

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖYHTEISÖTAITOJEN YHTEYS SAIRAANHOITAJIEN TYÖHYVIN- VOINTIIN

Kirjallisuuskatsaus

TEKIJÄ Virpi Tolvanen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Virpi Tolvanen	
Työn nimi Työyhteisötaitojen yhteys sairaanhoitajien työhyvinvointiin	
Päiväys 21.05.2024	Sivumäärä/Liitteet 45/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion yliopistollinen sairaala, Heräämö, vastaanotto- ja kotiutusyksikkö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus työyhteisötaitojen yhteydestä sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien työyhteisötaitoja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tiedon lisääminen sairaanhoitajien työyhteisötaitoista ja niiden yhteydestä työhyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin 16:sta tukimusta, jotka on valittu vastaamaan tutkimuskysymykseen. Aineiston laadun varmistus on tehty Hawkwerin menetelmällä. Opinnäytetyössä käytetyt keskeiset käsitteet ovat alaisyhteisöt, työyhteisöt, vuorovaikutustaidot sekä englannin kielestä johdettu alaisyhteisökäyttäytyminen organizational citizenship behavior. Vuorovaikutustaidot liittyvät vahvasti työyhteisötaitoihin sekä työhyvinvointiin, joten nämä käsitteet ovat myös mukana. Alaisyhteisöt on nykyään vähemmän käytetty käsite ja tarkoittaa samaa, kuin työyhteisöt. Englanninkielinen synonyymi käsitteille on organizational citizenship behavior. Kaikki tulososiossa käytetyt tutkimukset ovat kansainvälisiä.</p> <p>Aito johtajuus näyttäisi lisäävän työntekijöiden luottamusta ja vahvistavan heidän psykologisia voimavarojaan. Psykologinen voimavara parantaa jo itsessään työyhteisötaitoja, mutta johtajuudella sitä voidaan tukea. Positiivisella muutosjohtajuudella ja rakenteellisella voimaannuttamisella on myös työyhteisötaitoja vahvistava vaikutus. Nämä lisäävät myös sairaanhoitajien sosiaalista pääomaa. Työyhteisötaitoihin positiivisesti vaikuttivat myös sosiaaliseen vastuuseen perustuva eettinen työilmapiiri sekä eettinen johtajuus. Työyhteisötaitoja voidaan edistää ja ylläpitää johtamisen keinoin, mutta sairaanhoitajilla ilmenee luonnostaankin näitä taitoja. Työyhteisötaitot lisäävät työtyytyväisyyttä, mutta työtyytyväisyys lisää myös työyhteisötaitoja. Osa työyhteisötaitoihin kuuluvista osa alueista, kuten kansalaishyve näyttäisi vahvistuvan työvuosien mukana. Korkean psykologisen pääoman ja sosiaalisen sopeutumiskyvyn omaavat hoitajat osoittavat työyhteisötaitoja enemmän kuin muut. Johtajuudella voidaan tukea näitä hoitajien ominaisuuksia. Korkeampi koulutus ja tietoon perustuva hoitotyö parantavat työyhteisötaitoja. Myös työpaikan kulttuurisella yhteensopivuudella ja työntekijän siviilisäädellä todettiin olevan vaikutusta työyhteisötaitoihin.</p>	
Avainsanat alaisyhteisöt, työyhteisöt, vuorovaikutustaidot, organisaatiokansalaisuus, käyttäytyminen, työhyvinvointi	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme of Health and Welfare Coordinator	
Author(s) Virpi Tolvanen	
Title of Thesis Connection between Work Community Skills and Nurses' Well-Being at Work	
Date 21 May 2024	Pages/Appendices 45/2
Client Organisation /Partners Kuopio 's University Hospital, recovery room, reception and discharge unit	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the thesis was to describe nurses' work community skills and their connection to well-being at work. The aim was also to increase knowledge of nurses' work community skills and how these skills can affect well-being at work.</p> <p>This thesis was a descriptive literature review including 16 international studies selected to answer the research question. The quality assurance of the data was carried out using Hawkwer's quality assurance method. The concept, organizational citizenship behaviour, includes interaction skills which are strongly related to work community skills (former subordinate skills) and well-being at work.</p> <p>The literature review showed that genuine leadership seems to increase employees' trust and strengthen their psychological resources. A psychological resource in itself improves work community skills, which can be supported by leadership. Positive change leadership and structural empowerment also have a strengthening effect on work community skills. These also increase the social capital of nurses. Work community skills are also positively affected by an ethical working atmosphere based on social responsibility and ethical leadership. Work community skills can be promoted and maintained through leadership, but nurses naturally exhibit these skills. Work community skills increase job satisfaction, but job satisfaction also increases work community skills. Some of the areas of work community skills, such as civic virtue, seem to strengthen with the years of work. Caregivers with high psychological capital and social adaptability demonstrate work community skills more than others. Leadership can support these qualities of caregivers. Higher education and knowledge-based nursing improve work community skills. The cultural compatibility of the workplace and the employee's marital status were also found to have an impact on work community skills.</p>	
<p>Keywords</p> <p>subordinate skills, work community skills, interaction skills, organisational citizenship behaviour and well-being at work</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	KÄSITTEEN TYÖYHTEISÖTAIDOT TYÖYHTEISÖSSÄ MÄÄRITTELY	6
3	TYÖYHTEISÖTAITOJEN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN	8
3.1	Työyhteisötaidot toimivassa työyhteisössä	10
3.2	Esihenkilötyön vaikutus työyhteisötaitoihin	11
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
5.1	Tutkimusmenetelmän esittely, aineiston keruu ja -analysointi	14
5.2	Aineiston analysointi	16
5.3	Yhteistyökumppanin kuvaus	20
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
6.1	Sosiaalinen ja psykologinen pääoma	22
6.2	Kokemus ja pätevyys	23
6.3	Eettinen ilmapiiri ja arvostus.....	24
6.4	Luottamus organisaatioon	24
6.5	Positiivinen muutosjohtajuus ja luottamus	25
6.6	Kulttuurinen sopivuus.....	26
7	TULOSTEN TARKASTELU, POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	28
7.1	Sosiaalinen ja psykologinen pääoma	28
7.2	Kokemus ja pätevyys	29
7.3	Eettinen ilmapiiri ja arvostus.....	29
7.4	Luottamus organisaatioon	30
7.5	Positiivinen muutosjohtajuus ja luottamus	30
7.6	Kulttuurinen sopivuus.....	31
7.7	Eettisyys ja luotettavuus.....	32
7.8	Ammatillinen kasvu	33
	LÄHTEET	36
	LIITE 1: TAULUKKO 4 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYISTÄ TUTKIMUKSISTA	40
	LIITE 2: HAWKERIN LAADUNVARMISTUS	44

1 JOHDANTO

Hoitajien ammattijärjestön Tehyn (2021) tekemän kyselyn mukaan hoitajien työhyvinvointi on heikentynyt etenkin koronan vuoksi ja tämä on lisännyt sairaanhoitajien halukkuutta jättää työnsä. Kyselyn mukaan kuormitus koettiin kovaksi ja palkka huonoksi. Alan vetovoiman parantamiseksi tulisi nyt tehdä kaikkensa. (Tehy 2021.) Kuusisto, Arola & Salin (2021) saivat tutkimuksessaan samansuuntaisia tuloksia alle 35-vuotiaiden alle viisi vuotta työkokemusta omaavien hoitajien halukkuudesta vaihtaa työpaikkaa (Kuusisto, Arola & Salin 2021, 9). Edellä mainituista syistä koin tarpeelliseksi selvittää miten voitaisiin kuormitusta vähentää ja työhyvinvointia parantaa työyhteisötaitoja parantamalla. Tämä näkökulma liitti aiheen hyvinvointikoordinaattorin tutkintoon. Tein kuvailevan kirjallisuuskatsauksen työyhteisötaitojen yhteydestä sairaanhoitajan työhyvinvointiin. Halusin lisätä tietoa työyhteisötaitojen yhteydestä työhyvinvointiin ja selvittää mahdollista tulosten käytettävyyttä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien työyhteisötaitoja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tiedon lisääminen sairaanhoitajien työyhteisötaidoista ja niiden yhteydestä työhyvinvointiin.

Työyhteisötaidot ovat työntekijän sopuisaa ja tehokasta käyttäytymistä organisaation hyväksi. Näitä ovat esimerkiksi aloitteellisuus, vastuunkanto ja itseohjautuvuus. Myös kyky antaa ja vastaanottaa palautetta sekä huolehtia toimivasta vuorovaikutuksesta ja työilmapiiristä kuuluvat näihin taitoihin. (Nurmi 2018, 5-6.) Oman työsuorituksen aktiivinen parantaminen, suunnittelu ja hallinta sekä työpaikan kehittäminen, viihtyvyys ja yhteistyö ovat työyhteisötaitoja. (Koivunen & Saari 2016, 16). Työyhteisötaidot ovat Sinokin (2013) mukaan neutraalimpi käsite, kuin alaistaidot. Käytännössä nämä tarkoittavat samaa asiaa. Alaistaidoilla ei löydy paljon tutkittua hoitoalan tietoa ja nykyisin käytetympi termi onkin työyhteisötaidot. (Sinokki 2013.) Opinnäytetyössäni käytänkin termiä työyhteisötaidot. Työyhteisötaidot vaikuttavat myös työyhteisön toiminnan tehokkuuteen (Sinokki 2013; Fakhred, Mahboobe, Afsaneh, & Sayed Hossein 2015). Sitoutuminen työhön ja työnantajaan ovat taitoja (Sinokki 2013). Taghinezhadin, Safavin, Raiesifarin & Yahyavin (2015) mukaan työyhteisötaidot lisäävät työntekijöiden osallistumista ja on edellytys hyvälle ilmapiirille.

Esimiesten toiminnalla ajatellaan olevan ratkaiseva merkitys työilmapiiriin. Nurmen (2018, 6) mukaan organisaation tulee huolehtia ensin hyvästä johtajuudesta, jolloin päästään hyötymään työyhteisötaito käyttäytymisestä. Esihenkilötyö ja johtaminen ovat tärkeitä. Niitä onkin enemmän tutkittu. Niiden avulla voidaan esimerkiksi vaikuttaa hoitajien motivaatioon ja työnlaatuun. Työyhteisö hyötyisi siitä, mikäli työntekijät johtaisivat itseänsä parempaan käyttäytymiseen ja kannustaisivat myös toisiaan tähän. Nurmen (2018, 5) mukaan työyhteisötaidoilla voidaan edistää tavoitteiden saavuttamista. Tästä syystä olisi tärkeää tarkastella, mitkä tekijät vaikuttavat työyhteisötaitoihin käyttäytymiseen. Nurmen (2018, 6) mukaan työyhteisötaidoilla on yhteys myös tuottavuuteen, työn kuormittavuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Jokaisen työntekijän maksimaalinen työpanos olisi tärkeä, kun täytyy suoriutua vähemmillä resursseilla suuresta työmäärästä. Parhaimmillaan työntekijä tekee töitä, kuin toimisi omassa yrityksessään. (Nurmi 2018, 6.)

2 KÄSITTEEN TYÖYHTEISÖTAIDOT TYÖYHTEISÖSSÄ MÄÄRITTELY

Alaistaidot ovat työntekijän sopuisaa ja tehokasta käyttäytymistä organisaation hyväksi. Näitä ovat esimerkiksi aloitteellisuus, vastuunkanto ja itseohjautuvuus. Kyky antaa ja vastaanottaa palautetta sekä huolehtia toimivasta vuorovaikutuksesta ja työilmapiiristä kuuluvat alaistaitoihin. (Nurmi 2018, 5-6.) Oman työsuorituksen aktiivinen parantaminen, suunnittelu ja hallinta sekä työpaikan kehittäminen, viihtyvyys ja yhteistyö ovat myös alaistaitoja (Koivunen & Saari 2016, 16).

Työyhteisötaidot ovat alaistaitoja neutraalimpi käsite. Käytännössä nämä tarkoittavat samaa asiaa. Alaistaitoja ei ole paljon tutkittu hoitotyön näkökulmasta. Käytetympi termi on työyhteisötaidot. Työyhteisötaidoilla on vaikutusta työyhteisön toiminnan tehokkuuteen. Työyhteisötaidot eivät ole muodollisia vaatimuksia työtehtävistä. Niiden avulla saavutetaan työyhteisössä sujuva toiminta. Työyhteisötaitoihin kuuluvat hyvät käytöstavat ja positiivinen vuorovaikutus. Työyhteisötaidoissa korostuu vastavuoroisuus, toinen kuuntelee, kun puhutaan, vastaa, kun kysytään, kertoo, mikäli tietää ja auttaa, mikäli osaa. Työhön ja työnantajaan sitoutuminen ovat osa näitä taitoja. (Sinokki 2013.)

Organizational citizenship behavior (OCB) eli organisaation kansalaisuuskäyttäytyminen. Tämä on englanninkielisissä tutkimuksissa käytetty ilmaisu, joka tarkoittaa samaa kuin alaistaidot ja työyhteisötaidot. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015.) Opinnäytetyössäni käytän näistä termeistä selkeyden vuoksi ilmaisua työyhteisötaidot.

Toisten vapaaehtoinen auttaminen on Nurmen (2018) mukaan tunnistettu työyhteisötaidoiksi useissa tutkimuksissa. Reilu ja reipas työntekijä ei valita turhista asioista ja pysyy positiivisella mielellä. Hän ei loukkaannu turhista, vaikka asiat eivät aina etenisi omaksi parhaaksi. Ryhmän etu menee oman edun edelle. (Nurmi 2018, 10-11.) Työyhteisötaidot näkyvät organisaatiokollisuutena työyhteisöä kohtaan (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015). Työntekijä haluaa antaa työyhteisöstään positiivisen kuvan asiakkaille ja haluaa edistää organisaation tavoitteita. Työntekijä on kuuliainen ja noudattaa sääntöjä. Työyhteisötaidot ovat sitä, että työntekijä noudattaa sääntöjä vapaaehtoisesti, kun kukaan ei ole näkemässä. (Nurmi 2018, 10-11.)

Aloitteellisuus on alaistaitoihin kuuluvaa toimintaa vasta silloin, kun se ylittää työsopimuksessa vaaditun toiminnan alimman vaatimustason. Työntekijä kehittää jatkuvasti toimintatapoja ja tekee kehittämisehdotuksia rakentavalla tavalla kannustaen siihen muitakin. (Nurmi 2018, 11.) Nurmen (2018,11) mukaan kansalaishyveellisyys organisaatiossa esiintyy työyhteisötaitoina seuraavilla tavoilla. 1. Työntekijä mieltää paikkansa organisaatiossa ja osallistuu yhteisen edun nimissä kokouksiin ja hankkeisiin. 2. Organisaation jäsenillä on tietyt oikeudet ja velvollisuudet, joita on noudatettava. Esimerkiksi turvallisuudesta kuuluu huolehtia jokaisen. 3. Itsensä vapaaehtoinen kehittäminen kouluttautumalla ja alansa kehityksen seuranta kuuluvat jokaisen velvollisuuksiin. (Nurmi 2018, 11.) Sairaanhoidajat ovat usein myös suurin ammattiryhmä. He ovat etulinjassa kommunikoimassa potilaiden kanssa, jolloin heidän käyttäytymisensä ja asenne vaikuttavat palvelun laatuun. Hyvällä työyhteisötaitoikäyttäytymisellä eli aktiivisella ja oma-aloitteisella toiminnalla ylläpidetään luovuutta ja pysytään paremmin vastaamaan muuttuvan organisaation ja asiakkaiden tarpeisiin. Työvoiman vähyys lisää entisestään työyhteisötaitojen merkitystä, johon myös johtajien olisi syytä herätä. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015). Organisaatioon sitoutuminen ennustaa parhaiten

sairaanhoidajien hyvää työyhteisökäyttäytymistä. Vaikutus ilmeni etenkin silloin, kun työntekijät kokivat oikeudenmukaista kohtelua. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015). Alaistaitojen haasteena on kuitenkin niiden harkinnanvaraisuus (Nurmi 2018, 5-6).

Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi (2015) kuvaavat työyhteisötaitojen parantavan työn tehokkuutta, sekä lisäävän työntekijöiden osallistumista. Nämä ovat yleensä hyvän ilmapiirin edellytyksiä. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015). Altuntas ym. (2021) kuvaavat tutkimuksessaan työyhteisötaitojen ulottuvuuksiksi kansalaishyveen, kohteliaisuuden, tunnollisuuden, urheiluhengen ja altruismin. Kansalaishyve ilmenee aktiivisena osallistumisena kokouksiin ja keskusteluun sekä pyrkimyksenä pysyä mukana organisaation kehityksessä. Kansalaishyveen omaava työntekijä toimii aktiivisessa roolissa saadakseen muita työntekijöitä omaksuma organisaation kehityksen. Kansalaishyve ilmenee myös ratkaisuehdotusten esittämisenä vallitseviin ongelmiin ja kykynä hyväksyä päätöksiä. Kohteliaisuuteen luetaan ilmoittaminen ennen kuin aloitetaan toimia, muiden varoittaminen uhkista sekä ongelmien lieventäminen tai estäminen. Tunnollinen työntekijä tulee ajoissa töihin ja pitäytyy taukojen suhteen sallituissa aikarajoissa. Tunnollisuuteen kuuluu säännöllinen osallistuminen kokouksiin sekä joustaminen työajoissa, vaikkei sitä olisi määrätty. Urheiluhenki on negatiivisen käyttäytymisen välttämistä. Tällainen työntekijä välttää tarpeetonta ongelmien esiintuomista ja liiallista keskustelua työn ongelmista. Hän välttää käyttäytymästä epäkunnioittavasti kollegoitaan kohtaan. Altruismi on muiden huomioon ottamista, niiden auttamista kenellä on suuri työtaakka sekä kollegan auttamista ongelmatilanteissa. Altruismi on muiden vastuun kantamista, kun henkilökuntaa on sairauden vuoksi poissa työstä sekä uusien työntekijöiden auttamista työtehtävissä. (Altuntas ym. 2021, 15)

Oma määritelmä työyhteisötaitoista on työntekijän vapaaehtoista käyttäytymistä työyhteisön hyväksi. Työntekijä on työssään asiallinen, tasapuolinen ja edistää toiminnallaan työyhteisön sopuisaa toimintaa. Tarvittaessa työntekijä ehdottaa ratkaisua ongelmatilanteissa ja pyrkii tulemaan toimeen muiden kanssa. Tällainen työntekijä keskittyy pääasiassa positiivisiin puoliin ja mahdollisuuksiin ongelmien sijasta. Työyhteisötaidot omaava työntekijä pyrkii olemaan kohtuullinen toiminnassaan esimiehiä ja työtovereita kohtaan. Hän ymmärtää kaikkien tekevän virheitä, eikä tuomitse, vaan toimii ratkaisukeskeisen ja kannustavan tavan mukaisesti. Tällainen työntekijä osallistuu yhteisiin kokouksiin ja pyrkii omalla käytöksellään kannustamaan tähän muitakin. Hyvät työyhteisötaidot omaava henkilö ymmärtää, että jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä osa toimivaa kokonaisuutta.

3 TYÖYHTEISÖTAITOJEN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvoinnin ennakoiva edistäminen on keskeistä työyhteisössä. Työn organisoinnilla, kuormituksen optimoinnilla ja oikeudenmukaisella kohtelulla on vaikutusta työhyvinvointiin. Työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden osoittama työn arvostus on myös tärkeää. (Mönkkönen & Roos 2019, 237-242.) **Vuorovaikutus** liittyy kiinteästi työhön ja työyhteisöön kiinnittymiseen. Vuorovaikutus on tärkeä osa työyhteisötaitoja ja tästä syystä käsite on mukana opinnäytetyössäni. Onnistuneen vuorovaikutuksen avulla mahdollistuu organisaation tavoitteiden mukainen työn toteutuminen. (Rajamäki & Mikkola 2017, 254.) Vuorovaikutuksella on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnin toteutumisessa. Eri-tyistä haastetta vuorovaikutukseen tuo sanaton viestintä, joka voi lannistaa tai saa muut puolustus-kannalle. Myös yliherkkyys ja omat tulkinnat voivat vääristää muiden viestintää. Tulehtuneet suhteet herkistävät entisestään näkemään muiden viestit suurennuslasin läpi. Joskus työkaverin tympeän käytöksen taustalla voivat olla henkilökohtaiset asiat, joihin työkavereilla ei ole osuutta. Työpaikan pelisäännöillä tulisi puuttua siihen, millaista käytöstä on lupa näyttää työpaikalla. Työilmapiiri murenee takanapäin puhumisella ja vihjailulla. (Roos & Mönkkönen 2018, 107).

Jokaisen työntekijän antama panos on tärkeä, sillä nykyään pitää saavuttaa enemmän pienemmillä resursseilla. Organisaation toiminta on tehokkainta, kun työntekijät organisoivat ja kehittävät toimintaa. Kehittävällä työotteella, aloitteellisuudella ja avuliaisuudella saavutetaan tuloksia ja taloudellista hyötyä. (Nurmi 2018, 6.) Työyhteisötaitojen edut tulevat esille työntekijän työtyytyväisyyden ja sitoutumisen myötä (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015). Organisaation täytyy panostaa työntekijöiden hyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan parantaa panostamalla luottamuksen ilmapiiriin, rakentavaan palautteeseen ja työn mielekkyyteen. Tästä saadaan hyöty sekä organisaatiolle että henkilöstölle. Parhaillaan työyhteisötaidoilla onnistutaan keventämään kuormittavia työtilanteita. Kiinteässä työyhteisössä autetaan helpommin ja koetaan olevan vastuussa yhdessä. Toimivimmillaan työyhteisöissä kehitellään yhteisiä tapoja kuormituksen välttämiseen, sillä työyhteisötaitoihin kuuluu vastuu työkavereista. (Nurmi 2018, 6.)

Nurmen (2018) mukaan tehokkuusajattelu voi heikentää tulosta, jos ihmisyyttä ja tunteita ei huomioida. Tämä voi johtaa oppimisen ja tuloksen laskuun henkilökunnan heikentyneen motivaation, työilmapiirin ja työhyvinvoinnin myötä. Henkilöstöjohtamisella pyritään kehittämään henkilöstöä, mutta tällä tähdätään lähinnä parantamaan organisaation suoriutumista. (Nurmi 2018, 5-6.) Nummi (2023) kuvaa tutkimuksessaan, että tehokkuustavoitteista vapaa dialogi huomioi inhimillisen haavoittuvuuden organisaatiopuheessa. Jatkuvan kasvun ja taloudellisen menestystarinan korostaminen kieltävät ihmisen psykologisen, sosiokulttuurisen ja henkisen kompleksisuuden. Ihmisresurssin valjastaminen taloudellisen menestyksen tavoitteluun uhkaa kadottaa kokemuksen työn ja olemassaolon merkityksestä. Ihmisten hyvinvoinnin kannalta dialogi on välttämätön kaikilla organisaation tasoilla. (Nummi 2023, 204.)

Työyhteisötaitoihin on mahdollista vaikuttaa rekrytoinnilla, osallisuuden lisäämisellä, palautteen antamisella, johtamisen kehittämisellä ja suorituksen johtamisella. (Nurmi 2018, 5-6.) Vahvistamalla työyhteisötaitoja edistetään samalla hoitotyön laatua, organisaation ilmapiiriä, potilaiden ja henkilöstön tyytyväisyyttä. Työyhteisötaidot vaikuttavat positiivisesti myös tiimityöskentelyyn, päätöksen tekoon sekä tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen. Esimiesten reilu ja tasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa

työyhteisötaitoihin ja sitoutumishalukkuuteen. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015.) Työyhteisötaitoihin ja onnistuneeseen henkilöstökehittämiseen vaikuttaa kokemus työn merkityksellisyydestä. Työyhteisötaidoilla on myös vaikutusta henkilöstön kehittämiseen. Työyhteisötaidot ovat seurausta organisaatioon sitoutumisesta ja työtyytyväisyydestä. Sitä ei voi siis käskää. Organisaation panostuksella on mahdollista vaikuttaa työyhteisötaitoihin. Johtajuuteen, viestintään ja tehtävien luonteen kehittämiseen kannattaa panostaa. Hyvinvoivat työntekijät toimivat organisaationsa hyväksi hyvien työyhteisötaitojen mukaisesti. Ennen tätä organisaation tulisi huolehtia työntekijöidensä tarpeista. Näitä tarpeita ovat hyvä johtajuus, oikeudenmukainen kohtelu ja luottamuksellinen ilmapiiri myös rakentavan palautteen antaminen ja mielekäs työnkuva ovat tärkeitä. Parhaassa tapauksessa tässä toimii molemminpuolinen hyöty ja kunnioitus. Hyvillä työyhteisötaidoilla saavutetaan molemmin puolinen hyöty, sillä, kiinteissä tiimeissä toisen auttaminen on yleisempää. Vastuu työkalveista kuuluu myös työyhteisötaitoihin. Kuormittavat työtilanteet kevenevät hyvillä työyhteisötaitoilla. Hyvässä kiinteässä työtiimissä avuliaisuus on yleisempää. Työyhteistaitoja sovelletaan parhailaan niin, että henkilökunta keksii tapoja työn kuormituksen vähentämiseksi. Työn kehittäminen on osa työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitojen edistämisestä tulisi olemaan hyötyä sekä työyhteisölle, että työntekijälle. (Nurmi 2018, 6-7.) Kyky, motivaatio ja mahdollisuus käyttäytyä tietyllä tavalla vaikuttavat ilmenevien työyhteisötaitojen taustalla. Motivaatio tarkoittaa sitä, kuinka voimakkaasti työntekijä haluaa toimia hyvien työyhteisötaitojen mukaisesti. Kyky ja tilaisuus vaikuttavat siihen, kuinka hyvin tämä pyrkimys onnistuu. Motivaatio käyttäytymisen taustalla voi olla joko halua käyttäytyä hyvin, kun itseäni on kohdeltu hyvin tai sitten se on arvostuksen tunnetta omasta asemasta. (Nurmi 2018, 13.)

Vuorovaikutus on osa työyhteisötaitoja. Sillä on yhteys työhön- ja työyhteisöön kiinnittymiseen. Onnistunut vuorovaikutus tukee organisaation tavoitteiden mukaista työn toteutumista. (Rajamäki & Mikkola 2017, 254.) Sairaanhoidajien välisellä vuorovaikutuksella on ratkaiseva merkitys potilastyytyväisyyden kokemiseen. Tästä syystä on tärkeä selvittää motivaatiotekijät, jotka vaikuttavat sairaanhoidajien kykyyn sitoutua organisaatioon ja sen arvoihin. (Cavanagh, Fisher, Francis & Gapp 2012, 681-682.) Työyhteisöissä vuorovaikutukseen vaikuttavat fyysinen ympäristö, vallitsevat vuorovaikutuskäytännöt ja työn luonne. Työhyvinvoinnin kannalta palautteen saaminen ja sosiaalinen tuki koetaan tärkeiksi. Vuorovaikutuksen merkitys korostuu, koska sairaalaympäristössä työ on usein hektistä ja se tapahtuu potilaan välittömässä läheisyydessä. Fyysiseen työympäristöön ja työnluonteeseen pystymme vaikuttamaan rajallisesti, mutta toimivampien työtapojen kehittäminen on kannattavaa. (Rajamäki & Mikkola 2017, 262-263.)

Vallitsevien vuorovaikutuskäytänteiden ja niiden puutteiden tiedostaminen mahdollistaa parempien hyvinvointia tukevien vuorovaikutustapojen kehittämisen. Rajamäen & Mikkolan (2017, 263) tutkimuksessa todetaan, että työyhteisöön kuulumisen muodostuu työyhteisön vuorovaikutuksessa. Toimiva vuorovaikutus välttämättömissä työtilanteissa riittää, sillä osa työntekijöistä ei koe enempää tarpeelliseksi. (Rajamäki 2017, 262-263.) Vuorovaikutus on laadukkaiden suhteiden sekä vaikuttavan työn mahdollistaja, mutta sen keinoin on mahdollista myös hankaloittaa työtä. Tärkeintä olisi vahvistaa vuorovaikutusta edistäviä seikkoja. (Roos & Mönkkönen 2018, 30.)

3.1 Työyhteisötaidot toimivassa työyhteisössä

Työnteko työyhteisössä sujuu, kun jokainen hoitaa huolella oman perustehtävänsä ja tietää omat vastuualueensa. Johtajuuteen kuuluu huolehtia asioista niin, että työntekijöiden perustehtävän hoitaminen mahdollistuu. Työntekijä on vastuussa työnteosta esimiehelleen. Organisaatio on olemassa perustehtävän hoitamista varten, eli tässä tapauksessa potilaan hoitaminen tarkoituksen mukaisesti. Työn muuttuessa laaja-alaisemmaksi, tarvitaan jaettua johtajuutta. Lopulta kyse on yhteistyön sujuemisesta osapuolten kesken. Perustehtävän toteuttamisen edellytykset on oltava kunnossa. Näitä edellytyksiä ovat selkeä työnjako, rakenteet sekä säännöllinen osallistuminen palavereihin. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY; Narzary 2015, 21.)

Kriisit ja ongelmat kuuluvat ryhmän kehitysvaiheisiin. Yhteistyötaidot ovat ryhmässä toimimisen edellytys. Jokainen voi oppia yhteistyötaitoja kokemusten kautta, harvalla on näitä taitoja luonnostaan. Edellytykset yhteistyölle ovat samoja kuin työyhteisötaidot toisten kuunteleminen, taito ilmaista omia ajatuksia eli vuorovaikutustaitoja. Edellä mainittujen lisäksi hyvät yhteistyötaidot vaativat tervettä ja realistista itsetuntoa, riittävää itsenäisyyttä sekä halua ja rohkeutta sitoutua omiin tavoitteisiin. Yhteistyötaitoja tarvitaan kaikissa tehtävissä. Taitojen lisäksi pitää olla halua tulla muiden kanssa toimeen, puolustaa tarvittaessa itseään ja muita, puuttua rohkeasti epäkohtiin sekä tunnistaa epäkohtia työelämässä. Itsensä ja muiden arvostaminen sekä toisten ja itsensä kykyjen ja vahvuuksien näkeminen sekä kannustaminen kuuluvat työyhteisötaitoihin. Ryhmä toimii yhdessä tavoitteidensa saavuttamiseksi. Sen toimintaan kuuluu suunnittelu, päätöksien tekeminen, toteutus ja arviointi sekä virheistä oppiminen. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.)

Edellä mainittujen edellytysten toteuduttua työoloihin on mahdollista vaikuttaa esihenkilö- ja johtamistaidoilla sekä työyhteisötaidoilla. Esihenkilö- ja työyhteisötaidoille on yhtäläistä se, että ne ovat taitoja, joita kaikki voivat opetella. Myös työntekijät tarvitsevat johtamistaitoja ja esihenkilöt työyhteisötaitoja, sillä heilläkin yleensä on esihenkilö. Etenkin suuressa organisaatiossa tarvitaan jaettua johtajuutta, mutta selkeälle johtajuudelle on tarve. Vastuuta on jaettava, koska yksin ei voi tehdä kaikkea. Tässä korostuu työnjaon selkeyden merkitys. Esihenkilön tärkeä tehtävä on luoda työnteolle edellytykset, varmistaa ja ohjata työskentelyä. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.) Työyhteisötaidot eivät ole yksilön ominaisuuksia, vaan siihen on mahdollista vaikuttaa rakenteellisella voimaannuttamisella. Mahdollisia voimaannuttamisen keinoja ovat tiedonsaannin parantaminen, tuen saatavuus ja jaettu johtajuus. (Narzary 2015, 21.)

Johtajuuden häviäminen on riskinä liiallisessa yhteistyön korostamisessa ja johtajuuden häivyttämisessä. Hyvää yhteishenkeä ja työilmapiiriä ei tarvitse tavoitella roolien häivyttämisellä, sillä tuloksena on epävarmuutta ja turvattomuutta. Itseohjautuvuuden ei tarvitse tarkoittaa sitä, että on pärjättävä omin avuin, jolloin ei tiedetä, keneltä apua saadaan tarvittaessa. Tiukan paikan tullen on hyvä olla selvillä, kuka on vastuussa päätöksien tekemisestä. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.) Taghinezhadin, Safavin, Raiesifarin & Yahyavin (2015) mukaan esihenkilön tuki ja työhön osallistuminen vaikuttavat sairaanhoitajien työyhteisötaitoihin (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015). Esihenkilötyö ja työyhteisötaidot kuuluvat kiinteästi yhteen, eikä niitä voi erottaa toisistaan, niin että idea säilyy. Tarkoitus on tuottaa luotettavaa muuntelematonta tietoa, jolloin käsittelen molempia aiheita työssäni. Parhaaseen tulokseen päästään sekä esihenkilötyön ja työyhteisötaitojen kehittämällä.

3.2 Esihenkilötyön vaikutus työyhteisötaitoihin

Organisaation arvojen sisäistäminen ja niiden läpikäyminen uusien työntekijöiden kanssa on tärkeää. Työntekijöiden kehittämiseen ja tukemiseen tulisi panostaa samaan tapaan kuin potilaiden saamaan hoitoon. Organisaation arvojen tulee olla linjassa työntekijöiden asenteiden ja arvojen kanssa. Työyhteisötaidot vaikuttavat organisaation arvojen sisäistämiseen ja tämä ilmenee vuorovaikutuksessa. (Cavanagh, Fisher, Francis & Gapp 2012, 681-682.) Johtamisen ja työyhteisötaitojen hyvällä yhteistoiminnalla työyhteisö menestyy ja työntekijöiden jaksamista tuetaan (Mathumbu & Dodd 2017). Sinokin (2013) mukaan johtajan hyvillä vuorovaikutustaidoilla edistetään työyhteisön hyvinvointia ja tavoitteiden toteutumista. Hyvä johtaja onnistuu välittämään vuorovaikutuksen avulla työyhteisölle oman innostavan ja positiivisen ajatuksensa. Työntekijän kokema arvostuksen tunne saa kukoistamaan ja ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Luottamuksen ilmapiiri ja oikeudenmukaisuus johtamisessa mahdollistavat innostumisen ja oppimisen. Negatiivisen ihmisen vaikutus työyhteisössä on suuri, sillä tunteilla on taipumus tarttua ja negatiivisten tunteiden voima on suurempi. Erityisen haitallinen vaikutus on silloin, jos negatiivinen henkilö on esihenkilö. Myönteiset tunnetilat mahdollistavat erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen näkemisen. Esihenkilön tunne-energialla on vaikutusta koko työyhteisön toiminnalle. (Sinokki 2013.)

Esihenkilölle hyödyllinen taito on kyky olla provosoitumatta, vaikka sitä ihan tietoisesti haetaan. Myös terveestä itsetunnosta ja tarkoituksenmukaisista suojautumiskeinoista on hyötyä. Esihenkilötyössä joutuu kohtaamaan paineita, joten ilmiöiden syntyminen dynamiikkaa olisi hyödyllistä ymmärtää. Voimakas vallitseva ilmiö työpaikalla imaisee mukaansa, jolloin esihenkilön ja kenen tahansa olisi tärkeää säilyttää maltti ja tarkastella tilannetta eri perspektiivistä. Esihenkilön kuuluu ohjata ja auttaa, mutta myös asettaa rajat terveellä tavalla. Liiallinen auttaminen ei ole hyväksi. Esihenkilön oman aseman korostaminen ei ole tarpeellista. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.)

Esihenkilön itsetunnolla on merkitystä johtamiseen, sillä toisten riippuvuuden ylläpitäminen voi ruokkia itsetuntoa, jolloin ei olekaan tarvetta antaa ryhmän kasvaa ottamaan vastuuta. Myös kapinoinnin kohtaaminen voi olla esihenkilölle haaste, johon hän saattaa vastata pomottamisella ja oman vallan korostamisella. Tämä lisää vastakkainasettelua. Tästä syystä olisi tärkeää tiedostaa omaa käyttäytymistä ja kehittää sitä. Yhtenä esimerkkinä kyyninen ja epäluuloinen esihenkilö aiheuttaa ympärillään epäluottamuksen, kilpailun ja kateuden tunteita. Taisteluun kuluva energia ei riitä enää työasioiden ratkomiseen. Organisaatioiden sanotaan olevan johtajiensa kaltaisia. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.) Samalla tavalla kuin ryhmän jäsenten olisi tunnistettava omia toimintatapoja ja korjattava suuntaa tarvittaessa, myös esihenkilön toiminnan taustalla voi löytyä vääränlaisia syitä. Parhaaseen lopputulokseen päästään, jos yksilötasolla jokainen kykenisi välillä pohtimaan käyttäytymisensä syitä ja itseohjautuvasti korjaisi suuntaa. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.)

Varhainen puuttuminen ongelmiin toimii organisaatiossa parhaiten, samoin aktiivinen työhyvinvoinnin edistäminen. Työhyvinvoinnin tulee olla osa työtä ja sen toimivuutta ja vaikuttavuutta. (Mönkkönen & Roos 2019, 263.) Oikea-aikaisen tuen tarjoaminen sairaanhoitajalle haastavassa tilanteessa vaikuttaa organisaatioon sitoutumiseen. Töiden tasapuolinen jakaantuminen ja tasapuolisuus työvuorosuunnitelmassa vaikuttivat myös organisaatioon sitoutumiseen. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi positiivisen kuvan luominen sairaalasta, jossa he työskentelevät ja henkilöstön maksimaalinen

potentiaalin hyödyntäminen vähentää sekä irtisanoutumista ja parantaa hoidon laatua.

(Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015.) Työyhteisötaitoja voidaan parantaa luomalla ympäristö ja rakenteet, että avoin keskustelu on mahdollista. Tämä mahdollistetaan esimerkiksi yhteisillä palaverilla ja kehityskeskusteluilla. Käytännössä toteutus voi olla haasteellista, mutta mahdollisuuksia on opittava käyttämään. Uuden oppiminen on hidas ja vaivalloinen prosessi. Pahanpuhumisen kulttuuri ja selän takana puhuminen voivat olla piintyneitä tapoja. Koulutus ja työnohjaus auttaa työyhteisöjä oikeaan suuntaan. Tavoitteena on puhua asioista oikeassa paikassa oikeaan aikaan rakentavasti ja asiallisesti. Taitoa voidaan joutua opettelemaan alusta asti. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.)

Itsetuntemus- ja vuorovaikutustaidot nousevat ryhmätyön kannalta tärkeiksi arvoiksi johtamistaitojen lisäksi. Kehittämällä persoonallisia taitoja ja valmiuksia voidaan parantaa vuorovaikutustaitoja. Omasta historiasta voi löytyä selitys omiin tunnereaktioihin. Pohtimalla niiden voimakkuutta ja menneisyyttämme on mahdollista löytää omat heikkoudet ja kipupisteet sekä rakentavammat tavat toimia suhteessa tavoitteisiin. Itsetuntemuksella ja omien reaktioiden selvittämällä suhteessa historian vaikutuksiin on mahdollista kehittää itsetuntemusta. Esihenkilötyön näkökulmasta olisi hyödyllistä tuntea itsensä ja omat reaktionsa, jolloin pystyy johtamaan ja ohjaamaan muita. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.)

Rekrytointi, osallisuus, viestinnän avoimuus, itsenäisen päätöksenteon mahdollisuus sekä oikein annettu palaute ovat henkilöstökäytänteitä, joilla on suora vaikutus työyhteisötaitoihin. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi vaikutusta on esihenkilötyön kehittämällä, tukemisella sekä suorituksen johtamisella. Työyhteisötaidot vaikuttavat tuottavuuteen, henkilökunnan vaihtuvuuteen, innovatiivisuuteen, oman työn kehittämiseen, tiedon jakamiseen sekä asiakastytytyväisyyteen. Suomessa työyhteisötaitoja ei ole tutkittu paljon, joten tutkimukselle on tarvetta. Henkilöstön kehittäminen tuo hyötyä organisaatiolle. (Nurmi 2018, 59.) Toiminnan tehostamiseksi organisaatiossa on huolehdittava roolien selkeyttämisestä ja vastuun jakamisesta. Lisäksi tiimityön tavoitteiden selkeys vähentää tarpeetonta toimintaa. Edellä mainituilla muutoksilla päästään parempaan vetovoimaan ja henkilökunnan vaihtuvuus vähenee. Lopulta tämä näkyy potilaan kokemassa hoidossa. (Narzary 2015, 21.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tarkoitus: Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajien työyhteisötaitoja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin.

Tavoite: Lisätä tietoa sairaanhoitajien työyhteisötaidoista ja niiden yhteydestä työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykset: Millaisia työyhteisötaitoja tarvitaan sairaanhoitajan työssä? Miten työyhteisötaidot ovat yhteydessä työhyvinvointiin?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmän esittely, aineiston keruu ja -analysointi

Kirjallisuuskatsauksen käyttö tutkimusmenetelmänä on lisääntynyt. Valitsin opinnäytetyöhöni menetelmäksi kuvailevan kirjallisuuskatsauksen. Menetelmällä sain parhaiten kuvailevan laadullisen vastauksen asettamiini tutkimuskysymyksiin ilman tiukkoja rajoja. Mietin aluksi mihin kysymyksiin haluan opinnäytetyölläni vastauksen, eli muodostin tutkimuskysymyksen. Tutkimuskysymyksen avulla rajasin opinnäytetyöni sisällön vastaamaan siihen. (Kangasniemi ym. 2013, 291.) Etsin etukäteen valituilla hakusanoilla ja valitsemistani tietokannoista tutkimustietoa opinnäytetyötäni varten. Tein harjoitushakuja ja kartoitin eri tietokantoja. Näin sain haun tuloksena tutkimuksia, jotka vastasivat minun tutkimuskysymykseeni.

Aineiston haku oli haastavaa. Kartoitin aluksi lähdetiedon löytymistä tekemällä runsaasti hakuja eri tietokannoista yksin ja myös Savonia-ammattikorkeakoulun informaation ohjaamana. Aluksi tutkimuskysymykseeni vastaavia tutkimuksia oli vaikea löytää. Pohdimme yhdessä Savonia ammattikorkeakoulun informaation kanssa hakusanojen asettelua. Alaistaidoilla ei löytynyt lainkaan vertaisarvioituja tutkimuksia hoitotyöstä. Myöskään työyhteisötäidoilla ei tullut toivomaani tulosta. Hain tietoa Medicistä, useilla hakusanoilla, mutta sen anti jäi aika suppeaksi. Tietoa löytyi enemmän kansainvälistä tietokannoista, joita käytin lopulta opinnäytetyössäni. Opinnäytetyössä käyttämäni tutkimukset hain **Cinahl Completesta ja Business Suitesta**. Näistä kahdesta tietokannasta löytyi tiivistelmän perusteella hyvin opinnäytetyöni aiheita koskevia aineistoja. Business Suitesta sain 1239 hakuani koskevaa tulosta. Rajasin haun koskien kokotekstiä, jotka ovat vertaisarvioituja ja vuonna 2012 tai sen jälkeen julkaistuja aineistoja englannin kielellä. Business Suitesta valikoitui opinnäytetyöhöni viisi tutkimusta. Yksi jäi tulosten auki kirjoitus vaiheessa pois. Kyseinen tutkimus ei vastannut tutkimuskysymykseeni, sillä siinä käsiteltiin työyhteisötaitoja useiden eri ammattiryhmien näkökulmasta. Tulokset olisivat voineet vääristyä, koska sairaanhoitajia koskevaa tietoa oli hyvin vähän. Cinahl Completesta sain rajatulla haulla 48 aihealuetta koskevaa aineistoa. Rajasin haun tässäkin tietokannassa koskemaan vuotta 2012 tai sen jälkeen julkaistuja aineistoja. Rajauksessa oli lisäksi vaatimuksena englannin kieli ja vertaisarvioitu aineisto. Näistä 48:sta tuloksesta selasin opinnäytetyöhöni sopivat aineistot lukemalla tiivistelmän läpi. Näistä kahdesta tietokannasta sain riittävän määrän aineistoa kirjallisuuskatsauksen tekemiseen. Medicin antia en käyttänyt synteessissä, koska aineisto ei vastannut suoraan tutkimuskysymykseeni. Lukiessani hakujen tuloksia pohdin aineiston sisäänottokriteereitä (Taulukko 2.) Opinnäytetyöni aihe on sellainen, että tutkimusten tulokset ovat ajattomia. Tästä syystä rajasin aineiston koskemaan vuosia 2012-2023. Käytin opinnäytetyössäni tutkimusartikkeleita ja vertaisarvioituja tutkimuksia.

Työni kannalta parhaat tulokset löytyivät seuraavista tietokannoista kuvatuilla hakusanoilla.

Cinahl Complete:

("organisational citizenship behaviour" OR "organisational citizenship behavior" OR "Organizational Citizenship Behavior" OR "Organizational Citizenship Behaviour" OR OCB OR "work community skills") AND (nurse OR nurses)

Medic:

sairaanhoitaj* AND työtyytyväi* OR alaistai*

Business Suite:

noft("organisational citizenship behaviour" OR "organisational citizenship behavior" OR "Organizational Citizenship Behavior" OR "Organizational Citizenship Behaviour" OR OCB) AND noft(nurse OR nurses) AND la.exact("ENG") AND yr(2012-2016) OR yr(2018-2022) AND PEER(yes)

Valitsin aineistosta ne tutkimukset, jotka vastasivat tiivistelmän perusteella opinnäytetyöni tutkimuskysymykseen (Hännikäinen & Jaakonaho). Työn vaiheiden helpottamiseksi tein listan käytettävästä aineistosta (Kangasniemi ym. 2013, 291). Kuvasin aineistolähtöisesti hoitajien työyhteisötaitoja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin (Kangasniemi ym. 2013). Työn luotettavuuden parantamiseksi kävin aineiston läpi Hawkerin laadun arvioinnin mallin mukaan (liite 2). (Hawker ym. 2002).

Kirjallisuuskatsaukseen liittyy viisi vaihetta. Vaiheita ovat kirjallisuuskatsauksen tarkoituksen ja tutkimusongelman määrittäminen, kirjallisuushaku ja aineiston valinta, tutkimusten arvioiminen, aineiston analyysi ja synteysi sekä tulosten raportointi (taulukko 1.) (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 23.)

TAULUKKO 1. kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheet

"katsauksen tarkoituksen ja tutkimusongelman määrittäminen"	"Kirjallisuushaku ja aineiston valinta"	"Tutkimusten arviointi"	"Aineiston analyysi ja synteysi"	"Tulosten raportointi"
---	---	-------------------------	----------------------------------	------------------------

TAULUKKO 2. aineiston haussa käytetyt kriteerit

SisäänottokriteeritPoissulkukriteerit

Aineisto suomen tai englanninkielinen	Aineisto julkaistu muulla, kuin suomen tai englannin kielellä
Aineisto julkaistu 2012 tai sen jälkeen	Aineisto julkaistu ennen vuotta 2012
Käsitellään sairaanhoitajien työyhteisötaitoja	Käsitellään muita asioita tai ammattiryhmiä
Aineisto on maksuton ja helposti saatavilla	Aineisto on maksullinen ja ei saatavilla
Aineisto on vertaisarvioitu ja koko teksti saatavilla	Ei vertaisarvioitu ja ei koko tekstiä saatavilla

Toteutin yksin suunnitelman mukaisen kirjallisuuskatsauksen tekemisen. Kävin läpi systemaattisella haulla kartoittamani aineiston. Tällä varmistetaan se, että toinen tutkija voi päästä samoilla hakukriteereillä samaan lopputulokseen. Tämä lisää opinnäytetyöni luotettavuutta. Käydessäni aineistoa läpi, keräsin tiedot taulukkoon, jolloin minun oli helpompi analysoida tuloksia. Tehdessäni käytettävän aineiston valintaa tein lähteille Hawkerin laadunvarmistuksen (Hawker, Payne, Kerr, Hardey & Powell 2002). Tallensin polut aineistoon, jolloin ne olivat helposti uudelleen löydettävissä. Hain työleni tutkimusluvan työsuunnitelman valmistuttua. Saadessani tutkimusluvan aloitin työn tekemisen.

5.2 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi mahdollistaa artikkelien ja dokumenttien puolueettoman ja järjestelmällisen analysoinnin. Analyysimenetelmän avulla voidaan tehdä tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin tarkoitus on tiivistää aineisto ja luoda siihen selkeyttä kadottamatta tärkeää informaatiota. Tällöin ilmiöstä voidaan tehdä luotettavia ja helposti ymmärrettäviä johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2017.) Sisällönanalyysin tekemisessä oli aluksi haasteita. Ajatus otsikon mukaisesta sisällöstä ja tutkimuskysymyksistä, on pidettävä mielessä koko työn ajan. Käsiteltävän tiedon määrä on aika suuri ja se vaikeuttaa kokemattomalla tätä projektia. Kuten Stolt & Axelin (2016) kuvaa muodostetut tutkimuskysymykset täytyy pitää esillä prosessin aikana, että tavoite säilyy samana (Stolt & Axelin 2016, 25).

Kävin aluksi hakujeni mukaisen aineiston läpi ja valitsin ne 17 tutkimusta, joita aioin työssäni käyttää. Taulukoin käyttämästäni aineistosta tärkeimmät asiat, kuten kirjoittajat, julkaisuvuoden ja -maan, tutkimuksen tarkoituksen ja asetelman, aineistonkeruu menetelmät, tutkimuksen kohdejoukon, otoksen ja päätulokset (taulukko 4) (liite 1) (Stolt & Axelin 2016, 30). Aineiston vahvuuksia ja heikkouksia kävin läpi laadunvarmistus menetelmällä (taulukko 2). Tein aineistolähtöisen sisällön analyysin, jonka ensimmäinen vaihe oli pelkistäminen. Pelkistin aineiston kysymällä siltä tutkimuskysymyksen kaltaisia kysymyksiä. Kirjasin nämä pelkistetyt vastaukset aineiston termein. Pelkistämisen avulla keräsin aineiston termein muotoiltuna runsaasti tutkimuskysymykseni mukaisia vastauksia. Nämä olivat tässä vaiheessa vielä luokittelemattomia. Kasasin vastaukset yhteen, jotta pystyin työstämään seuraavan vaiheen. (Janhonen & Nikkonen 2003, 26-28; Kallinen & Kinnunen.)

Pelkistämisessä auttoi aika. Opinnäytetyöni eteni prosessin omaisesti ja ehdin siinä ajassa sisäistää ja omaksua prosessista ja aineiston käsittelystä sekä merkityksestä enemmän. Lisäksi useat palaamiset aineistoon ja sen läpikäymiseen alkoivat tehdä tekstiä minulle tutummaksi. Tein prosessin varrella välillä turhia taulukoita ja hahmotelmia, vain ymmärtääkseni, etten tule niitä työssäni tarvitsemaan. Nämä vaiheet kuuluivat kuitenkin osaksi minun oppimismatkaani tätä työtä tehdessäni. En olisi halunnut jättää työstäni mitään pois. Rajauksen hyväksyminen oli haaste, etten vain menetä mitään oleellisen tärkeää.

Seuraavassa vaiheessa ryhmittelin aineiston. Tämä tarkoittaa sitä, että etsin edellisen vaiheen pelkistetyistä ilmaisuista yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Yhdistin omaksi luokaksi saman tarkoituksen omaavat ilmaisut ja nimesin luokan sitä kuvaavaksi. Ryhmittelyn avulla vastaukseni opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin lähti muotoutumaan. Tässä vaiheessa näkyi selvästi, millaisia luokkia aineistosta nousi ja nimesin luokat niiden mukaan. Nämä välivaiheet helpottivat ison tutkimusaineiston

analysointia. Vaiheiden huolellinen läpikäyminen lisäsi myös työn luotettavuutta. (Janhonen & Nikkonen 2003, 28) Tässä vaiheessa suurin työ oli jo tehty ja tekeminen alkoi helpottua. Jopa onnistumisen kokemuksia alkoi tulla kokemieni oivalluksien myötä. Kaiken ollessa taulukossa näkyvillä, hahmottaminen helpottui.

Kolmannessa vaiheessa tein aineiston abstrahoinnin eli yhdistin samansisältöiset alaluokat ja sain yläluokkia. Nämä luokat nimesin sisältöä kuvaavalla otsikolla. Tämä viimeinen vaihe antoi minulle selkeän kuvan, siitä millaisia vastauksia sain aineistosta tutkimuskysymyksiini. Tämän luokittelun avulla sisältöä oli helpompi hallita ja se myös mahdollisti tutkimusvastauksen eli opinnäytetyön kirjoittamisen auki kirjallisuuskatsauksen muotoon. (Janhonen & Nikkonen 2003, 30.) Aineiston yhdisteleminen on välttämätön vaihe työn synteesin tekemiseksi ja rajaamiseksi. Aineistoa ei saa luettavaan ja ymmärrettävään muotoon ilman sitä. Tämäkin vaihe tuotti haasteita, sillä pelkäsin, että varomattomalla yhdistelyllä tulos vääristyy tai jotain oleellista jää pois. Säilytin aina varmuuden vuoksi vanhan version työstäni, jolloin voin palata edelliseen vaiheeseen tarvittaessa. Hyödynsin myös tietoteknisiä ominaisuuksia luokittelussa. Merkitsin itselleni työn sivuun samaa aihetta koskevat pelkistetyt ilmaukset, josta voin yhdistellä aihealueittain. Kuten Stolt & Axelin (2016) kuvaavat kokonaiskuvan luominen ja ymmärrys aineistosta, vaatii sen lukemista useaan otteeseen, mutta taulukointi helpottaa työtä. (Stolt & Axelin 2016, 31).

TAULUKKO 3. Sisällönanalyysi

Alkuperäisilmaus	Yksinkertaistaminen	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Results The majority of nurses in this study were found to perceive moderate levels of organisational justice. Organisational justice was positively correlated with levels of organisational citizenship behaviour, as was job satisfaction (Bakeer, Mohammed, Rehab & Sweelam, Kamal 2021).	Sairaanhoitajien organisatorinen oikeudenmukaisuuden kokemus korreloi työyhteisötaitojen- ja työtyytyväisyyden kanssa.	Organisatorinen oikeudenmukaisuuden kokemus	vaikutus henkisiin voimavaroihin	Oikeidenmukaisuuden kokemus ja kulttuurinen yhteensopivuus. Positiivinen muutosjohtajuus. Sosiaalinen pääoma. Eettinen työilmapiiri ja -johtajuus. Aito johtajuus lisää luottamusta ja vahvistaa psykologista voimavaraa, joka parantaa työyhteisötaitoja organisaation tuen lisäksi.
"Adding the positive transformational leadership of nurse managers has a direct corresponding effect on OCB; the positive transformational leadership of nurse managers also increases the level of nurses' social capital" (Soo 2017).	Sairaanhoitajien positiivinen muutosjohtajuus vaikuttaa suoraan työyhteisötaitoihin. Positiivisella muutosjohtajuudella esihenkilöt lisäävät myös sairaanhoitajien sosiaalista pääomaa.	Positiivinen muutosjohtajuus lisää sosiaalista pääomaa.	Sosiaalisen pääoman lisääminen.	
"Ethical work climate based on social	Sosiaalisen vastuuseen perustuva	Sosiaaliseen vastuuseen		

responsibility had the most effect on organizational citizenship behaviour" (Al-tuntas Ym. 2021).	eettinen työilma- piiri vaikutti eniten työyhteisötaitoi- hin.	perustuva eet- tinen työilma- piiri.		
The regression analysis showed that ethical leadership and an ethical climate is a predictor of organizational citizenship behavior (Aloustani ym. 2020).	Eettinen johtajuus ja eettinen ilma- piiri ennustavat työyhteisötaitojen ilmenemistä	Eettinen johta- juus ja eetti- nen työilma- piiri.		
"Dimensions of OCB in this study are high. As for sug- gestions for hospitals to maintain OCB levels for nurses because OCB can affect the effectiveness and efficiency of hospitals" (Sidin, Basman, Anggraeni & Irwandy 2020).	Työyhteisötaidot ovat korkeat. Sai- raanhoitajien työ- yhteisötaitoja tulisi ylläpitää, sillä niillä on yhteys tehok- kuuteen.	Ylläpitäminen.		
"Ethical work climate was significantly and positively correlated to moral cour- age and organizational citi- zenship behavior, while it was negatively correlated to moral distress" (Abdeen & Attia 2020).	Eettinen ilmapiiri korreloi merkittä- västi ja positiivi- sesti moraaliseen rohkeuteen ja työ- yhteisötaitoihin. Tämä taas vähen- tää moraalista ah- dinkoa.	Eettinen ilma- piiri.		
"structural empowerment has significant and positive effect on job satisfaction and organisational citizen- ship behaviour. Job satis- faction has significant and positive effect on organisa- tional citizenship behav- iour. Job satisfaction sig- nificantly mediates-moder- ates between structural empowerment and organi- sational citizenship behav- iour" (Narzary & Palo 2020).	Rakenteellisella voimaannuttami- sella on merkittävä positiivinen vaiku- tus työtyytyväisyy- teen ja työyhteisö- taitoihin. Työtyyty- väisyydellä on merkittävä myön- teinen vaikutus työyhteisötaitoi- hin. Työtyytyväi- syys toimii välittä- jänä rakenteellisen voimaannuttami- sen ja työyhteisö- taitojen välillä.	Rakenteellinen voimaannutta- minen ja työ- tyytyväisyys.		
"Trust in the organisation was found to have the strongest indirect effect on the relationship between authentic leadership and or- ganisational citizenship be- haviour" (Coxen, van der Vaart & Stander 2016).	Luottamus organi- saatioon vaikuttaa epäsuorasti, mutta voimakkaasti aidon johtamisen ja työ- yhteisötaitojen väli- seen suhteeseen.	Luottamus or- ganisaatioon ja aito johtajuus.	Vaikutus työnteki- jän luottamuk- seen.	
"The results of the study show that AL exerts an ef- fect through specific mecha- nisms. More specially, the results from the current study indicate that PsyCap acts as a mediator through which AL influences follow- ers' behaviours and atti- tudes positively"	"Psykologinen voi- mavara toimii välit- täjänä aidolle joh- tajuudelle, se vai- kuttaa seuraajien käyttäytymiseen ja asenteisiin positiivi- sesti. Aidot johtajat luovat seuraajia, jotka tuntevat ole- vansa mukana"	Psykologinen voimavara ja aito johtajuus.	Aito johtajuus vah- vistaa psykologista voimavaraa	

(Sepeng, Stander, van der Vaart & Coxen 2020).				
"evident that there is a significant impact of perceived organisational support on the five dimensions of organisational citizenship behaviour" (Gupta 2019).	Koettu organisatorinen tuki vaikuttaa merkittävästi työyhteisötaitojen viiteen ulottuvuuteen.	Organisatorinen tuki.	Organisatorinen tuki ja kulttuurinen yhteensopivuus.	
"Organization's cultural fit enhances organizational Citizenship Behavior (OCB) and the overall performance of its employees." (Alammar, Baddar & Salem 2020).	Organisaation kulttuurinen yhteensopivuus parantaa työyhteisötaitoja ja työyhteisön yleistä suorituskkyä.	Kulttuurinen yhteensopivuus.		
"Civic virtue was the only element of organizational citizenship behavior to have a statistically significant correlation with years of work experience in this study" (Kegans, McCamey & Hammond 2012).	Kansalaishyve lisääntyy työvuosien lisääntyessä.	Työvuodet.		
"Psychological capital had a positive correlation with OCB" (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020)	Psykologisella pääomalla on positiivinen korrelaatio työyhteisötaitojen kanssa	Psykologinen pääoma.	Henkilön ominaisuus.	Työvuodet, koulutustaso, tietoon perustuva käytös ja siviilisääty. Psykologinen pääoma, sosiaalinen sopeutumiskyky
"those with higher social adjustment had better social skills and consequently had acceptable performance in managing work-family conflict" (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021).	Korkeampi sosiaalinen sopeutumiskyky tarkoittaa parempia sosiaalisia taitoja ja parempaa työ- ja perhe-elämän konfliktien hallintaa.	Sosiaalinen sopeutumiskyky.		
"Higher the level of education, the greater the desire to use their knowledge and skills. Higher nurse education is easier to understand the task. Nurses who have higher education have higher work ability. Behavior based on knowledge will be more lasting than behavior that is not based on knowledge" (Yuswanto & Ernawati 2020).	Korkeammin koulutettu hoitaja haluaa käyttää taitojaan ja hän ymmärtää tehtävät. Korkeamman koulutuksen omaavalla on korkeampi työkyky, tietoon perustuva käyttäytyminen on kestävämpää.	Koulutustaso ja tietoon perustuva käyttäytyminen.		
"The results of this research showed that most of the nurses who studied in this study, had OCB behaviors. Also, we found that there	Sairaanhoitajilla on työyhteisötaito käyttäytymistä. Havaittiin merkittävä korrelaatio	Siviilisääty ja pätevyys.	Elämäntilanne ja koulutustaso.	

was significant correlation between Iranian nurses' marriage status, qualifications and gender with sportsmanship, altruism and civic virtue." (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012).	siviilisäädyn ja pätevyyden yhteydestä urheiluhengen, altruismin ja kansalaishyveen välillä.			
--	--	--	--	--

5.3 Yhteistyökumppanin kuvaus

Kuopion yliopistollisen sairaalan hevako on työn tilaaja. Heräämö sijaitsee 2015 valmistuneessa Kaarisairaalassa. Kaarisairaalassa sijaitsee lisäksi 26-leikkaussalia, toimenpidesali, kaksi sektiosalia, tehohoito-osasto, tehovalvontayksikkö, naistenosasto ja naisten akuuttikeskus (Musialowicz & Martikainen 2015, 117.)

Uusien tilojen myötä toimintatapoja on uudistettu. Tavoitteena on ollut hoitopäivien vähentäminen, hoitajaksojen lyhentäminen ja avohoidon uudistaminen. Lyhythoitoista kirurgiaa pyritään lisäämään ja potilaat tulevat suurempiin leikkauksiin mahdollisuuksien mukaan vasta leikkauspäivän aamuna. Hoitoketjujen ja prosessien kehittäminen tapahtuu yhteistyössä perusterveydenhuollon ja aluesairaaloiden kanssa. LEIKO-potilas tulee sairaalaan leikkauspäivän aamuna, mutta jatkohoidon pituus määräytyy tarpeen mukaan. LEIKO-toiminta edellyttää hyvää ja saumatonta hoitoprosessin suunnittelua, sillä anestesia- ja leikkauksen tekijä tapaa potilaan vain tarvittaessa. (Musialowicz & Martikainen 2015, 118.)

HERKO 23 -h hoitoprosessissa potilas viettää sairaalassa vain yhden yön. Potilaat yöpyvät vuodeosastomaisesti heräämössä ilma monitorointia. Ongelmien ilmetessä hoitajat ovat potilaiden välittömässä läheisyydessä. Mikäli ongelmia ei ilmaannu potilaat kotiutuvat alle 23- h leikkauksesta, viimeistään aamulla kello kymmeneen mennessä. Sairaalan kirurgisten osastojen hoitoajat ovat lyhentyneet ja viikonloppujen käyttöaste on pienentynyt. Tämä on lisännyt tarvetta lisätä HERKO 23 -h prosessin potilaita. (Musialowicz & Martikainen 2015, 118-121.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Työyhteisötaitoja lisäävät tekijät:

Psykologinen pääoma. (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3). Sosiaalisella sopeutumisella oli heikko merkittävä yhteys työyhteisötaitoihin. Koulutustasolla havaittiin merkittävä vaikutus. (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021, 31-32). Suurempi määrä työkokemusta. (Kegans, McCamey & Hammond 2012, 78). Avioliittostatus, pätevyys ja sukupuoli. (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 85-86)

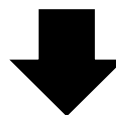
Autenttisen johtamisen todettiin vaikuttavan luottamuksen kautta. (Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 1). Työntekijöiden luottamus organisaatioon. (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 88). Organisaation kulttuurinen sopivuus. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 14). Organisaation tuki. (GUPTA 2019, 38-39). Esihenkilöiden tulisi huomioida työntekijöiden keskuudessa heidän huolenaiheensa ja reagoida niihin nopeasti. Johtajia suositellaan ymmärtämään organisaatiokulttuuria ennen sen korjaamista. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 20). Aito johtajuus vaikuttaa työpaikan luottamukseen positiivisesti monella tavalla. Johtajan ollessa puolueeton, aito, avoin jakamaan tietoa ja aidosti alaisiaan kuunteleva. (Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 9). Rakenteellinen voimaannuttaminen. (Narzary & Palo 2020, 1446). Johtajuudella nähdään suora vaikutus luottamuksen kautta. (Yuswanto & Ernawati 2020, 2331). Työtyytyväisyys, johtamisen laatu ja organisaation ilmapiiri. (Bakeer & Nassar ym. 2021, 20). Arvostusta saaneella työntekijällä ja esihenkilöiden tuella näyttää olevan vahvistava vaikutus. (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3). Eettisen ilmapiirin vaikutus. (Altuntas ym. 2021, 21). Eettinen johtajuus. (Aloustani ym. 2020, 5). Positiivinen muutosjohtajuus. Esihenkilöiden vaihdos. Sosiaalisen pääoman kasvu. (Soo 2017, 563-564)



Miten työyhteisötaidot ilmenevät:

Työyhteisötaidot Ilmenevät eniten omantunnon alueella. Tällöin sairaanhoitajien sosiaalinen pääoma kasvaa (Soo 2017, 563-564). Tällaiset henkilöt keskittyvät enemmän tavoitteisiin ja sitoutuvat työrooliinsa (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3). Työyhteisötaidot ilmenevät myös sitoutumalla ammattietiikkaan (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021, 31-32). Ne voivat ilmetä myös korkeampina kansalaishyveiden tasoina (Kegans, McCamey & Hammond 2012, 78). Työyhteisötaidot heijastuvat henkilöstön suorituskyyyn (Yuswanto & Ernawati 2020, 2331).

Suorituskyyyn paraneminen saa työntekijät osoittamaan työyhteisötaitojen mukaista käyttäytymistä ja tämä lisää työyhteisötaitoja entisestään. (Gupta 2019, 38-39; Alammar, Baddar & Salem 2020, 20; Narzary & Palo 2020, 1446; Coxen, van Der Vaart & Stander 2016, 9; Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 88; Aloustani 2020, 5; Bakeer & Nassar ym. 2021, 20; Altuntas ym. 2021, 21; Soo 2017, 563-564; Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3; Yuswanto & Ernawati 2020, 2331).



Mitä seurauksia työyhteisötaidoilla on:
<p>Työntekijöiden yleistä suoriutumiskykyä lisääviä vaikutuksia. Organisaation kannalta on tärkeä huomioida kulttuuriset tekijät sekä hoitohenkilökunnan rekrytoinnissa ja kehittämisessä. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 14). Henkilökunta välittää organisaatiosta ja auttaa sitä vapaaehtoisesti saavuttamaan tavoitteensa positiivisen asenteen ja käyttäytymisen avulla. (Gupta 2019, 38-39). Organisaatiot ovat tuottavampia ja kukoistavampia. (Yuswanto & Ernawati 2020, 2331). Halukkuus ylittää odotetun roolikäyttäytymisen vähimmäistaso. Tämä kasvattaa myös työmotivaatiota yhtenäisyyden tunteen lisääntyessä ja helpottaa ihmisten toimintaa. (Soo 2017, 563-564). Enemmän vahvuuksia, jolloin he kokevat menestystä. He ovat myös johdonmukaisempia sekä tavoitteessaan ja henkilökohtaisessa kehityksessään. Paremmat mahdollisuudet saavuttaa hyvä suhde työkaveriin. (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3). Näyttäisi lisäävän sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä. Luottamus organisaatioon, esimiehiin ja työtovereihin lisääntyy. (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 88). Vahvistaa työtyytyväisyyttä. (Narzary & Palo 2020, 1446)</p>
<p>Työntekijöitä ei kannattaisi painostaa hyväksymään organisaation arvoja, sillä tämä voi synnyttää reaktiivisia alakulttuureja ja vastakulttuureja. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 20)</p>
<p>Esihenkilöt ovat ensisijaisessa roolissa vaikuttamaan alaistensa käyttäytymiseen (Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 1).</p>

6.1 Sosiaalinen ja psykologinen pääoma

Sosiaalinen pääoma on Soonin (2017) mukaan toimivan välittäjänä muutosjohtamiskäyttäytymisen ja työyhteisötaitojen välillä. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa todellisia ja potentiaalisia resursseja, joita voidaan käyttää tietyn organisaation sosiaalisessa rakenteessa. Sosiaalisella pääomalla todettiin olevan voimakas vaikutus sairaanhoitajien työyhteisötaitoihin. Soo (2017) kuvaa työyhteisötaitojen ilmenevän eniten omantunnon alueella ja vähiten organisaation ylistämisessä. Omatunto kuvattiin tutkimuksessa organisaation jäsenten halukkuudeksi ylittää odotetun roolikäyttäytymisen vähimmäistason. Nämä käyttäytymismallit ovat säännöllinen kokouksiin ja keskusteluihin osallistuminen, organisaation muutosten seuraaminen ja sitoutuminen organisaatiossa tehtyihin päätöksiin. Työyhteisötaitoihin kuuluu myös ratkaisujen tarjoaminen ongelmiin sekä asiakkaiden vapaaehtoinen auttaminen ja työhön liittyvien ongelmien ehkäiseminen. (Soo 2017, 563-564.)

Psykologista pääomaa omaavilla henkilöillä on Chamisan, Mjolin, & Tatendan (2020) mukaan enemmän vahvuuksia, jolloin he kokevat menestystä. He ovat myös johdonmukaisempia sekä tavoitteissaan ja henkilökohtaisessa kehityksessään. Tällaiset henkilöt keskittyvät enemmän tavoitteisiinsa ja sitoutuvat työrooliinsa. Heidän voidaan odottaa osoittavan korkeat työyhteisötaidot. Psykologisen pääoman termi määritellään työntekijän tavoitelluksi psykologiseksi kehitystilaksi. Sen pääpiirteet

ovat korkea toivo, minäpystyvyys, sinnikkyys ja optimismi. Psykologinen pääoma on kuin positiivinen näkymä, joka korostaa vahvuuksia ja etuja puutteiden sijasta. (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3). Mokhtarin, Rezaeen & Baljanin (2021) tutkimuksen mukaan ne, kenellä on korkeampi sosiaalinen sopeutumiskyky, oli paremmat sosiaaliset taidot. Näillä henkilöillä on täten myös parempi kyky hallita työ- ja perhe-elämän välisiä konflikteja. Sosiaalisen sopeutumisen kyky heijastaa yksilön tyytyväisyyttä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Vastaavasti kokemus sosiaalisesta sopimattomuudesta voi lisätä työstressiä. (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021, 31-32.)

Sosiaalisella sopeutumisella oli Mokhtarin, Rezaeen & Baljanin (2021) mukaan heikko merkittävä yhteys työyhteisötaitoihin. Koulutustasolla havaittiin merkittävä vaikutus tähän yhteyteen. Muilla sosiaalisen sopeutumisen muuttujilla, kuten ikä, työkokemus ja kuukausittainen työaika, yhteyttä ei havaittu. Mokhtarin, Rezaeen & Baljanin (2021) mukaan sosiaalinen sopeutuminen ei suoraan vaikuta työyhteisötaitoihin, sillä saatuaan riittävän tuen henkilökunta ei ole kiinnostunut organisaation korkeammista tavoitteista. Sitä vastoin sairaanhoitajien vapaaehtoinen käyttäytyminen, joka ylittää työso-
pimuksessa vaadittavan alimman tason, johtuu heidän ammattietiikkaan sitoutumisestaan. (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021, 31-32.)

6.2 Kokemus ja pätevyys

Kegans, McCamey & Hammond (2012) havaitsivat että enemmän työkokemusta omaavat henkilöt omasivat korkeammat kansalaishyveiden tasot. Käytännössä tämä tarkoittaa työkokemuksen lisäävän henkilöiden vastuullisempaa osallistumista ja huolta yrityksen toiminnasta. Lisäksi he havaitsivat tutkimuksessaan kohteliaisuudella olevan negatiivinen korrelaatio henkilön työkokemukseen. Tutkimuksessa testattiin viittä hypoteesia työyhteisötaitojen elementtien ja työvuosien välisestä yhteydestä. Testattavia hypoteeseja olivat altruismi, tunnollisuus, kohteliaisuus, urheilullisuus ja kansalaishyve. Altruismin ja työkokemuksen välillä ei ollut mitään yhteyttä. (Kegans, McCamey & Hammond 2012, 78.)

Dargahi, Alirezaie & Shaham (2012) tutkivat työyhteisötaitoja Iranilaisten sairaanhoitajien keskuudessa. Tutkimus katsoi organisaation työyhteisötaitojen neljä ulottuvuutta urheilullisuus, siviilihyve, tunnollisuus ja altruismi. Tutkimuksen tulokset osoittivat suurimman osan tutkimukseen osallistuvista sairaanhoitajista omaavan työyhteisötaitojen mukaista käyttäytymistä. Tutkimuksessa havaittiin myös Sairaanhoitajien avioliittotatoksella, pätevyydellä ja sukupuolella olevan merkittävä yhteys urheiluhengen, altruismiin ja kansalaishyveisiin. Sairaanhoitajilla ei ollut taipumusta valittaa työs-
sään vähäpätöisistä asioista. He eivät myöskään tehneet ongelmista suurempia, kuin ne olivat, vaikka heitä ei johdateltu tähän. Iranilaiset sairaanhoitajat pyrkivät keskittymään asioiden positiiviseen puoleen. Suurin osa heistä noudatti tunnollisesti toimialansa määräyksiä ja toimintatapoja, he suorittivat tehtävänsä jopa vaadittua nopeammin. Suurin osa heistä antoi mielellään aikaansa muille ja auttoi perehdyttämään uusia työntekijöitä ja olivat aina valmiina ojentamaan auttavan kätensä. Sairaanhoitajista 50% osallistui myös tilaisuuksiin, joita ei vaadittu. (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 85-86.)

6.3 Eettinen ilmapiiri ja arvostus

Akateemiset sairaanhoitajat toteuttavat Altuntas ym. (2021) mukaan työyhteisötaitoja eettisen ilmapiirin vaikutuksesta. He kokevat eettisen ilmapiirin sosiaalisen vastuun ilmapiirinä, jolloin oman edun tavoittelu on vähemmän hallitsevaa. Sosiaalisen vastuun ilmapiirissä universaalisuus ja hyväntahtoisuus kohtaavat ja tämä vaikuttaa positiivisesti kaikkiin työyhteisötaitojen ulottuvuuksiin. Myönteinen ilmapiiri kehittää yhteiskunnallista vastuuta sosiaalisia ja yhteisiä etuja huomioiden ja ymmärtäen. Kohteliaisuus ilmenee ihmisten käyttäytymisessä ja toistuvassa vuorovaikutuksessa työssä ja tähän käytökseen jokainen voi itse vaikuttaa. On asianmukaista jakaa oikeaa tietoa pyytämättä ja olla aiheuttamatta ongelmia. (Altuntas ym. 2021, 21.) Arvostusta saaneella työntekijällä on Chamisan, Mjolin, & Tatendan (2020) mukaan hyvin todennäköisesti hyvät työyhteisötaidot. Esihenkilöiden tuella näyttää olevan vahvistava merkitys työntekijän työyhteisötaitoihin. Suhteessa, jossa arvostetaan työkaveria, on paremmat mahdollisuudet saavuttaa hyvä suhde työkaveriin. (Chamisa, Mjoli, & Tatenda 2020, 3)

Autenttinen johtajuus vaikuttaa Coxen, van der Vaart & Stander (2016) mukaan merkittävästi luottamukseen organisaatiota, esimiestä ja työtoveria kohtaan. Tämä luottamuksen lisääntyminen lisää työyhteisötaitoja. (Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 1). Autenttisen johtajuuden vaikutuksia ovat tutkineet myös Sepeng, Stander, van der Vaart & Coxen, (2020). Heidän mukaansa vaikutukset selittyvät seuraajien lisääntyneellä luottamuksen, toivon, positiivisten tunteiden ja optimismin tasolla. Aito johtajuus voimaannuttaa seuraajia tekemään positiivisia muutoksia, joka parantaa heidän työsuorituksiaan. Autenttisen johtajuuden katsotaan olevan kriittinen tekijä työyhteisötaitojen herättämisessä. (Sepeng, Stander, van der Vaart & Coxen 2020, 3). Johtajuudella nähdään suora vaikutus työyhteisötaitoihin myös Yuswanton & Ernawatin (2020) mukaan, joka ilmenee erityisesti luottamuksen kautta. (Yuswanto & Ernawati 2020, 2331).

Työyhteisötaitokäyttäytymiseen näyttäisi Bakerin & Nassarin Ym. (2021) mukaan vaikuttavan työtyytyväisyys, johtamisen laatu ja organisaation ilmapiiri. Nykyään sairaanhoitajat ovat tietoisempia omasta oikeudestaan yhdenvertaiseen kohteluun. Heidän on koettava prosessien ja organisaation oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu sitoutuakseen työhönsä ja kokeakseen työtyytyväisyyttä. (Bakeer & Nassar ym. 2021, 20). Aloustani ym. (2020) tekemän korrelaatiotutkimuksen tulokset osoittivat merkittävän yhteyden eettisen johtajuuden ja sairaanhoitajien työyhteisötaitokäyttäytymisen välillä. Analyysin tulokset osoittavat, että eettinen johtajuus ja eettinen ilmapiiri ennustaa työyhteisötaitoja. Eettistä johtamistyyliä kannattaa soveltaa ja luoda edellytykset eettisen ilmapiirin toiminnalle. Eettisesti suuntautunut johtamistapa antaa organisaatiolle useita etuja, jotka näkyvät terveydenhuollon johtamisjärjestelmässä ja suhteessa kollegoihin. Työn luonteen, ympäristön ja sairaalaolosuhteiden vuoksi toiminta edellyttää sairaanhoitajien keskuudessa ystävällistä ja läheistä ilmapiiriä. Mitä suvaitsevampi ilmapiiri organisaatiossa hallitsee, sen suurempi esiintyvyys on työyhteisötaidoilla. (Aloustani ym. 2020, 5)

6.4 Luottamus organisaatioon

Suurin osa myös iranilaisista sairaanhoitajista osoittaa Dargahin, Alirezaien & Shahamin (2012) mukaan urheiluhenkeä, siviilihyvettä, tunnollisuutta ja altruismia. Työyhteisötaitojen lisääntyminen sairaalassa näyttäisi lisäävän sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä. Sairaanhoitajien

toimintamahdollisuuksien lisäämisestä voisi olla myös hyötyä. Kollektiivinen tehokkuus parantaa yksilöllistä suorituskkyä. Hoitotyön kehittämisessä tulisi käyttää tutkimuksia, joiden avulla parannetaan työntekijöiden luottamusta organisaatioon työyhteisötaitojen kehittämiseksi ja työntekijöitä tulisi tukea tässä prosessissa. (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 88). Työntekijät ja organisaatiot ovat Yuswanton & Ernawatin (2020) mukaan tuottavampia ja kukoistavampia yksiköissä, joissa kannustetaan työyhteisötaitoihin. Tiedonhallinta heijastuu suorituskkyyn. Esimerkiksi työyhteisötaitoihin ja tiedonhallintaan perustuvalla menetelmällä pyritään ehkäisemään tässä tapauksessa painehaavan syntyminen. Organisaation muuttajat vaikuttavat henkilön käytökseen ja suorituskkyyn. Näitä muuttajia ovat resurssit, johtajuus, palkitseminen, rakenne ja työn suunnittelu. Yksi johdon tehtävistä on prosessin johtaminen eli valvoa ja koordinoita organisaatiosuunnitelmien toteuttamista. Painopiste tulisi olla ohjaamisessa ja motivaation lisäämisessä. Palkitsemisjärjestelmän luominen, positiivisen palautteen antaminen ja organisaation tavoitteiden integrointi ovat toimivia keinoja. Johtajuus on yksi tärkeimmistä henkilöstön suorituskkyyn vaikuttavista organisaatiotekijöistä. Johtajuus toimii ajurina organisaation olemassa oleville resursseille. Henkilöstöressurssien menestys vaikuttaa organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Nämä ja johtamisen vaikutus työntekijöiden kehittämiseksi ovat erottamattomia. Johtajilta saadut vaikutteet ovat suhteessa työntekijöiden tehokkuuteen työnsä suorittamisessa. (Yuswanto & Ernawati 2020, 2331)

Organisaation tuki parantaa Guptan (2019) mukaan työyhteisötaitoja työntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiden luottamus organisaation tukeen tarvittaessa auttaa heitä ylimääräiseen roolikäyttäytymiseen työyhteisötaitojen parantamiseksi, joka hyödyttää lopulta organisaation kasvua. Organisaation tuki ei voi olla pelkästään rahallista etua. Sen sijaan organisaation tukea parannetaan pienillä eleillä ja teoilla, joista jää pysyvä vaikutus kokijaan ja tieto siitä myös leviää. Organisaatioiden on tärkeää sitoutua työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa. Suositellaan jopa asettamaan työntekijät etusijalle ja asiakkaat toiselle sijalle. Luottamuksen kulttuurilla luodaan laajentamalla viestinnän ja tiedon läpinäkyvyyden rajoja. Työntekijät ensin -filosofia liittyy koettuun organisaation tukeen, jolloin työntekijät kokevat olevansa arvostettuja. Terveysthuollon vaativat työolosuhteet huomioiden innovatiiviset käytännöt voisivat auttaa motivoitumaan, sitoutumaan ja parantamaan palveluntarjoajien tuottavuutta. Terveysthuollon työntekijöiden kokemalla stressillä vaativan työn luonteen vuoksi on kielteinen vaikutus motivaatioon ja tuottavuuteen. Kielteinen vaikutus ulottuu myös organisaatioon. Tästä syystä käytännöt, jotka parantavat työntekijöiden käyttäytymistä organisaation eduksi, on hyödynnettävä. (Gupta 2019, 42)

6.5 Positiivinen muutosjohtajuus ja luottamus

Positiivisella muutosjohtajuudella esihenkilöt voivat Soon (2017) mukaan lisätä sairaanhoitajien sosiaalista pääomaa. Esihenkilöiden ja muiden henkilöiden vaihdoksella havaittiin myös tähän positiivisia muutoksia. Sosiaalisen pääoman kasvaessa, kasvaa työyhteisötaitot, tämä kasvattaa työmotivaatiota yhtenäisyyden tunteen lisääntyessä ja helpottaa ihmisten toimintaa. (Soo 2017, 563-564.) Johtamisen todettiin vaikuttavan Coxen, van der Vaart & Stander (2016) mukaan työyhteisötaitoihin luottamuksen kautta. Aito johtajuus vaikuttaa työpaikan luottamukseen positiivisesti monella tavalla. Johtajan ollessa puolueeton, aito, avoin jakamaan tietoa ja aidosti alaisiaan kuunteleva lisääntyy luottamus organisaatioon, esimiehiin ja työtovereihin. Aidot ja avoimet johtajat koetaan

luotettaviksi, heidän tunneilmaisunsa avulla ilmapiiriä voisi edistää niin, että ihmiset uskaltavat myöntää virheensä ja haastaisivat toisiansa suorituksen parantamiseen. Työntekijä kokisivat organisaation ja sen rakenteen tehokkaana ja tukevana. Aitojen johtajien olisi mahdollista luoda työilmapiiri, joka on myönteinen ja eettinen, jolle olisi ominaista avoimuus ja läpinäkyvyys. Tämä lisäisi luottamusta työntekijöiden keskuudessa, tällainen ilmapiiri kannustaa työntekijöitä luottamaan työkaverien pätevyyteen, oikeudenmukaisuuteen ja eettisyyteen. Toisiinsa luottavat työkaverit ovat mukavia, avoimempia omista haasteistaan ja peloistaan. Johtajien luotettavuuteen vastataan todennäköisesti osallistumalla luottavaisesti. Käsitys johtajasta roolimallina herättää työtovereissa luottamusta. Luottamuksen tunne helpottaa myös avun antamista ja saamista. Tätä voidaan myös pitää työyhteisötaitojen yhtenä muotona. Luottamus organisaatioon ja työtovereihin olivat positiivisessa yhteydessä toisiinsa. Parempi luottamus työtoveriin voi lisätä luottamusta organisaatiota kohtaan. (Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 9.)

Narzaryn & Palon (2020) mukaan työtyytyväisyys voi vahvistaa rakenteellisen voimaannuttamisen ja työyhteisötaitojen välistä suhdetta. Tämän lisäksi tutkimustulos viittaa siihen, että organisaation vetovoima paranee ja lahjakkaat sairaanhoitajat saadaan säilytettyä. Esihenkilöllä on mahdollisuus parantaa työyhteisötaitojen tasoa voimaannuttavan ympäristön luomisella. Valvontastrategioiden käyttäminen, joilla hoitajien mahdollisuuksia lisätään, näytti parantavan työyhteisötaitoja. Tämä tarkoittaa asianmukaista tiedonsaannin varmistamista, riittävää tukea, resursseja sekä mahdollisuutta oppia ja kasvaa. Virallinen ja epävirallinen valta näytti vaikuttavan myös positiivisesti työyhteisötaitoihin, tähän kuuluu nykytilaa koskevan tiedon saannin paraneminen organisaatiosta ja sen tavoitteista sekä arvoista, tiimityöstä, rooleista ja vastuista. Tukemisella tarkoitetaan palautetta asioista, jotka he tekevät hyvin, ehdotuksia suorituskyvyn parantamiseksi ja nevoja ongelmien ratkaisemiseksi. Tarvittavien materiaalien saatavuus ja riittävät resurssit työnsuorittamiseksi. Hoitotyön ammattilaisen keskeinen rooli tulisi tunnustaa merkitykselliseksi. Kollegoiden ja lääkäreiden apu sisältyy epäviralliseen valtaan. Ongelmien ilmetessä sairaanhoitajien tulisi saada tarvittaessa lääkärin apua. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi hoitotyön ammattilaisen tehdyn työn tunnustaminen, etenemismahdollisuudet, palkkauksen parantaminen ja muut edut voivat lisätä työyhteisötaitoja. (Narzary & Palo 2020, 1446.)

6.6 Kulttuurinen sopivuus

Alammarin, Baddarin & Salemin (2020) tekemässä tutkimuksessa määritettiin saudi-arabialaisten sairaanhoitajien näkemyksiä organisaatiokulttuurin vaikutuksesta työyhteisötaitoihin. Organisaation kulttuurisella sopivuudella on organisaation kansalaiskäyttäytymistä ja työntekijöiden yleistä suoriutumiskykyä lisääviä vaikutuksia. Kulttuurisista tekijöistä vallitsevia olivat kilpailukyky ja kannustavuus. Työyhteisötaitojen tärkeimpiä ulottuvuuksia olivat altruismi ja tunnollisuus. Useimmat sairaanhoitajat kokivat sekä organisaatiokulttuurin että työyhteisötaidot myönteisenä. Organisaatiokulttuurilla ja työyhteisötaidoilla osoitettiin keskenään merkittävä yhteys. Yhteys havaittiin kaikkiin muihin työyhteisötaitojen ulottuvuuksiin, paitsi urheiluhenkiseen käyttäytymiseen. Organisaation kannalta on tärkeä huomioida kulttuuriset tekijät sekä hoitohenkilökunnan rekrytoinnissa ja kehittämisessä. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 14.)

Yleinen työyhteisötaitokäyttäytyminen korreloi Alammarin, Baddarin & Salemin (2020) mukaan merkittävästi organisaatiokulttuurin-vakautta, suoritussuuntautuneisuutta, sosiaalista vastuuta, kannustavuutta, palkitsemisen painottamista ja kilpailukykyä. Palkkioiden painottaminen oli organisaatiokulttuurisista tekijöistä ainut, jolla oli käänteinen suhde työyhteisötaitojen kanssa ja tämä toimii ennustavana. Organisaatiokulttuuri ennustaa myös työyhteisötaitojen mukaista käyttäytymistä. Tutkimuksen mukaan organisaatiokulttuurin tekijöistä merkittävin oli kilpailukyky ja sen jälkeen koettu tuki. Palkkioiden korostaminen oli sitä vastoin vähiten havaittu organisaatiokulttuurinen tekijä. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 17.)

Altruismin kuvataan Alammar, Baddar & Salem (2020) tutkimuksessa sairaanhoitajien valmiudeksi auttaa työtovereitaan ja uusia sairaanhoitajia. Altruistinen käyttäytyminen on osa kertynyttä kulttuuriperintöä. Altruistisen käyttäytymisen vallitessa työpaikalla henkilökunta on lähempänä toisiaan. Tällainen suhde auttaa sairaanhoitajia ymmärtämään ryhmätyön periaatteita. Ryhmätyön paraneminen auttaa sekä sairaanhoitajia että organisaatiota saavuttamaan tavoitteensa. Tunnollisuus oli toiseksi tärkein työyhteisötaitojen ilmenemismuoto. Tunnollisuus tarkoittaa käytänteiden noudattamista ja vapaaehtoista työajan ulkopuolista toimimista työantajan hyväksi. Urheiluhengellä tarkoitetaan henkilön kykyä sietää työpaikalla tiettyjä välttämättömiä ärsytyksiä. Tämä käyttäytyminen ilmenee ihmisen rauhallisuutena epämukavissa tilanteissa, joilta työpaikalla ei voi välttyä. Ihmisen sietäessä tiettyjä ärsytyksiä heidän käyttäytymisessään ei näy suuttumusta. He eivät valita tai etsi vikoja. Toisin sanoen sairaanhoitajat eivät keskity arjen negatiivisiin puoliin. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 19.)

7 TULOSTEN TARKASTELU, POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoitus oli kuvata sairaanhoitajien työyhteisötaitoja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tiedon lisääminen sairaanhoitajien työyhteisötaidoista ja niiden yhteydestä työnhyvinvointiin. Tutkimuskysymykset olivat, millaisia työyhteisötaitoja tarvitaan sairaanhoitajan työssä ja miten työyhteisötaidot ovat yhteydessä työhyvinvointiin? Tutkimusaihe nousi mielenkiinnostani työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin. Aiheen valinnan tärkeyttä lisäsi alalla vallitseva työvoimapula ja työyhteisöjen ongelmat.

Kaikki tulososiossa käyttämäni tutkimukset ovat kansainvälisiä. Aihetta on vähän tutkittu, joten luotettavaa tietoa ei löytynyt suomenkielisenä. Aihevalintaani koskien kansainvälisten tutkimusten käyttö on relevanttia ja yleistettävissä. Joiltakin osin kulttuuriset tekijät vaikuttavat tulokseen. Tässä osiossa tarkastelen ja vertailen teoriaosassa käyttämiäni tuloksia kirjallisuuskatsauksessa käyttämäni tutkimusten tuloksiin.

7.1 Sosiaalinen ja psykologinen pääoma

Soon (2017) mukaan sosiaalinen pääoma toimii välittäjänä muutosjohtajuuden ja työyhteisötaitojen välillä. Sosiaalisella pääomalla oli voimakas vaikutus sairaanhoitajien työyhteisötaitoihin. Tämä vaikutus näkyi omantunnon alueella ja vaikutti organisaation jäsenten halukkuuteen ylittää odotetun roolikäyttäytymisen vähimmäistason. (Soo 2017, 563-564.) Nurmi (2018) kuvasi työyhteisötaitoiksi työntekijän sopuisan ja tehokkaan käyttäytymisen organisaation hyväksi. Tähän käyttäytymiseen kuului aloitteellisuus, vastuunkanto ja itseohjautuvuus. Näiden lisäksi työyhteisötaitoja olivat kyky antaa ja vastaanottaa palautetta sekä huolehtia toimivasta vuorovaikutuksesta. (Nurmi 2018, 5-6.) Koivusen ja Saaren (2016) mukaan oman työsuorituksen aktiivinen parantaminen ja hallinta sekä työpaikan kehittämisestä, viihtyvyydestä ja yhteistyöstä huolehtiminen ovat myös työyhteisötaitoja (Koivunen & Saari 2016, 16).

Työyhteisötaidot edistävät Soon (2017) mukaan henkilökunnan osallistumista kokouksiin ja keskusteluihin. Työyhteisötaitojen vaikutuksesta sairaanhoitajat seurasivat organisaation muutoksia ja sitoutuivat yhteisiin päätöksiin. He tarjosivat myös ratkaisuja ongelmiin, auttoivat vapaaehtoisesti asiakkaita ja ennaltaehkäisivät ongelmien syntymistä (Soo 2017, 563-564.) Työyhteisötaidot paransivat työntehokkuutta myös Taghinezhadin, Safavin, Raiesifarin & Yahyavin (2015) mukaan. Nämä taidot lisäsivät työntekijöiden osallistumista ja olivat hyvän ilmapiirin edellytyksiä. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015.)

Chamisan, Mjolin & Tatendan (2020) mukaan psykologista pääomaa omaavilla sairaanhoitajilla oli enemmän vahvuuksia ja he menestyivät työssään. Heidän toimivat johdonmukaisemmin sekä tavoitteissaan että henkilökohtaisessa kehityksessään. Nämä henkilöt sitoutuivat työrooliinsa ja heidän voitiin odottaa osoittavan korkeammat työyhteisötaidot. Psykologinen pääoma auttoi henkilöä näkemään positiivisesti ja korostamaan vahvuuksia sekä etuja puutteiden sijaan. (Chamisa, Mjoli & Tatenda 2020, 3.) Mokhtarin, Rezaeen & Baljanin (2021) mukaan korkeamman sosiaalisen sopeutumiskyvyn omaavilla sairaanhoitajilla oli paremmat sosiaaliset taidot. He kykenivät hallitsemaan paremmin työ- ja perhe-elämän välisiä konflikteja. Sosiaalinen sopeutumiskyky näyttäytyi tyytyväisyytenä vuorovaikutuksessa. (Mokhtari, rezaee & Baljani 2021, 31-32.) Nurmi (2018) kuvasi

työyhteisötaitojen ilmenevän rakentavalla tavalla, kehittämisehdotuksia tekemällä ja muita siihen kannustaen. Tällainen työntekijä mielsi paikkansa organisaatiossa. Hän tunsi omat oikeudet ja velvollisuudet, osallistui kokouksiin ja kouluttautui vapaaehtoisesti. (Nurmi 2018, 11.) Ammattietiikkaan sitoutuminen lisäsi sairaanhoitajien työyhteisötaitoja sosiaalisen sopeutumisen lisäksi (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021, 31-32). Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi (2015) kuvasivat organisaatioon sitoutumisen ennustavan sairaanhoitajien hyvää työyhteisötaito käyttäytymistä. Työyhteisötaitojen merkitys korostui työvoiman vähetessä. Sairaanhoitajien saama oikeudenmukainen kohtelu paransi työyhteisötaitoja. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015).

7.2 Kokemus ja pätevyys

Kegans, McCamey & Hammond (2012) havaitsivat enemmän työkokemusta omaavien sairaanhoitajien osallistuvan vastuullisemmin ja olevansa enemmän huolissa yrityksen toiminnasta (Kegans, McCamey & Hammond 2012, 78). Nurmen (2018) mukaan jokaisen työpanos on tärkeä, sillä tuloksia saavutettava enemmän pienemmillä resursseilla. Organisaation toiminta saatiin tehokkaimmaksi, kun työntekijät organisoivat ja kehittivät toimintaa. Kehittävä työote, aloitteellisuus ja avuliaisuus lisäsi tehokkuutta ja taloudellista hyötyä. (Nurmi 2018, 6.) Työhyvinvoinnin parantaminen luottamuksen avulla, rakentavalla palautteella ja työn mielekkyyden lisäämisellä, lisää kaikkien työhyvinvointia. Tämä hyöty saavutti niin organisaation kuin työntekijätkin. Työyhteisötaidot kevensivät kuormittavia työtilanteita. Kiinteässä työyhteisössä autettiin helpommin ja koettiin olevan vastuussa yhdessä. (Nurmi 2018, 6.)

7.3 Eettinen ilmapiiri ja arvostus

Altuntasin ym. (2021) mukaan sairaanhoitajat ilmensivät työyhteisötaitoja eettisen ilmapiirin vaikutuksesta. Eettinen ilmapiiri oli heille sosiaalisen vastuun ilmapiiri, joka ilmeni kohteliaana käytöksenä. Tietoa jaettiin pyytämättä ja pyrittiin olla aiheuttamatta ongelmia. (Altuntas ym. 2021, 21.) Chamisa, Mjoli & Tatenda (2020) kuvasivat arvostusta saaneen työntekijän omaavan hyvät työyhteisötaidot. Esihenkilöiden tuella koettiin suuri merkitys (Chamisa, Mjoli & Tatenda 2020, 3). Mönkkönen & Roos (2019) korostivat työhyvinvoinnin ennakoivaa edistämistä tärkeäksi. Heidän mukaansa työn organisointi, kuormituksen optimointi ja oikeudenmukainen kohtelu vaikuttivat työhyvinvointiin. Toisten osoittama arvostus koettiin myös tärkeäksi. (Mönkkönen & Roos 2018, 237-242.) Rajamäen & Mikkolan (2017) mukaan Vuorovaikutus liittyi kiinteästi työyhteisöön kiinnittymiseen. Onnistunut vuorovaikutus mahdollisti tavoitteiden mukaisen työn toteutumisen. (Rajamäki & Mikkola 2017, 254.) Roos & Mönkkönen (2018) Kuvasivat vuorovaikutuksen roolin tärkeäksi työhyvinvoinnin toteutumiselle. Vuorovaikutuksen haasteina sanaton viestintä voi lannistaa ja saada ihmiset puolustuskanalle. Tulkinnat ovat vaikeuttamassa vuorovaikutusta. Tulehtuneiden välien vaikutus saattoi vääristää muiden tarkoittamaa viestintää. Myös henkilökohtaisilla asioilla saattoi olla viestintään vaikutusta. Takana puhumisen kulttuuri murensi työilmapiiriä, johon tulee puuttua työpaikan pelisäännöillä. (Roos ja Mönkkönen 2018, 107.)

Autenttinen johtajuus lisäsi Coxenin, van der Vaartin & Standerin (2016) mukaan luottamusta organisaatiota, esihenkilöä ja työkaveria kohtaan. Luottamus lisäsi työyhteisötaitoja. (Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 1.) Autenttisen johtajuuden tulokset selittyivät lisääntyneen luottamuksen

lisäksi, toivon, positiivisten tunteiden ja optimismin lisääntymisenä. Aidon johtajuuden vaikutuksesta seuraajat voimaantuivat ja tekivät positiivisia muutoksia parantaen työsuoritustaan. Autenttinen johtajuus oli kriittinen tekijä työyhteisötaitojen heräämiseen. (Sepeng, Stander, van der Vaart & Coxen 2020, 3.) Cavanagh, Fisher, Francis & Gapp (2012) kuvasivat organisaation arvojen sisäistämisen ja läpikäymisen uusien työntekijöiden kanssa tärkeäksi. Tämä toimi tukena työntekijöiden kehittämisessä. Työyhteisötaitoja tukeva toiminta auttoi työntekijöitä sisäistämään organisaation arvot. Arvojen sisäistäminen näkyi työntekijöiden vuorovaikutuksessa. (Cavanagh, Fisher, Francis & Gapp 2012, 681-682.) Työyhteisön menestys ja työntekijöiden jaksaminen olivat yhteydessä johtamisen ja työyhteisötaitojen hyvään yhteistoimintaan (Mathumbu & Dodd 2017). Sinokki (2013) kuvasi johtajan hyvien vuorovaikutustaitojen edistävän työyhteisön työhyvinvointia ja tavoitteiden toteutumista. Hyvä johtaja onnistui välittämään vuorovaikutuksen avulla työyhteisölle oman innostavan ja positiivisen asenteensa. Työntekijän kokema arvostuksen tunne sai kukoistamaan ja ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Luottamuksen ilmapiirillä ja oikeudenmukaisella johtamisella mahdollistettiin innostuminen ja oppiminen. Myönteisten tunnetilojen vaikutus mahdollisti erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen näkemisen. (Sinokki 2013.)

7.4 Luottamus organisaatioon

Dargahin, Alirezaie & Shahamin (2012) mukaan työyhteisötaitojen lisääntyminen sairaalassa lisäsi sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä. Kollektiivinen tehokkuus lisäsi myös yksilöllistä suorituskkyä, joten toimintamahdollisuuksien lisääminen kannattaisi. Tutkimusten hyödyntäminen hoitotyön kehittämisessä parantaisi työntekijöiden luottamusta organisaatioon. Työntekijöiden tukeminen tässä projektissa lisäsi sairaanhoitajien työyhteisötaitoja. (Dargahi, Alirezaie & Shaham 2012, 88.) Mönkkönen & Roos (2019) kuvaavat varhaisen puuttumisen ja aktiivisen työhyvinvoinnin edistämisen toimivan organisaatiossa parhaiten (Mönkkönen, & Roos 2019, 263). Taghinezhadin, Safavin, Raiesifarin & Yahyavin (2015) mukaan sairaanhoitajien oikea aikainen tukeminen vaikutti organisaatioon sitoutumiseen. Vaikutusta todettiin olevan töiden tasapuolisella jakautumisella ja tasapuolisuudella työvuorosuunnittelussa. Sairaala oli tärkeää luoda positiivinen kuva. Henkilöstön potentiaalin maksimaalinen hyödyntäminen myös vähensi irtisanoutumista ja paransi hoidon laatua. (Taghinezhad, Safavi, Raiesifar & Yahyavi 2015.)

7.5 Positiivinen muutosjohtajuus ja luottamus

Työyhteisötaidot ilmenevät todennäköisemmin niiden työntekijöiden käyttäytymisessä, jotka kokevat työpaikallaan työtyytyväisyyttä ja organisatorista oikeudenmukaisuutta. (Bakeer & Nassar ym. 2021, 20) Sairaanhoitajien työtyytyväisyyden parantamiseen panostaminen edisti sairaanhoitajan organisaatioon sitoutumista ja vähensi halukkuutta jättää työnsä. (Bakeer & Nassar ym. 2021, 25) Työyhteisötaidot paranivat myös sairaanhoitajien positiivisella muutosjohtajuudella. Mikäli sairaanhoitaja omasi lisäksi suurta sosiaalista pääomaa roolissaan, he suorittivat tehtävänsä hyvin keskinäisen luottamuksen avulla. He kokivat työssään voimaantumisen tunnetta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Tällaiset henkilöt tekevät todennäköisesti yhteistyötä terveydenhuollossa myös muiden tiimien kanssa laadukkaan potilashoidon saavuttamiseksi. (Soo 2017, 564)

Coxen, van der Vaart & Stander (2016) kuvasivat johtamisen vaikuttavan työyhteisötaitoihin luottamuksen kautta. Aidon, puolueettoman, avoimen ja aidosti kuuntelevan esihenkilön toimet edistivät luottamusta organisaatioon. Aito johtaja koettiin luotettavaksi. Tällaisen esihenkilön tunneilmaisu edisti työilmapiiriä avoimemmaksi ja että virheet uskallettiin myöntää ja työsuoritus parani. Työntekijät kokivat organisaation rakenteen tehokkaana ja tukevana. Esihenkilöiden luotettavuus herätti luottamusta. Luottamuksen tunne helpotti avun antamista ja saamista. Luottamus organisaatioon ja työtovereihin olivat yhteydessä toisiinsa ja nämä ovat työyhteisötaitojen ilmenemismuotoja. Coxen, van der Vaart & Stander 2016, 9.) Positiivinen muutosjohtajuus lisäsi työyhteisötaitoja ja työmotivaatiota sekä helpotti ihmisten toimintaa (Soo 2017, 563-564). Esihenkilötyötä helpotti itsetuntemus ja vuorovaikutustaidot. Itsetuntemuksen kehittäminen omien tunnereaktioiden taustalla helpotti esihenkilötyötä. (Ankkuri-Ikonen ryhmätyö-RY.)

7.6 Kulttuurinen sopivuus

Alammar, Baddar & Salem (2020) kuvasivat organisaation kulttuurisella sopivuudella yhteyden työyhteisötaitoihin ja yleiseen suorituskyykyyn. Kulttuurisista tekijöistä tärkeimmät olivat kilpailukyky ja kannustavuus. Kulttuuristen tekijöiden huomioiminen sekä rekrytointivaiheessa että kehittämisessä olivat tärkeitä. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 14.) Työyhteisötaidot ennustivat organisaatiokulttuurin vakautta, suoritussuuntautuneisuutta, palkitsemisen painottamista ja kilpailukykyä (Alammar, Baddar & Salem 2020, 17). Sairaanhoidajien valmius auttaa työtovereita oli osa kertynyttä kulttuuriperintöä. Tämä lähentää sairaanhoidajia työyhteisössä. Toisten auttaminen edisti myös ryhmätyön ymmärtämistä. Ryhmätyön toimiminen edisti sekä sairaanhoidajien että organisaation tavoitteiden toteutumista. Hyvän ryhmähengen myötä urheiluhenkisyys parani. Urheiluhenkisen käyttäytyminen ilmeni rauhallisuutena epämukavissa tilanteissa. Urheiluhenkisen työntekijä pysyi rauhallisen, eikä suuttumus näkynyt hänen toiminnassaan. (Alammar, Baddar & Salem 2020, 19.)

Sairaanhoidajien hyvä perustehtävien hoitaminen ja vastuualueidensa tuntemus sujuvoitti työn tekemistä. Työntekijä tiesi olevansa vastuussa työn tekemisestä esimiehilleen. Sairaanhoidajien kuului hoitaa potilaat tarkoituksen mukaisesti. Kyse oli yhteistyön sujuvuudesta osapuolten välillä. Esihenkilöiden tehtävä oli huolehtia edellytykset perustehtävien hoitamiseen. (Ankkuri-ikonen ryhmätyö-RY; Narzary 2015, 21.) Yhteistyötaidot olivat edellytys ryhmässä toimimiselle, mutta kriisit ja ongelmat olivat osa ryhmän kehitysvaiheita. Yhteistyötaitoja voi oppia kokemuksen kautta. Yhteistyön edellytykset olivat taito kuunnella ja taito ilmaista omia ajatuksia. Realistinen itsetunto oli edellytys yhteistyötaitoille. Työntekijä tarvitsi myös riittävää itsenäisyyttä sekä riittävää halua ja rohkeutta sitoutua tavoitteisiinsa. Työntekijällä piti olla halua tulla toimeen muiden kanssa. Lisäksi tarvittiin uskallusta puolustaa tarvittaessa itseään ja muita sekä halua puuttua rohkeasti epäkohtiin. Suuressa organisaatiossa jaettu johtajuus oli välttämätöntä. Tällöin korostui työnjaon merkitys ja vastuun jakaminen. Rakenteellinen voimaannuttaminen edisti työyhteisötaitoja. Rakenteellisen voimaannuttamisen keinoja olivat tiedonsaannin parantaminen, tuen saaminen ja jaettu johtajuus. (Narzary 2015, 21.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että aikaisemmat tutkimukset tukevat kirjallisuuskatsauksessa käyttämieni tutkimukset tuloksia vahvistaen niitä. Bekeerin & Nassarin (2021) mukaan työyhteisötaidot ilmenivät todennäköisemmin niiden työntekijöiden käyttäytymisessä, jotka kokivat työpaikallaan työtyytyväisyyttä ja organisatorista oikeudenmukaisuutta (Bakeer & Nassar ym. 2021, 20).

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyden parantamiseen panostaminen edisti sitoutumista organisaatioon ja vähensi heidän halukkuuttaan jättää työnsä (Bakeer & Nassar ym. 2021, 25). Työyhteisötaidot paranivat sairaanhoitajien positiivisella muutosjohtamisella. Sairaanhoitajien omatessa lisäksi suurta sosiaalista pääomaa, he suorittivat työnsä hyvin keskinäisen luottamuksen avulla. Sairaanhoitajat kokivat työssään voimaantumisen tunnetta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Tällaiset henkilöt tekivät todennäköisemmin yhteistyötä terveydenhuollossa myös muiden tiimien kanssa laadukkaan potilastyön saavuttamiseksi. (Soo2017, 564.)

Muutosjohtajuudella voitiin edistää työyhteisötaitojen ilmentämistä muuttuvassa työyhteisössä. Kokemuksen tuomaa lisää työyhteisötaitoihin tulisi arvostaa työyhteisöissä. Esihenkilön toimilla voitiin lisätä työntekijöiden luottamusta organisaatioon. Itsetuntemuksen kehittymisen myötä esihenkilön oli helpompi olla aito, läsnä ja kuunnella.

7.7 Eettisyys ja luotettavuus

Tutustuin ennen opinnäytetyön aloittamista eettisiin ohjeisiin Savonia AMK:n sivuilla, koska opinnäytetyön tekijän vastuulla on noudattaa eettisiä työtapoja tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Savonia-amk.) Ohjaava opettaja opasti oikeaan suuntaan pyydettäessä palautetta. Vuoropuhelua ohjaavan opettajan kanssa tehtiin työn eri vaiheissa. Aiheen valinnassa ja tutkimuskysymysten muovaantumisvaiheessa minulla oli ennakkooletuksia tuloksista. Näitä täytyi tarkastella kriittisesti, että voin olla avoin mahdollisille tuloksille. Myös otsikkoa täytyi muokata, niin ettei se ollut valmiiksi puolueellinen. Tutustuessani tuloksiin ennakkokäsitykseni muuttuivat työn edetessä. Aineiston sisältö ei saanut vaikuttaa tutkimusten valintaan. Olin avoin kaikille tuloksille. Kirjoittaessani täytyi olla tarkkana, että tulokset säilyvät muuttumattomina, enkä tulkitse vastauksia omien käsitysteni mukaan.

Laadullisessa tutkimuksessa työn tuloksiin voi vaikuttaa se, että tutkija tulkitsee aineistoa omaan intuitioon ja -järkeilykykyyn perustuen. Tästä syystä on tärkeää pyrkiä vähentämään virhepäätelmiä. On kehitetty keinoja, joiden avulla samasta aineistosta toinenkin tutkija pääsisi samoihin tulkintoihin. (Metsämuuronen 2008, 8.) Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi tarkoitukseeni, koska halusin saada tietoa luonnollisiin tilanteisiin liittyvistä syyseuraussuhteista sekä olin kiinnostunut tiettyjen tapahtumien osallisten ja tapahtumien yksityiskohtaisista merkitysrakenteista. (Metsämuuronen 2008, 14.) Halusin selvittää mitä kaikkea aiheesta tiedettiin ja mitkä asiat työhyvinvointiin vaikuttivat. Tästä syystä valitsin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmäksi. Olin jo kartoittanut laajasti aineistoa ja minulla oli selvä kuva aineiston laadusta ja määrästä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tekemiseen tarvitsin sopivan sisällön analyysimenetelmän tehdessäni varsinaista opinnäytetyötä. (Salminen 2011, 6.) Esitin valmiin opinnäytetyösuunnitelma syksyllä 2022 jonka jälkeen aloitin opinnäytetyöraportin tekemisen.

Opinnäytetyön aihe nousi omista mielenkiinnon kohteista, joka oli tärkeää motivaation ja mielenkiinnon säilymiseksi pitkässä projektissa. Aiheen ollessa tunteitakin herättävä oli haasteena, ettei oma mielipide johdatellut työn tekemistä. Olin avoin aiheelle tiedostaessani, että tutkimusten sisällöstä saattaa nousta esille näkökulmia, joita en ollut ajatellut tai pitänyt tärkeinä. Huomioin mahdollisuuden, että laadullisen tutkimuksen tavoite ja tarkoitus muuttuvat lähdemateriaaleissa esille nousseiden seikkojen myötä. (Salminen 2011, 6.)

Artikkeleita etsiessäni on tärkeää, että sama tulos olisi toistettavissa. Teen haut systemaattisen haun mukaan ja kirjaan polut ylös. Olen myös luotettavuuden lisäämiseksi kirjannut opinnäytetyöhöni tietokannat ja käyttämäni hakusanat, sekä poissulkukriteerit. Sisäänotto ja poissulku kriteereitä pohdittaessani oli tärkeä miettiä käytettäviä resursseja, mutta myös riittävän luotettavaa ja kattavaa aineistoa. Aineiston on ensisijaisen tärkeää vastata tutkimuskysymyksiin. Rajallisista aika resursseista johtuen, rajasin hakua niin, että tulokset olivat riittävän helposti saatavilla. Hyväksyin kaikki vastaukset mitä tulokset antoivat ja pyrin pohtimaan niiden hyödynnettävyyttä. En voinut käydä kaikkia saamiani tuloksia läpi, koska niitä oli tuhansia. Kävin kuitenkin aineistoa läpi niin pitkälle, että enää ei tullut vastauksia kysymyksiini.

Tarkoitukseni oli kerätä tutkimusaineistoa laajasti, niin että aihetta koskeva tieto tuli esille puolueettomasti, eikä vahvistamaan omia käsityksiäni. Aiheen rajaaminen, tutkimuskysymysten määrittely ja tulosten kuvaileminen puolueettomasti olivat tärkeitä vaiheita. Työssäni ei käsitelty luottamuksellista tietoa, sillä tietoa ei kerätty omalta työpaikaltani. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Toimin eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Mietin tutkimuskysymyksen muotoilua niin, ettei se ollut jo valmiiksi tiettyyn lopputulokseen johdatteleva. Jouduin vaihtamaan otsikkoa, koska aluksi se oli johdatteleva. Lisäksi aineistoa etsiessäni toimin täysin puolueettomasti, enkä antanut omien oletusten vaikuttaa lopputulokseen. Minulla oli ennakko oletamus tuloksista ja tein suunnitelman tämän olettamuksen perusteella. Jouduin muokkaamaan hieman suunnitelmaani ja muuttamaan käsitystäni, sillä olettamukseni ei ollut aivan oikea. Tietysti aina on olemassa mahdollisuus tulkintavirheisiin tai oma esitystapa muuttaa tulosta, mutta pyrin siihen, että tulos on toistettavissa ja totuudenmukainen. Menetelmää on kritisoitu juuri edellä mainituista syistä. Vahvuksiensa puolesta se mielestäni sopi juuri tähän minun valitsemaani aiheeseen. Pystyin tarkoituksellisesti ohjaamaan tarkastelun erityiskysymyksiin. Työn erivaiheissa oli oltava huolellinen ja noudatettava tarkkuutta, näin pystyin lisäämään työn luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä. (Kangasniemi ym. 2013.)

Hyödynsin kirjallisuuskatsauksen laadunarvioinnissa laadunarvioinnin tarkastuslistaa. Arvioin käyttämäni tutkimusartikkelien laatua Hawkerin mallin mukaan. (Hawker ym. 2002.) Hawkerin työkalu mahdollistaa tutkimusten luotettavuuden arvioinnin. Tutkimusten laatua arvioidaan yhdeksästä eri näkökulmasta. Kohdat pisteytetään arvosanoin 1-4. Tutkimuksen saama korkein mahdollinen pistemäärä on 36. Pisteytys 1=erittäin huono, 2=huono, 3=kohtalainen ja 4=hyvä. (Hawker ym. 2002.) Näin toimien pystyin tuottamaan laadukkaamman työn, eikä sisältö perustunut omiin valintoihin.

7.8 Ammatillinen kasvu

Työ oli hyödyllinen oman ammatillisen kasvuni kannalta. Ammatillista kasvuni tuki työn prosessinomainen eteneminen ja riittävä aika. Huomasin oman ammatillisen kasvuni työn edistymisen myötä saamistani uusista oivalluksista ja lisääntyneestä ymmärryksestä. Tämän työn tekeminen tuki esihenkilönä kasvamistani, sillä työn sisältö koskee töissäni viikoittain ilmeneviä haasteita, joita pyrin ratkaisemaan. Lisääntynyt ymmärrys auttaa minua suhtautumaan haasteisiin ammatillisemmin ja ymmärtämään sitä, että nämä haasteet koskettavat jokaista työyhteisön jäsentä. Osaan valita helpommin oikeanlaisen lähestymistavan asioihin, jota myös tutkimustieto tukee. Työyhteisössä tulisi

arvostaa ehdotuksia ja pyrikiä osallistamalla aktivoimaan työntekijöitä kehittämään omaa työyhteisöään, jolloin he myös paremmin sitoutuvat siihen. Eettinen ilmapiiri, muutosjohtaminen, henkilökohdaiset voimavarat ja haasteet vaikuttavat voimakkaasti työyhteisöön. Tämän lisäksi opin asioita, joilla esihenkilö tai työntekijä itse voi vaikuttaa omiin voimavaroihinsa.

Opinnäytetyöprosessin aikana omaksin laaja-alaista oman alan erityisosaamista vastaavia käsitteitä, menetelmiä ja tietoa. Opin käyttämään tässä työssäni käyttämiäni menetelmiä itsenäisen ajattelun ja tutkimuksen perustana. Nyt ymmärrän paremmin sekä omaan alan, että rajapintoihin liittyviä kysymyksiä. Ajattelen näitä asioita nyt kriittisemmin, enkä niin suoraviivaisesti. Olen joutunut tässä työssäni myös käyttämään luovia ratkaisuja kuten Auvinen ym. (2022) suosituksessaan kuvaavat. Tarkastelen lukemaani tietoa nyt kriittisemmin. Kaikki tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä. Olen oppinut ratkaisemaan ongelmia opinnäytetyössäni luovin keinoin ja ennen kaikkea uskaltanut tehdä ratkaisuja. Osaan työstää itsenäisesti oman alan vaativia tehtäviä ja työssäni toimin esihenkilönä. (Auvinen ym. 2022.)

Työn edetessä on osattava valita itselle ja työhön sopivia luovia ratkaisuja, koska kaikkeen ei ole selkeää vastausta. Opin tekemään ratkaisuja, sillä muuten työ ei etenisi. Joitakin vaiheita tein yrityksen ja erehdyksen kautta, mutta löysin lopulta sopivimmat ratkaisut. Tällä kokemuksella en olisi voinut tehdä mitään toisin. Seuraavassa työssäni, etsisin suoraan luotettavaa tietoa laadukkaista lähteistä ja lähtisin vielä suoraviivaisemmin etenemään määrätietoisesti raporttipohjan ohjeiden mukaisesti. Ottaisin heti alussa osaamistavoitteet esille ja selvittäisin valmiiksi mitä vaaditaan, ennen kuin teen. Näin tehdyn työn määrä jäisi vähäisemmäksi. Aihealuetta koskien olen ymmärtäväisempi työyhteisön ongelmista. Ne ovat hyvin monimutkaisia, eikä niihin ole yhtä oikeaa syytä.

Opinnäytetyön aiheen valinta oli hyvin perusteltu ja rajattu. Aihe palvelee monipuolisesti työelämän haasteita, sekä teorian että käytännön tasolla. Teoriatieto on helposti käytäntöön sovellettavissa. Olen hyödyntänyt opinnäytetyössäni riittävissä laajuudessa luotettavaa ja ajankohtaista tietoa. Käsitteet on avattu ja määritelty ja olen tehnyt synteisiä aikaisemman ja uuden tiedon väillä. Lähdekritiikki on kehittynyt työnedetessä ja kaikki tieto ei ole suoraan yleistettävissä. Opinnäytetyön tutkimusosin kaikki lähdemateriaali on kansainvälistä tutkimustietoa. Olen käyttänyt kirjallisuuskatsaukseen kuuluvia menetelmiä itsenäisesti ja välillä soveltaen. Työni on edennyt suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti. Työn vaiheet on selkeästi auki kirjoitettu opinnäytetyössä. Olen pohtinut menetelmän heikkouksia ja luotettavuutta heikentäviä seikkoja. Olen toteuttanut työni parantamalla sen luotettavuutta. Vaihtoehtoisia tapoja tämän työn tekemiseksi ei ollut, koska halusin kartoittaa tämänhetkistä tietoa. Kirjallisuuskatsauksen tulos vastaa erinomaisesti työni tavoitteita ja vahvistaa aikaisempia tutkimuksia täydentäen niitä. Tulokset ovat suoraan hyödynnettävissä hoitotyön ammattilaisille johtajuuden kehittämiseen työyhteisötaitojen käsitteen ymmärtämisen kautta. Tästä hyötyvät myös työntekijät, sillä aiheen ymmärtäminen hyödyttää kaikkia aiheesta kiinnostuneita. Olen arvioinut kriittisesti ja monipuolisesti työni tuloksiin liittyviä eettisiä kysymyksiä. Olen arvioinut kriittisesti valintoja työn eri vaiheissa ja vertaan tuloksia teoriataustaan. Esittelen monipuolisesti johtopäätökset ja kehittämissuhteet, joilla on yhteys käytännön työhön. Raportti on selkeä ja johdonmukainen sekä helposti ymmärrettävä.

Jatkotutkimusaiheeksi ehdotan ikäjohtamisen tutkimista. Siihen opinnäytetyöni ei tuo suoraa vastausta. Aihe on ajankohtainen, koska sukupolvien välinen kuilu tuntuu laajenneen liian suureksi. Tämä on tuonut uudenlaisia haasteita työyksiköihin.

LÄHTEET

- Alammar, Kamila, Baddar, Fatma & Salem, Olfat 2020. Organizational culture and citizenship behavior in Saudi Arabia: The hospital nurses' perspectives. *Akateeminen aikakauslehti* 10(2), 14-25. [10.26634/jnur.10.2.16933](https://doi.org/10.26634/jnur.10.2.16933). Viitattu 21.7.2023
- Abdeen, Maha Abdeen & Attia, Nora Mahdy 2020. Ethical Work Climate, Moral Courage, Moral Distress and Organizational Citizenship Behavior among Nurses. *Akateeminen aikakauslehti* 12(3), Ethical Work Climate, Moral Courage, Moral Distress and Organizational Citi...: EBSCOhost (savonia.fi). Viitattu 21.7.2023
- Aloustani, Soudabeh, Atashzadeh-Shoorideh, Foroozan, Zagheri-Tafreshi, Mansoureh, Nasiri, Maliheh, Barkhordari-Sharifabad, Maasoumeh & Skerrett, Victoria 2020. Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *Akateeminen aikakauslehti* 19(1), 1-8. [10.1186/s12912-020-00416-y](https://doi.org/10.1186/s12912-020-00416-y). Viitattu 21.7.2023
- Altuntas, S, Seren Intepeler, S, Sökmen, S, Kantek, F, Öztürk, H, & Baykal, H 2021. The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses. *Akateeminen aikakauslehti* 68(1), 15-23. [10.1111/inr.12622](https://doi.org/10.1111/inr.12622). Viitattu 21.7.2023
- Ankkuri, Ikonen. Johtajuudesta, johtamis- ja alaistaidoista. Ryhmätyö lehtiartikkeli. https://www.ryhmatyö.fi/julkaisut/johtamis_ja_alaistaidoista_AAI.pdf. Viitattu 18.2.2022
- Ari, Salminen 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. *Opetusjulkaisuja* 62. *Julkisjohtaminen* 4. Vaasan yliopisto. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. Viitattu 12.4.2022
- Auvinen, Pekka, Asikainen, Eveliina, Hakonen, Anu, Marjanen, Päivi, Risku, Pekka & Silvennoinen, Saija 2022. Suositus Ammattikorkeakoulujen Yhteisistä Kompetensseista Ja Niiden Soveltamisesta. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisiksi kompetensseiksi.pdf (arene.fi). Viitattu 25.1.2024
- Bakeer, Huda Mohammed, Nassar, Rehab AbdAllah & Sweelam, Rasha Kamal, Mohammed 2021. Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behaviour. *Nursing Management* 28(5), 19-25. [10.7748/nm.2021.e1973](https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1973). Viitattu 27.11.2023
- Cavanagh, Jillian, Fisher, Ron, Francis, Mark, Gapp, Rod 2012. Linking nurses' attitudes and behaviors to organizational values: implications for human resource management. *Journal of Management and Organization; Lynfield* Vol.18, Iss. 5, (Sep 2012): 673-684. <https://www.proquest.com/docview/1268167577/fulltext/2B76C45883A04AF3PQ/18?accountid=27296>. Viitattu 29.4.2022
- Chamisa, Shingirayi F, Mjoli, Temba Q, Mhlanga & Tatenda S. 2020. Psychological capital and organisational citizenship behaviour in selected public hospitals in the Eastern Cape Province of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management; Tygervally* Vol. 18, (2020). Psychological capital and organisational citizenship behaviour in selected public hospitals in the Eastern Cape Province of South Africa - Business - ProQuest. Viitattu 23.12.2023
- Coxen, Lynelle, van der Vaart, Leoni, Stander, Marius W 2016. Authentic leadership and organisational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust. Preview author details. *SA Journal of Industrial Psychology; Auckland Park* Vol. 42, Iss. 1, (2016): 1-13. Authentic leadership and organisational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust - Business - ProQuest. Viitattu 23.12.2023

- Dargahi, H, Alirezaie, S & Shaham, G 2012. Organizational Citizenship Behavior Among Iranian Nurses. *Aikakausilehti* 41(5), 85-90. Viitattu 21.7.2023
- Dumisani, Mathumbu & Nicole, Dodd 2017. Perceived Organizational Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Hospital. *Journal of psychology*. <https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885497>. Viitattu 29.4.2022
- Ettinen ohjeistus. Savonia-amk. YAMK opinnäytetyö. [Ettinen ohjeistus \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com). Viitattu 5.9.2022
- Fakhredin, Taghinezhad, Mahboobe, Safavi, Afsaneh, Raiesifar & Sayed Hossein, Yahyavi 2015. Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study. *Verkko julkaisu* 8.10.2015. <https://dx.doi.org/10.1186%2Fs13104-015-1505-1>. Viitattu 29.4.2022
- Gupta, Vibhuti 2019. Impact of Perceived Organisational Support on Organisational Citizenship Behaviour on Health Care and Cure Professionals. *Management Dynamics; Lucknow* Vol. 19, Iss. 1, (2019): 35-44. Viitattu 10.3.2023
- Hawker, Sheila, Päynte, Sheila, Kerr, Cristine, Hardey, Michael & Powell, Jackie 2012. Appraising the evidence: reviewing disparate data systematically. *Qualitative Health Research* 12 (9), 1284-1299.m. Viitattu 28.4.2022
- Hännikäinen, Ulla, Jaakonaho Kirsi. Hawker. Laadunarvioinnin tarkastuslista. <https://posti.savonia.eu/owa/projection.aspx>. Viitattu 29.4.2022
- Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Wsoy
- Johan Agus Yuswanto & Naya Ernawati 2020. The Patient Safety Model within Decubitus Ulcer Patients in Hospital: Based on the Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Management. *Akateeminen aikakauslehti* 20(1), 2327-2332. [10.37506/v20/i1/2020/mlu/194655](https://doi.org/10.37506/v20/i1/2020/mlu/194655). Viitattu 21.7.2023
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodologiaopetus/>>. Viitattu 8.4.2022
- Kangasniemi, Mari, Utriainen, Kati, Ahonen, Sanna-Mari, Pietilä, Anna-Maija, Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede*, 25(4), 291-301. <http://elektra.helsinki.fi/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>. Viitattu 10.3.2022
- Kegans, Loyd, McCamey, Randy B. & Hammond, Honor 2012. Organizational Citizenship Behavior and Work Experience. *Akateeminen aikakauslehti* 90(3), 74-81. [10.1080/00185868.2012.721699](https://doi.org/10.1080/00185868.2012.721699). Viitattu 21.7.2023
- Koivunen, Tuija & Saari, Tiina 2016. Työntekijä itsensä johtajana työelämäoppaissa. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/88471/47648>. Viitattu 18.2.2022
- Kuusisto, Terhi, Arola, Tanja & Salin, Sirpa 2021. Sairaanhoidajien työhön sitoutuminen ja arvostava johtaminen yliopistosairaalassa. *Tutkiva Hoitotyö* 19(3), 3-11. <https://tuhto-emagz-fi.ezproxy.savonia.fi/reader/issue/10228/291020/2>. Viitattu 8.4.2022
- Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. *Metodologia-sarja* 4. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: (International Methelp KY) Gummerus kirjapaino OY
- Mokhtari, Khadijeh, Rezaee, Monireh & Baljani, Esfandiyar 2021. The Association Between Social Adjustment and Work-Family Conflict and Organizational Citizenship Behavior in Clinical Staff of the

Khatam-al-Anbia Hospital in Salmas in 2019. Akateeminen aikakauslehti 11(1), 28-34. [10.52547/pcnm.11.1.28](https://doi.org/10.52547/pcnm.11.1.28). Viitattu 21.7.2023

Musialowicz, Taudeus & Martikainen, Tero 2015. Leikkauspotilaan hoitopolku uudistuu Kys:n kaari-sairaalassa. [musialowicz_martikainen_leikkauspotilaan_hoitopolku.pdf](#) (say.fi). Viitattu 11.2.2024

Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu 2019. Työyhteisötaidot. 3. painos. Eu: Copyright United Press

Narzary, Genuine & Palo, Sasmita 2020. Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating-moderating effect of job satisfaction. Personnel Review Preview publication details; Farnborough Vol. 49, Iss. 7, (2020): 1435-1449. Viitattu 30.10.2023

Narzary, Genuine 2015. Structural Empowerment as Antecedent of Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Analysis of Auxiliary Nurses and Midwives. Journal of Organisation and Human Behaviour; New Delhi Vol. 4, Iss. 4,(2015): N/a. <https://www.proquest.com/docview/1765137341/BC56DF2D2D6C49C3PQ/1?accountid=27296>. Viitattu 29.4.2022

Nummi, Eeva 2023. Dialogi ja inhimillisesti kestävä organisaatio. Autoetnografinen toimintatutkimus dialogisen toimintakulttuurin kehittämisestä. Turun Yliopiston julkaisuja. Sarja-E osa- 105. Turku 2023

Nurmi, Hanna 2018. Alaistaitojen merkitys henkilöstön kehittämiselle. Pro gradu -tutkielma. Tampereen Yliopisto. Hallintotiede. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103569/1527684671.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 18.2.2022

Rajamäki, Sari & Mikkola, Leena 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Vertaisarvioitu työelämän tutkimus. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272>. Viitattu 1.3.2022

Roos, Satu & Mönkkönen, Kaarina 2018. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. 2. painos. Eu: Copyright UNIpress

Sepeng, Winnie, Stander, Marius, van der Vaart, Leoni & Coxen, Lynelle 2020. Authentic leadership, organisational citizenship behaviour and intention to leave: The role of psychological capital. SA Journal of Industrial Psychology; Auckland Park Vol. 46, (2020). Viitattu 21.7.2023

Sidin, Basman, Anggraeni & Irwandy 2020. Description of Organizational Citizenship Behavior dimension in nurses at Labuang Baji Hospital. Aikakauslehti 6(30), 9-12. [10.1016/j.enfcli.2020.06.004](https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.004). Viitattu 21.7.2023

Sinokki, M. (2013). Työyhteisötaidoilla työuria pidentämään. Suomen lääkärilehti, 68(41), 2582-2583. <https://www.laakarilehti.fi/>. Viitattu 18.4.2022

Soo, Young Jun 2017. Mediating Effect of Social Capital between Transformational Leadership Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Nurses...Mediating Effect of Social Capital between Transformational Leadership Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Nurses. Akateeminen aikakauslehti 23(5), 558-566. [10.1111/jkana.2017.23.5.558](https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.5.558). Viitattu 21.7.2023

Stolt, Minna, Axelin, Anna & Suhonen, Riitta 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun Yliopisto. Hoitotieteen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. Turku 2016. Grano Oy.

Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa 2021. Tehy -verkkolehti 10.9.2021. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-alan-vaihtoa>. Viitattu 6.4.2022

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. E-kirja. Nextory. Uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://nextory.com/fi/e-books> Viitattu 22.1.2024

Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi). Viitattu 5.9.2022

Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#). Viitattu 5.9.2022

YAMK-opinnäytetyön arviointikriteerit 2023. [https://amksavonia.sharepoint.com/sites/reppu-opinnaytetyo/Jaetut asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Freppu-opinnaytetyo%2FJaetut asiakirjat%2FSuojatut tiedostot%2FYAMK%2FSAVONIA 2023 YAMK ont arviointi%20pdf&parent=%2Fsites%2Freppu-opinnaytetyo%2FJaetut asiakirjat%2FSuojatut tiedostot%2FYAMK](https://amksavonia.sharepoint.com/sites/reppu-opinnaytetyo/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Freppu-opinnaytetyo%2FJaetut%20asiakirjat%2FSuojatut%20tiedostot%2FYAMK%2FSAVONIA%202023%2FYAMK%20arviointi%20pdf&parent=%2Fsites%2Freppu-opinnaytetyo%2FJaetut%20asiakirjat%2FSuojatut%20tiedostot%2FYAMK). Viitattu 29.4.2024

LIITE 1: TAULUKKO 4 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYISTÄ TUTKIMUKSISTA

Tutkimus/Kirjoittajat	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä	Kohdejoukko	Tulokset
1. Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behaviour (Bakeer, Mohammed, Rehab & Sweelam, Kamal 2021).	Selvittää sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja käsityksiä organisatorisesta oikeudenmukaisuudesta heidän työpaikallaan ja niiden yhteyttä heidän organisatoriseen kansalaiskäyttäytymiseensä.	Kuvaileva korrelaatiotutkimus, Tutkimus toteutettiin Kahdessa sairaalassa Egypti: Menoufia Yliopistollinen sairaala ja Shebin El-Kom Opetussairaala	175 sairaanhoitajaa	Vahva yhteys
2. Mediating Effect of Social Capital between Transformational Leadership Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Nurses... Mediating Effect of Social Capital between Transformational Leadership Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Nurses (Soo 2017).	Tutkimus tehtiin sosiaalisen pääoman merkityksen osoittamiseksi muutosjohtamiskäyttäytymisen ja organisaatiokansalaisuus käyttäytymisen välillä	Kolmivaiheisen regressioanalyysimme Etelä-Korean yksityisessä Sektoria	Osallistujia oli yhteensä 219	Tilastollisesti merkitävä vaikutus
3. The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses (Altuntas ym. 2021).	Osoittaa, miten akateemisten sairaanhoitajien käsitykset eettisestä työilmapiiristä vaikuttavat heidän organisaatiokansalaisuuteensa käyttäytyminen.	Regressioanalyysi	Tämä tutkimus tehtiin julkisesti yliopistoissa akateemisille sairaanhoitajille	Selvä vaikutus

4.Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study (Aloustani ym. 2020).	Tarkoituksena oli tunnistaa eettinen johtajuus, eettinen ilmapiiri ja niiden Suhde OCB:hen	Kuvailevassa korrelaatiotutkimuksessa Iranissa	250 sairaanhoitajaa kahdessa toista opetus-sairaalassa	Merkittävä yhteys
5.Description of Organizational Citizenship Behavior dimension in nurses at Labuang Baji Hospital (Sidin, Basman, Anggraeni & Irwandy 2020).	Tutkimuksen tarkoituksena oli määrittää Labuang Baji -sairaalan sairaanhoitajien organisaatiokansalaisuuden käyttäytymisen ulottuvuuksien kuvaus.	Yleiskatsaus	Tehtiin 510 sairaanhoitajalla Teheranissa (Iran)	Siviilisäädyn, pätevyyden sekä urheilullisuuden, altruismin ja kansalaishyveiden välillä oli merkittävä korrelaatio
6.Ethical Work Climate, Moral Courage, Moral Distress and Organizational Citizenship Behavioramong Nurses (Abdeen & Attia 2020).	Tutkia eettisen työilmapiirin, moraalinen rohkeus, moraalinen ahdistus yhteyttä organisaation kansalaisuuskäyttäytymiseen sairaanhoitajien keskuudessa Zagazigin yliopistossa sairaalat, Egyptissä.	Kuvailevaa korrelaatiosuunnittelua.	Ositettu satunnaisotos 384 sairaanhoitajasta	Eettinen työilmapiiri korreloi merkittävästi ja positiivisesti moraaliseen rohkeuteen ja organisaation kansalaisuuskäyttäytymiseen ja se taas korreloi negatiivisesti moraaliseen ahdinkoon
7.Organizational Citizenship Behavior and Work Experience (Kegans, McCamey & Hammond 2012).	Hypoteesin testaamiseksi ja OCB-elementtien, työkokemuksen välisen suhteen määrittämiseksi	Texasin osavaltiossa Pearsonin korrelaatioanalyysi	166 tulosta	Kansalaishyve oli ainoa osa organisaatiokansalaisuuskäyttäytymistä, jolla on tilastollisesti merkitsevä korrelaatio
8.Organizational Citizenship Behavior Among Iranian Nurses (Dargahi, Ali-rezaie & Shaham 2012).	Tutkia OCB: tä iranilaisten sairaanhoitajien keskuudessa.	Poikkileikkaus, kuvaileva ja analyttinen tutkimus	Ositettu satunnaisotanta, tehtiin 510 sairaanhoitajalle, 15: sta opetussairaalat Teheranissa, Iranissa,	Siviilisäätö ja pätevyys korreloi urheiluhengen, altruismin ja kansalaishyveen kanssa.
9.Organizational culture and citizenship behaviour in Saudi Arabia: The hospital nurses perspectives (Alammar, Baddar & Salem 2020).	Tässä tutkimuksessa määritettiin organisaatiokulttuurin vaikutusta työyhteisöihin Saudi-Arabian	Kuvaileva poikkileikkaustutkimus	269 sairaanhoitajaa	organisaation kulttuurin yhteensopivuus parantaa organisaatiota

	sairaalahoitajien käsityksen mukaan			Kansalaisuuskäyttäytymisen (OCB) ja sen työntekijöiden yleinen suorituskyky.
10.The Association Between Social Adjustment and Work-Family Conflict and Organizational Citizenship Behavior in Clinical Staff of the Khatam-al-Anbia Hospital in Salmas in 2019 (Mokhtari, Rezaee & Baljani 2021).	Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia sosiaalisen sopeutumisen ja työ- ja perhekonfliktien välistä yhteyttä sekä organisaation kansalaisuuskäyttäytymistä sairaalan hoitohenkilökunnassa	Tämä kuvaileva korrelaatiotutkimus	kaikille (n=115) sairaanhoitajille ja kätilöille, Khatam-al-Anbian sairaala Salmasissa vuonna 2019.	Tulokset paljastivat heikon merkittävän käänteisen yhteyden sosiaalisen sopeutumisen ja työ- ja perhe-elämän konfliktien välillä. Korkeampi sosiaalinen sopeutuminen parantaa sosiaalisia taitoja ja näin ollen parantaa työ- ja perhe-elämän konfliktien hallintaa.
11.The Patient Safety Model within Decubitus Ulcer Patients in Hospital: Based on the Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Management (Yuswanto & Ernawati 2020).	Tutkimuksen tavoitteena on luoda malli potilasturvallisuuden lisääminen organisaatiokansalaisuuskäyttäytymisen (OCB) ja tiedonhallinnan avulla	käyttämällä poikkileikkaussuunnittelua.	Koehenkilöt olivat 100 sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät Surabayan sairaalassa Haji-sairaala,	Työyhteisötaitoihin ja tietoon perustuva malli potilasturvallisuuden lisäämiseksi on osoittautunut tehokkaaksi vähentämään decubitus-haavan esiintyvyyttä. Mallia suositellaan toteutettavaksi sairaalassa hoitotyön laadun parantamiseksi
12.Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating-moderating effect of job satisfaction (Narzary & Palo 2020).	Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia työtyytyväisyyden välittävää ja hillitsevää vaikutusta rakenteellisen voimaantumisen ja organisaation kansalaisuuskäyttäytymisen välillä.	Tutkimus toteutettiin standardoiduilla kyselylomakkeilla.	178 sairaanhoitajalta ja kätilöltä, jotka työskentelivät perusterveydenhuollon keskuksissa Chirangin ja Kokrajharin alueilla Assamissa.	Rakenteellisella voimaannuttamisella on merkittävä ja positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatiokansalaisuuskäyttäytymiseen. Työtyytyväisyydellä on merkittävä ja myönteinen vaikutus

				organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen.
13. Psychological capital and organisational citizenship behaviour in selected public hospitals in the Eastern Cape Province of South Africa (Chamisa, Mjoli & Tatenda 2020).	Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää psyykkisen pääoman ja sairaanhoitajien organisaatiokansalaisuuskäyttäytymisen välistä suhdetta sairaaloissa.	Tässä tutkimuksessa noudatetaan kvantitatiivista poikkileikkausasetelmaa,	228 sairaanhoitajan otos julkisissa sairaaloissa Etelä-Afrikan Eastern Cape Provinsissa	Tutkimuksen tulokset vahvistavat, että psykologisella pääomalla on merkittävä positiivinen suhde organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen.
14. Authentic leadership and organisational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust (Coxen, van der Vaart, Stander 2016).	Autenttinen johtaminen ja sen vaikutus työpaikan luottamukseen ja organisaation kansalaiskäyttäytymiseen julkisessa terveydenhuollossa.	kvantitatiivista poikkileikkaus-tutkimusasetelmaa	Etelä-Afrikan julkisen terveydenhuollon työntekijöiden (N=633).	Autenttisella johtamisella on merkittävä vaikutus luottamukseen organisaatiota, esimiestä ja työkavereita kohtaan. Sekä luottamus organisaatioon että luottamus työtovereihin vaikuttivat positiivisesti organisaation kansalaiskäyttäytymiseen.
15. Authentic leadership, organisational citizenship behaviour and intention to leave: The role of psychological capital (Sepeng, Stander, van der Vaart & Coxen 2020).	Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää autenttisen johtajuuden vaikutusta työyhteisöä tuihin ja niiden yhteyttä aikomusta lähteä organisaatiosta	kvantitatiivista, ei-kokeellista, poikkileikkaus-tutkimusta.	Tutkimuksessa oli mukana 633 julkisen terveydenhuollon työntekijän	Tulokset osoittivat, että työntekijöiden käsitykset johtajistaan aitoina vaikuttavat OCB:hen ja aikomukseen lähteä PsyCapin kautta.
16. Impact of Perceived Organisational Support on Organisational Citizenship Behaviour on Health Care and Cure Professionals (Gupta 2019).	organisaation kansalaisuuskäyttäytymisen ja koettu organisatorinen tuki	Vastaukset laadittiin sitten SPSS-ohjelmistossa tulosten tuottamiseksi	kerättiin lääkäreiltä ja hoitajilta, jotka työskentelivät eri sairaaloissa Dehradunin ympäristössä (n=150).	koettu organisatorinen tuki vaikuttaa merkittävästi Organisaatiokansalaiskäyttäytymisen viisi ulottuvuutta.

LIITE 2: HAWKERIN LAADUNVARMISTUS

	Abstrakti ja otsikko	Esittely ja tutkimuksen tarkoitus	Metodologia	Otanta	Analyysi	Eettiset ky- symykset	Tulokset	Tulosten yleistettä- vyys ja siir- rettävyys	Tulosten hyödynnet- tävyys ja käyttökelpoi- suus	Yhteensä max 36 pis- tettä
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2.	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
3.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4.	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32
5.	3	3	3	4	3	3	3	2	2	26
6.	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
7.	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32
8.	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
9.	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31
10.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
11.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
12.	4	4	2	3	3	4	3	3	3	29
13.	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
14.	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33

15.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
16.	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33