kerran kuussa ja tätä harvemmin inspiroituneita oli 12 % (n = 2) (kuva 5).



Kuva 5. Olen inspiroitunut työstäni.

Vastaajista kaikki olivat ylpeitä työstään vähintään kerran viikossa ja päivittäin jopa 41 % (n = 7) (kuva 6).



Kuva 6. Olen ylpeä työstäni.

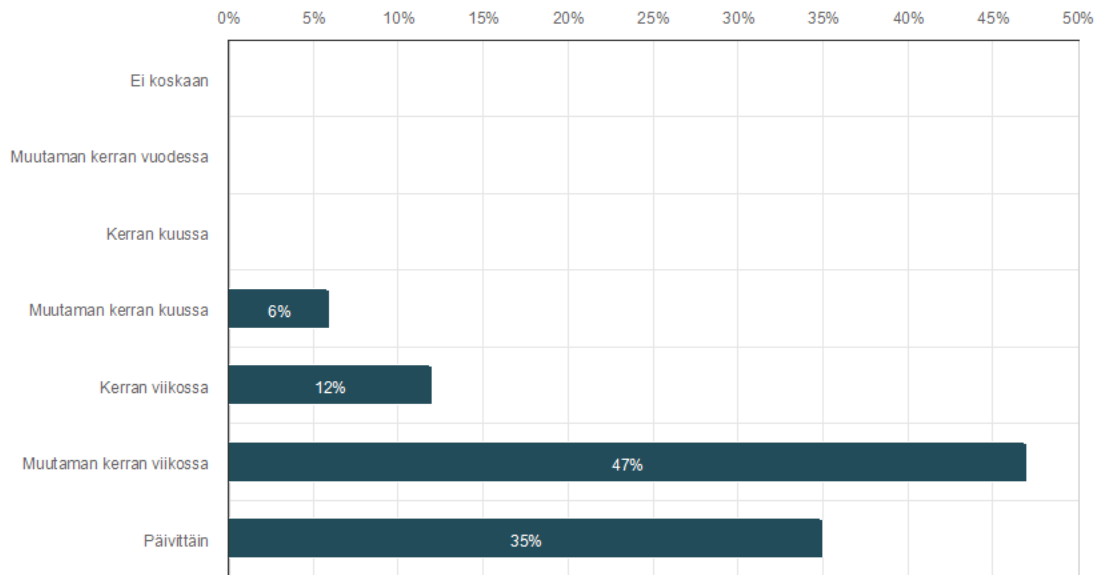
Työlleen omistautuneita oli tutkimuksen mukaan kaikki vastaajat vähintään kerran kuussa. Vastaajista 43 % koki olevansa työlleen omistautuneita muutaman kerran viikossa, ja päivittäinkin näin ajatteli 33 % (taulukko 6).

Taulukko 6. Työlle omistautuminen (n = 17)

<i>Työlle omistautuminen</i>	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Työ inspiroi	-	-	1	1	3	8	4
Olen innostunut töissä	-	-	1	1	2	7	6
Olen ylpeä työstäni	-	-	-	-	3	7	7
Yhteensä	-	-	2	2	8	22	17

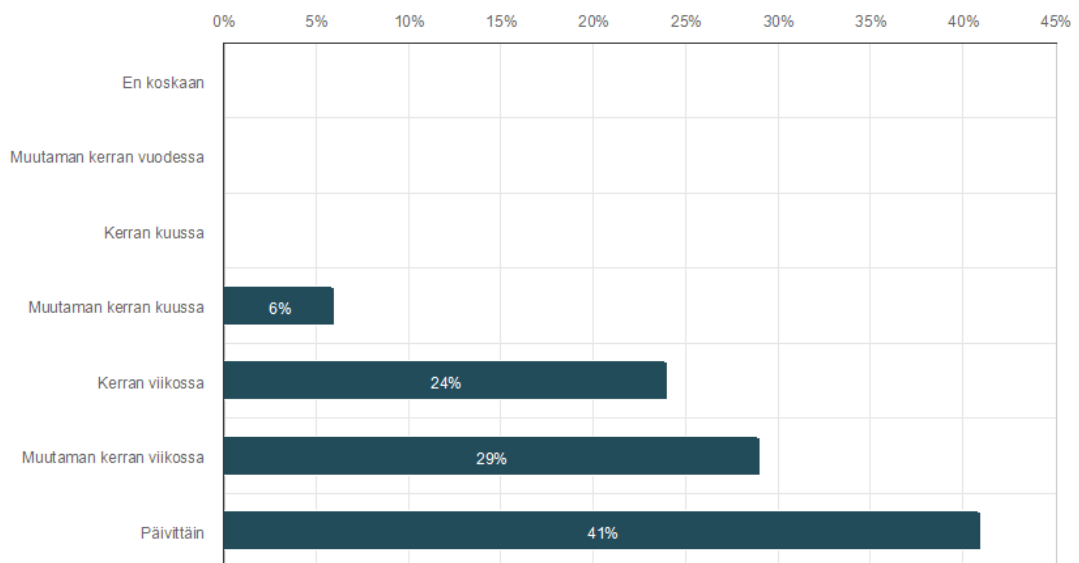
6.3 Työhön uppoutuminen

Kahdeksasta vastaajasta tuntui hyvältä lähteä töihin aamuisin muutaman kerran viikossa (47 %, n = 8) ja päivittäinkin näin koki kuusi vastaajaa eli 35 % (kuva 7).



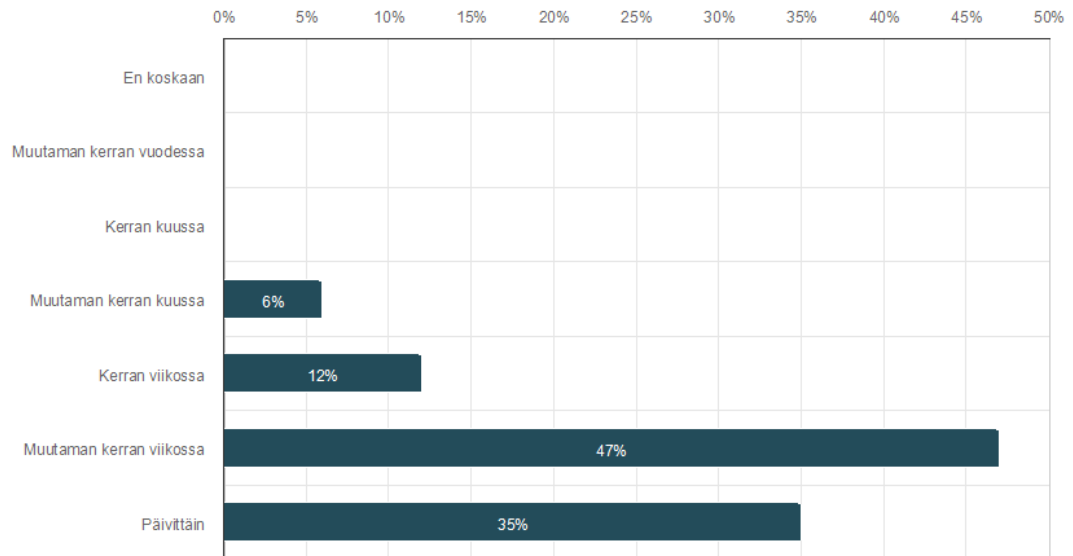
Kuva 7. Kuinka usein aamulla herättyään vastaajista tuntuu hyvältä lähteä töihin?

Tyydytystä työstään sai muutaman kerran viikossa tai useammin 70 % (n = 12) vastaajista (kuva 8).



Kuva 8. Vastaajien kokema tyydytys työhön syventymisessä

Työhön uppoutui muutaman kerran viikossa vastaajista lähes puolet (47 %, n = 8) ja päivittäin 35 % (n = 6) (kuva 9).



Kuva 9. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

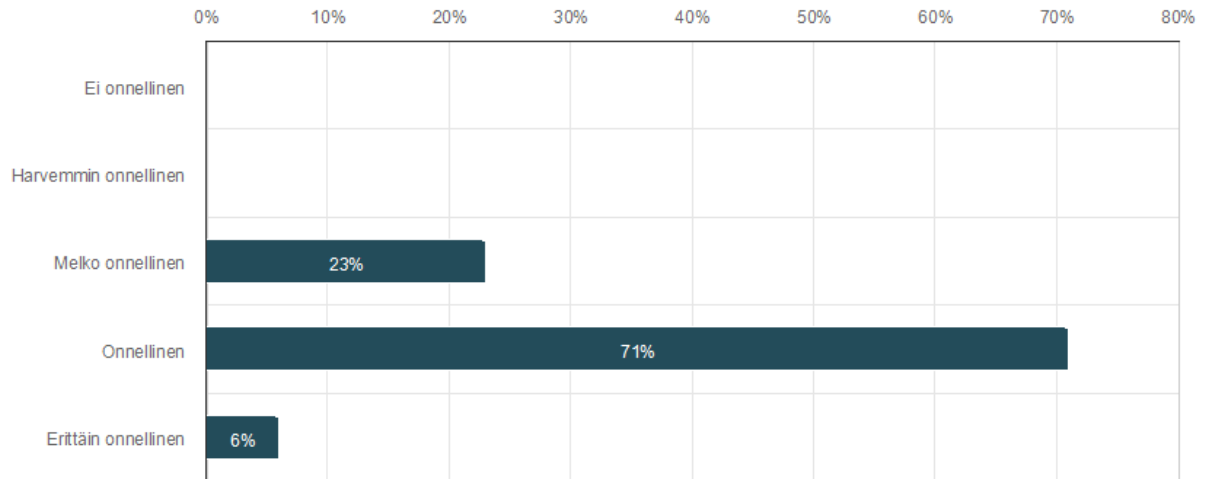
Taulukko 7. Työhön uppoutuminen (n = 17)

<i>Työhön uppoutu- minen</i>	En kos- kaan	Muuta- man ker- ran vuo- dessa	Kerran kuussa	Muuta- man ker- ran kuussa	Kerran viikossa	Muuta- man ker- ran vii- kossa	Päivit- tään
Tuntuu hyvältä lähteä töihin	-	-	-	1	2	8	6
Tunnen tyydy- tystä töi- hin sy- venty- neenä	-	-	-	1	4	5	7
Työ vie mennes- sään	-	-	-	1	2	8	6
Yhteensä	-	-	-	3	8	21	19

Työhön uppoutuu vähintään kerran viikossa 94 % vastaajista. Muutaman ker-
ran viikossa työhön uppoutuu melkein puolet eli 41 % vastaajista (taulukko 7).

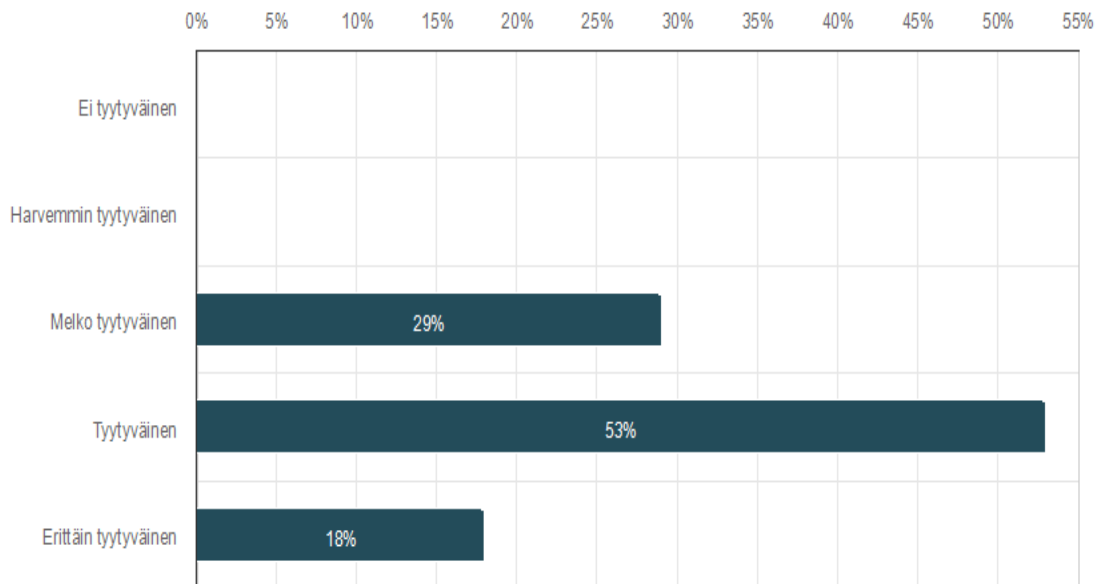
6.4 Omat voimavarat

Erittäin onnellisena itseään piti yksi vastaaja ja onnellisena suurin osa eli 71 % (n = 12) (kuva 10).



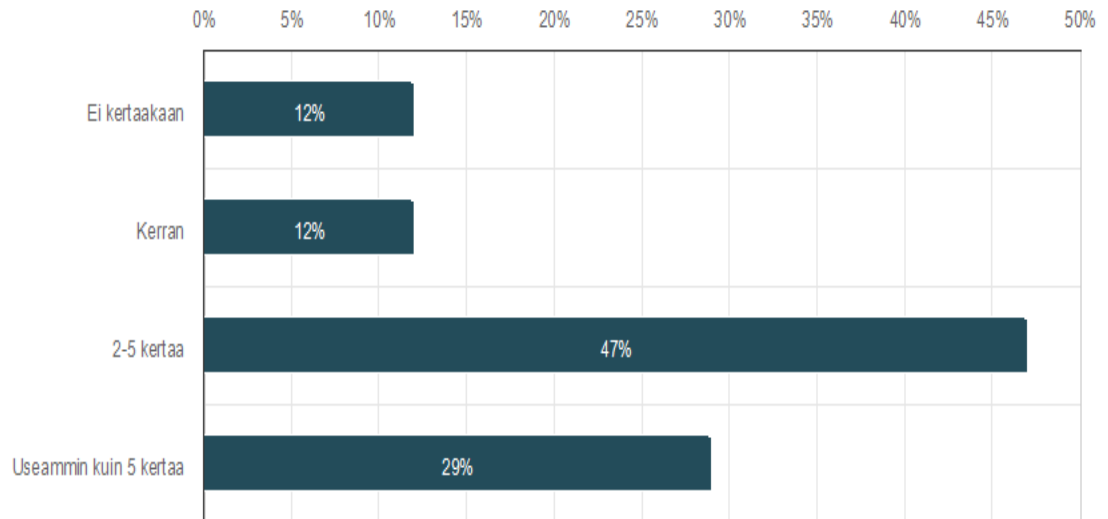
Kuva 10. Vastaajien onnellisuuden kokeminen.

Vastaajista 53 % (n= 9) oli tyytyväisiä elämäänsä ja kolme vastaajaa oli erittäin tyytyväisiä (kuva 11).



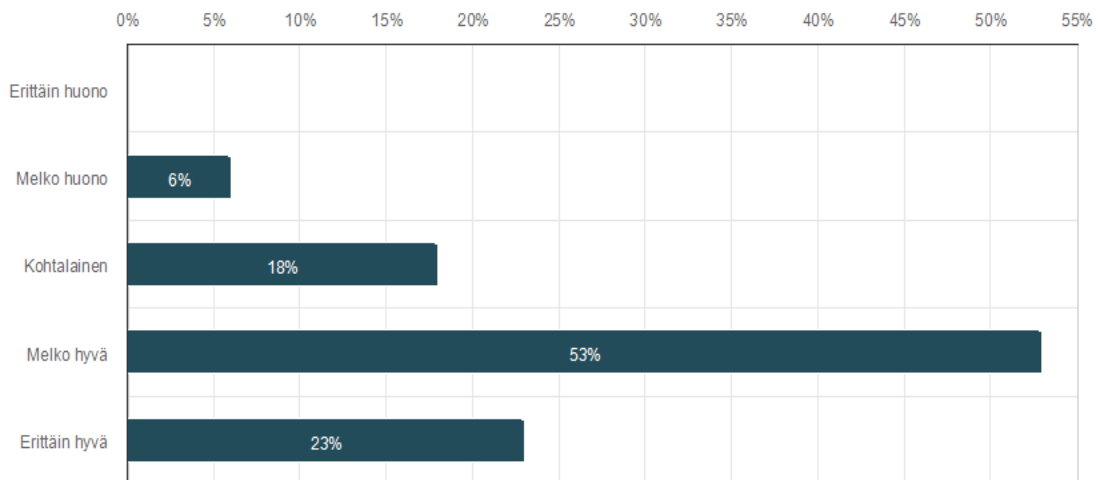
Kuva 11. Vastaajien tyytyväisyys elämäänsä.

Vastaajista kahdeksan (47 %) oli mennyt viimeisen 12 kuukauden aikana töihin 2–5 kertaa, vaikka kokivat itsensä sairaaksi. Useammin kuin viisi kertaa näin oli tehnyt viisi vastaajaa (29 %) (kuva 12).



Kuva 12. Kuinka usein vastaaja on mennyt töihin, vaikka on tuntenut itsensä sairaaksi.

Nykyisen terveydentilan melko tai erittäin hyväksi koki 76 % (n = 13) ja huonoksi 6 % eli yksi vastaaja (kuva 13).

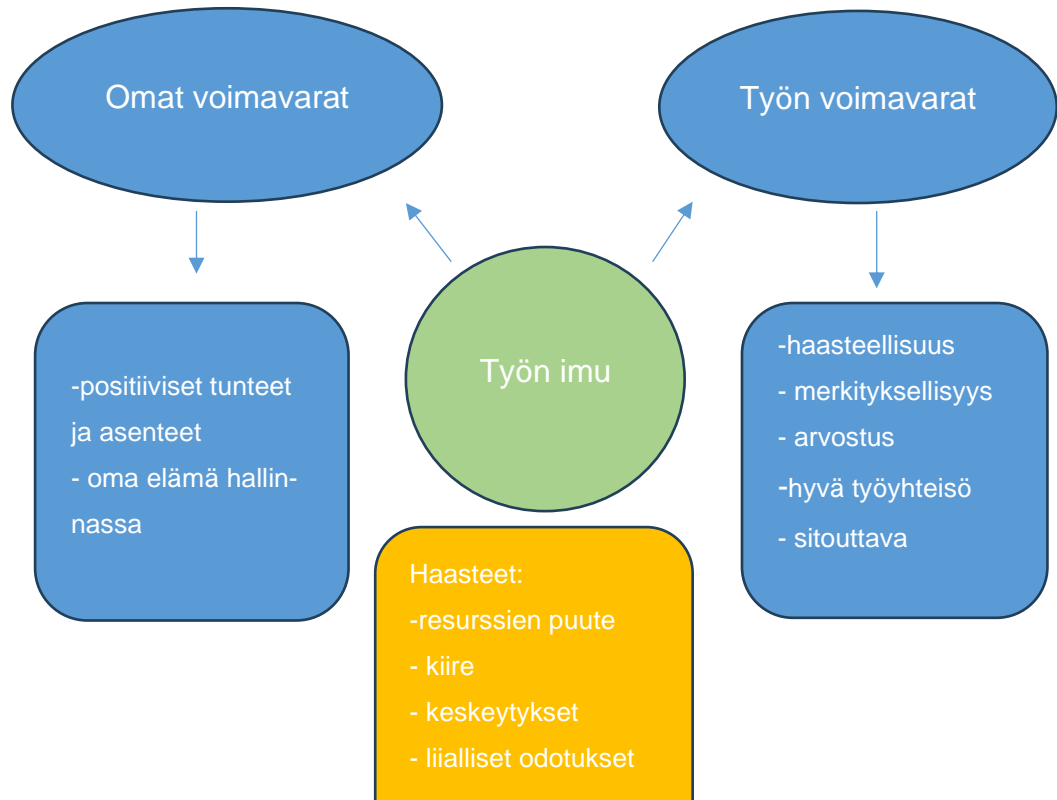


Kuva 13. Vastaajien arvio nykyisestä terveydentilastaan.

6.5 Ajatuksia työn imusta

Tutkimuksessa oli yksi avoin kysymys, jonka vastaukset esitetään kuvassa 14. Sen perusteella voidaan päätellä, että tutkittavat ajattelivat työn imusta enemmän positiivisia asioita, kuin sen mahdollisia negatiivisia puolia. Omat ja työn voimavarat nousivat vastauksissa esille. Tärkeänä pidettiin esimerkiksi sitä, että työ on merkityksellistä omasta ja muiden mielestä. Työn tuli myös olla itselle mieluisaa, ja tarpeeksi haasteellista. Toisaalta liika haasteellisuus ja kiire

ajateltiin voivan aiheuttaa työhön uupumista. Useat ajattelivat työn imun olevan työhön uppoutumista, he eivät edes huomaa kuinka nopeasti aika kuluu.



Kuva 14. Vastaajien ajatuksia työn imusta

7 TULOSTEN POHDINTA

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitä Kymenlaakson keskussairaalan hoitotyön palveluesimiehet ajattelevat työn imusta ja miten he sen kokevat päivittäisessä työssään.

7.1 Työn imu

Aiemmissa tutkimuksissa ilmenneiden tulosten mukaan, työn imu määritellään kolmen eri ominaisuuden alle, nämä ovat omistautuminen työlle, työhön uppoutuminen ja tarmokkuus (Hakanen 2004, 229; Hakanen 2018, 38; Seppälä 2013, 60). Tämän tutkimuksen perusteella suurin osa vastaajista koki työn imua ainakin muutaman kerran viikossa, useat jopa päivittäin. Tämä tukee aiemmin tutkittua ilmiötä, että esimiesasemassa olevat henkilöt kokevat työhyvinvointinsa muuta henkilöstöä paremmaksi. (Hakanen, Harju ym. 2012, 73;

Laine, 161). Suurin osa vastaajista (65 %) koki tarmokkuutta työssään muutamman kerran viikossa. Päivittäinkin sitä koki 21 % vastaajista. Tällainen työntekijä on sisukas, eikä lannistu vastoinkäymisistä helposti.

Tämän tutkimuksen mukaan kaikki vastaajat olivat vähintään kerran kuussa työlleen omistautuneita. Vastaajista suurin osa (76 %) koki työlleen omistautumista vähintään muutaman kerran viikossa. Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat kokevat useimmiten työnsä merkitykselliseksi ja tarpeeksi haastavana, he ovat ylpeitä työstään. Tutkimuksessa selvisi, että työhön uppoutuu vähintään kerran viikossa 94 % vastaajista. Muutaman kerran viikossa työhön uppoutuu melkein puolet eli 41 % vastaajista. Työskennellessä työhön keskittyy niin paljon, ettei huomaa ajankulumista. Työstä voi olla vaikea irrottautua. Tämä tukee sitä aiemmista tutkimuksista ilmennyttä asiaa, että työn voimavarat esimerkiksi haasteellisuus, työn itsenäisyys ja mahdollisuus tuunata omaa työtään, ovat tärkeässä asemassa työn imun kokemiseen. (Ks. Hakanen, Harju ym. 2012, 73, 76.) Tutkimuksissa on todettu, että tukemalla työntekijöiden työn imun kokemista, tuottavuus paranee ja työhyvinvoinnin kokeminen lisääntyy (Ks. Knight ym. 2017).

7.2 Omat voimavarat

Tutkimuksessa ilmeni, että vastaajat olivat verrattain onnellisia ja tyytyväisiä elämäänsä. 77 % vastaajista kokivat olevansa erittäin onnellisia tai onnellisia ja tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä vastaajista oli 71 %. Tämäkin tukee sitä, että työn imua koettiin usein. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että omat voimavarat esimerkiksi yksityiselämän resurssit, tyytyväisyys elämään vaikuttavat myönteisesti koettuun työn imuun. Kumppanin kanssa asuvat ovat kokeneet vähemmän työhönsä tylsistymistä ja enemmän työn imua. Mielekkäät harrastukset vapaa-ajalla myös tukevat työhyvinvointia. (Ks. Hakanen 2004, 284–285; Hakanen, Harju ym. 2012, 74; Hakanen & Perhoniemi 2012, 38; Li ym. 2020, 50).

Työn imun kokemisen on aiempien tutkimusten mukaan koettu vaikuttavan positiivisesti koettuun terveyteen (Ks. Hakanen 2004, 284). Tämän tutkimuksen vastaajista suurin osa (76 %) kokivat terveydentilansa melko tai erittäin

hyväksi. Tämä on linjassaan vastaajien kokemaan hyvään työn imuun työsään.

Tutkimuksen vastaajista suurin osa (59 %) oli 36–49-vuotiaita, yli 50-vuotiaita oli 23 % vastaajista. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että yli 45-vuotiaat kokevat työssään enemmän työn imua kuin nuoremmat. (Ks. Hakanen, Harju ym. 2012, 73). Tämä selittää hieman sitä, että työn imua koettiin tässä tutkimuksessa paljon.

Tutkimuksessa vastaajat liittivät työn imuun tärkeänä osana omat ja työn voimavarat. Omina voimavaroina ajateltiin olevan positiivinen asenne, tyytyväisyyden tunne, innokkuus ja oman elämän hallinta. Aiemmissa tutkimuksissa on työn imun lisääjäksi luokiteltu samankaltaisia asioita ja yhdeksi tärkeäksi ominaisuudeksi on löydetty myös oma kokemus ammatillisesta pätevyydestä työhönsä. (Ks. Hakanen 2018, 71–72; Hakanen, Harju ym. 2012, 78.) Tätä mukaan vastaaja ei maininnut tässä tutkimuksessa.

7.3 Työn voimavarat

Työn voimavaroiksi kuvattiin tässä tutkimuksessa hyvä ja toimiva työyhteisö, työn sopiva haasteellisuus ja merkityksellisyys sekä muiden arvostus omaa työtä kohtaan. Aiemmissa tutkimuksissa työn voimavaroiksi on havainnoitu myös näiden edellä mainittujen lisäksi mahdollisuus tuunata omaa työtään ja työpaikan varmuus, näitä asioita ei mainittu tässä tutkimuksessa. (Ks. Hakanen. 2018, 52–61; Hakanen, Harju ym. 2012, 76). Tässä tutkimuksessa useasti mainittu työn sopiva haasteellisuus on erittäin tärkeässä asemassa työn imun kokemiseen, liian haasteellinen työ voi aiheuttaa työuupumusta ja liian helpoksi koettu työ taas työhön tylsistymistä (Ks. Hakanen 2018, 118–120).

Tässä tutkimuksessa ilmennyt muiden arvostus omaa työtään kohtaan, on myös aiemmissa tutkimuksissa tullut esille tärkeänä työn voimavarana. On tutkittu, että on tärkeää saada positiivista palautetta työstään ja näin kokea arvostusta (Ks. Hakanen 2004, 285; Hakanen 2018, 119). Seppälän sekä Hakanen väitöskirjoissa todettiin, että työn voimavarojen ja työn imun kokemisen välillä on molempiin suuntiin kulkeva positiivinen vaikutus (Hakanen 2004,

285; Seppälä 2013, 60). Näitä työn voimavaroja tukemalla tuetaan samalla siis työn imun kokemista.

7.4 Työn imua heikentävät tekijät

Työn imua heikentäviksi tekijöiksi miellettiin tutkimuksessa resurssien puute, joka ilmenee kiireen tuntuna ja työn keskeytyksillä. Heikentävänä tekijänä koettiin myös muiden asettamat liian suuret odotukset. Aiemmissa tutkimuksissa ollaan samoilla linjoilla asian suhteen. On tutkittu, että liialliset odotukset ja vaatimukset työntekijää kohtaan voivat altistaa esimerkiksi työuupumukselle. Lisäksi työn keskeytykset, kiire ja liiallinen työmäärä vaikuttavat negatiivisesti koettuun työn imuun, (Ks. Hakanen 2004, 285; Hakanen, Harju ym. 2012, 37; Seppälä 2013, 60) myös Laineen (2013, 179) väitöskirjassa kiire luokitellaan työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi.

Tutkimuksessa selvisi, että suurin osa vastaajista 47 % oli mennyt töihin, vaikka oli tuntenut itsensä sairaaksi 2–5 kertaa viimeisen vuoden aikana ja enemmän kuin viisi kertaa vuodessa näin oli tehnyt 29 % vastaajista. Ainoastaan kaksi vastaajaa ei ollut tehnyt näin koskaan. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että sairaana työskentely voi ennustaa tulevaisuudessa pidempiä sairaslomia ja jopa työuupumista (Ks. Hakanen & Perhoniemi 2012, 40–41). Tämä asia on hieman ristiriidassa tämän tutkimuksen tuloksista ilmenneen positiivisen työn imun kokemisen kanssa.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa kriittisellä ajattelulla omaa työtään kohtaan. Tulee miettiä, miksi on esimerkiksi valinnut tietyn aineistonkeruu- tai analyysimenetelmän. Tulee myös tarkastella miten omat ennakkoarvotukset aiheesta ohjaan tutkimuksen tekoa ja valmiita tuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuksessa kuvataan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen etenemistä vaihe vaiheelta. Tutkimusprosessi siis avataan niin tarkasti, että ulkopuolinen pystyy seuraamaan, miten tutkimusta on tehty ja miten tuloksiin on päädytty.

Tulokset-osion raportointiin saatiin neuvoja ja ohjeita kurssin -kyselytutkimus kehittämistoiminnassa opettajalta. Tulosten analysointi vaiheessa huomattiin, että kysymys vastaajien iästä olisi pitänyt olla erilainen haarukaltaan, jotta siitä

olisi ollut hyötyä tutkimuksen analysoinnissa. Nyt sitä ei voinut käyttää, koska pienen aineiston takia vastaaja olisi ollut mahdollista tunnistaa. Tutkimuskysymyksiä lisättiin kyselytutkimuksen jälkeen, joka saattaa vaikuttaa tutkimuksen johdonmukaisuuteen ja luotettavuuteen. Näin kuitenkin saatiin tulkittua saatuja tuloksia paremmin ja selkeämmin.

Työn imun mittaamiseen oli jo valmiiksi kehitelty mittari, joka löytyy Työterveyslaitoksen julkaisuna. Sen luotettavuuden takia tässä työssä päädyttiin käyttämään samaa mittaria. Lisäksi mukaan haluttiin ottaa yksi avoin kysymys, jotta aineistoa saataisiin syvennettyä ja monipuolistettua sekä luotettavuutta parannettua.

Kyselytutkimuksen vastauksia on tulkittu sellaisenaan, niitä ei ole muokattu. Työn tekijän omat ennakkoajatukset eivät ole vaikuttaneet tutkimukseen, vaikka ennakkoajatukseksi olikin, että palveluesimiehet kokisivat vähemmän työn imua, johtuen yleisesti työhyvinvoinnin negatiivisesta uutisoinnista.

Aineiston keruun luotettavuutta heikentää se, että työn tekijä ei ollut suoraan kontaktissa tutkittaviin, vaan vastaajat kerättiin ylihoitajien kautta. Näin ollen on vain oletta-
mus, että kaikki kohdejoukkoon kuuluvat ovat saaneet kutsun osallistua tutkimukseen.

Tutkimuksessa noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan ja suomalaisen tiedeyhteisön yhteistyössä laatimaa ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa arvoina näkyvät rehellisyys, huolellisuus ja avoimuus. Lähdemerkinnät on laadittu Xamkin ohjeen mukaisesti ja näin on kunnioitettu toisten tutkijoiden tekemää työtä. Tutkimukseen osallistuvien tietosuoja kunnioitetaan, heille lähetettiin sähköpostitse saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteista ja pyyntö osallistua vapaaehtoiseen kyselytutkimukseen. Kyselytutkimus toteutettiin anonymisti, eli vastaajien henkilötietoja ei kysytty tutkimuksen missään vaiheessa (liite 4). Vastaajia ei voi tunnistaa kyselystä. Tutkimusluvut haettiin asianmukaisesti. (Ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.)

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen perusteella Kymenlaakson keskussairaalan hoitotyön palveluesimiehet ovat tyytyväisiä työssään ja suurin osa kokee työn imua ainakin viikoittain. Työ koetaan sopivan haasteellisena ja inspiroivana. Tärkeäksi työn voimavaraksi ajatellaan työn arvostusta ja merkityksellisyyttä sekä hyvää työyhteisöä. Omina voimavaroina usealta löytyy hyväksi koettu terveys. Suurin osa oli myös tyytyväisiä elämäänsä ja onnellisia.

Työn imua ja työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi koettiin muiden liian suuret odotukset, työn keskeytykset ja ajoittainen kiireen tuntu, jos töitä oli liikaa. Suurin osa tutkittavista oli mennyt viimeisen vuoden aikana sairaana töihin.

Hyvinvoiva esimies luo työpaikalle ilmapiirin, jossa alaisetkin viihtyvät ja työteho paranee. Oikein suunnatuilla resursseilla ja järjestelyillä voitaisiin vaikuttaa asioihin, joita koettiin haasteena työn imun kokemiseen ja näin ollen työhyvinvointiin. Lisäämällä positiivisella palautteen antamista voidaan tuoda esille työn arvostusta. Tukemalla siis työn voimavaroja, tuetaan työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen otanta oli melko pieni, joten sitä ei voi yleistää suurempaan joukkoon, mutta voi hyödyntää tutkimuksen kohdeorganisaatiossa.

9.1 Jatkotutkimusaiheet

Kymenlaakson hyvinvointialue on iso organisaatio, näin ollen palveluesimiehiäkin on organisaation sisällä runsaasti. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tehdä vertailua eri toimipisteiden tai perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välillä esimiesten kokemasta työhyvinvoinnista ja työn imusta. Näistä tutkimuksista voisi saada arvokasta tietoa puolin ja toisin.

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että vastaajat olivat joskus menneet töihin, vaikka olivat tunteneet itsensä sairaaksi. Tämän asian syitä olisi mielestäni tärkeä jatkotutkia, koska toimintamallin jatkuminen voi johtaa työuupumiseen.

LÄHTEET

Aineiston dokumentointi ja raportointi. s.a. Kvantitatiivinen käsikirja. Tampereen yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/raportointi/raportointi/> [viitattu 24.2.2023].

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 7.2.2023].

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos. Helsinki: E-kirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n_imun_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 7.11.2023].

Hakanen, J. 2018. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy, Tampere: E-Kirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence [viitattu 6.2.2023].

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. E-kirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114842/Innostuksen_spiraali.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 8.2.2023].

Hakanen, J & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134953/Ty%C3%B6n_imun%20ja%20ty%C3%B6uupumuksen%20kehityskulu.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 12.2.2023].

Hyvinvoiva esimies tekee parempaa jälkeä kuin pahoinvoiva. 2017. Työterveyslaitos. Työpiste. Verkkoletti. Julkaistu 17.12.2017. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvinvoiva-esimies-tekee-parempaa-jalkea-kuin-pahoinvoiva> [viitattu 15.2.2023].

Kangasniemi, M. Utriainen, K. Ahonen, S. Pietilä, A. Jääskeläinen, P. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Kuopio. Hoitotiedejulkaisu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.proquest.com/docview/1469873650?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true> [viitattu 11.10.2023].

Knight, C. Patterson, M. Dawson, J. 2017. Building work engagement: A systematic re-view and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. Julkaisussa Journal of organizational behavior. Artikkel. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/job.2167> [viitattu 18.2.2023].

Kyselylomakkeen laatiminen. 2010. KvantiMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html> [viitattu 11.11.2022].

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa. Turun yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Anna-les%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y> [viitattu 15.2.2023].

Li, J. Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. "Työhyvinvointi on pienistä taikanoista kiinni" Hammaslääkäreiden kokemuksia työstään. Artikkel. Saatavissa: <https://www.lehtiluukku.fi/lehti/hammaslaakarilehti/read/12-2020/261418.html> [viitattu 7.2.2023]

Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 1. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Tutkimuksen arviointi - reflektointia. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. WWW- dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html [viitattu 17.2.2023].

Seppälä, P. 2013. Work engagement psychometrical, psychosocial, and psychophysiological approach. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41998/978-951-39-5301-0_vaitos16082013.pdf?sequence=1 [viitattu 9.2.2023].

Sote-uudistus. 2022. Mikä sote-uudistus? Valtioneuvosto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.soteuudistus.fi> [viitattu 8.2.2023].

Tilastollinen päättely. s.a. Tietovaranto. Tampere: Tampereen yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/paattely/paattely/> [viitattu 2.10.2023].

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Helsinki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> [viitattu 18.2.2023].

Työhyvinvointi s.a. Valtioneuvostot ja ministeriöt. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 6.10.2023].

Työn imu s.a. Työhyvinvointi ja työkyky. Työterveyslaitos. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu> [viitattu 6.10.2023].

Vuori, J. (toim.) s.a. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. Saatavissa:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/> [viitattu 10.12.2022].

Tiedonhaku

Vuosisirajaus 2010–2023 Tietokanta	Hakusanat ja muut rajaukset	Hakutulokset kpl	Valitut julkaisut ot- sikon ja tiivistel- män perusteella
Julkkari	Työn imu* Työ motivaatio* Vain työterveys- laitoksen julkai- sut	102	<p>Kohti innostuk- sen spiraaleja Jari Hakanen; Lotta Harju; Piia Seppälä; Anna Laaksonen; Krista Pahkin (Työter- veyslaitos, 2012)</p> <p>Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työ- toverista toiseen Hakanen, Jari; Perhoniemi, Riku (Työterveyslaitos, 2012)</p> <p>Työn imu Hakanen, Jari (Työterveyslaitok- sen julkaisu, 2018)</p> <p>”Työhyvinvointi on pienistä taika- sanoista kiinni” Hammaslääkärei- den kokemuksia työstään. Li Jie, Hakanen Jari, Kal- tiainen Janne (Ar- tikkeli 2020)</p>
Finna	Työn imu* OR Työhyvinvointi* Väitöskirja tai tut- kimusraportti	366	<p>Work Engage- ment Psychometrical, Psychosocial, and Psychophysio- logical Approach Seppälä, Piia (väi- töskirja 2013)</p>

			Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Laine, Pertti (väitöskirja 2013)
Kaakkuri (ulkomaiset artikkelit)	Work engagement* Vertaisarvioitu artikkeli Otsikkossa esiintyvä sana	2969	Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions Knight, Caroline; Patterson, Malcolm; Dawson, Jeremy Julkaisussa Journal of organizational behavior 2017 Artikkeli

Manuaalinen tiedonhaku

Mistä tutkimus löytyi ja miksi valittiin;	Tekijä;	Tutkimus;	Julkaisuvuosi;
Toisen tutkimuksen lähdeluettelosta, alkuperäistutkimus moneen lähteeseen	Jari Hakanen	Työuupumista työn imuun , väitöskirja	2004

TUTKIMUSTIEDOTE

Kymenlaakson keskussairaalan palveluesimiesten ajatuksia työ imusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä – opinnäytetyö (yamk)

Tutkimuksen tekijät

Heidi Roti, sairaanhoitaja

Xamk - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Pääskysentie 1, 48220 Kotka

Yhteyshenkilö tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä:

Heidi Roti, sairaanhoitaja, Puh. +358 (0)9 2536004 bhero004@edu.xamk.fi tai

heidi.roti@kymenhva.fi

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen on Kymenlaakson keskussairaalaissa työskentelevien palveluesimiesten kokema työn imu ja mitä he siitä ajattelevat. Tutkimus toteutetaan määrällisenä kyselytutkimuksena. Tutkimuksen missään vaiheessa ei kerätä henkilötietoja. Saat tämän kutsun tutkimukseen, koska työskentelet palveluesimiehenä Kymenlaakson keskussairaalaissa, eli olet tutkimuksen kohderyhmää.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydämme sinua osallistumaan tähän tutkimukseen. Sinulla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä tutkimuksesta, kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen ja tiedotteen liitteinä olevaan tietosuojaselosteeseen, mikäli tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja. Tämän jälkeen sinulta pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustuloksia ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa. Tutkimuksesta valmistuu julkinen opinnäytetyö, joka julkaistaan Theseuksessa. (www.theseus.fi)

Kyselytutkimuksen kysymykset:

1. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni?
2. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni?
3. Olen innostunut työstäni?
4. Työni inspiroi minua?
5. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin?
6. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni?
7. Olen ylpeä työstäni?
8. Olen täysin uppoutunut työhöni?
9. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan?
10. Yleisesti ottaen, kuinka onnellisena pidät itseäsi?
11. Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi?
12. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että sinun olisi oikeasti pitänyt olla sairauslomalla terveydentilasi takia?
13. Miten arvioisit nykyisen terveydentilasi?
14. Mitä ajatuksia tai kokemuksia sana ”työn imu” sinussa herättää? (avoin)
15. Ikä?

Tietosuojailmoitus opinnäytetyöhön

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Heidi Roti p.0 [REDACTED]

bhero004@edu.xamk.fi

heidi.roti@kymenhva.fi

2. Opinnäytetyön suorittajat

Heidi Roti

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja ei kerätä

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

☒ tutkittavan suostumus

☐ rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen

☐ yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen

☐ rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Kymenlaakson keskussairaalan palveluesimiesten ajatuksia työn imusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Opinnäytetyön kesto: Valmistuu 31.12.2023 mennessä

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

☒ Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

- ☐ Rotu tai etninen alkuperä
- ☐ Poliittiset mielipiteet
- ☐ Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- ☐ Ammattiliiton jäsenyys
- ☐ Geneettiset tiedot
- ☐ Biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten
- ☐ Terveys
- ☐ Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

- ☐ Tutkittavan/osallistujan suostumus
- ☐ Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi
- ☐ Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi
- ☐ Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Henkilötietoja ei kerätä

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Ei

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n

tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta:
<https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja ei kerätä

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötietoja ei kerätä

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on:

Heidi Roti p. [REDACTED]

bhero004@edu.xamk.fi

heidi.roti@kymenhva.fi

a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi