

Turun ammattikorkeakoulu

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

2025

Ida Aareva

Onko työ hauskinta maailmassa?

– Vertaileva tutkimus toimintaterapeuttien
kokemasta työn imusta kahden eri palveluryhmän
kesken



Opinnäytetyö YAMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

2025 | 34 sivua

Aareva Ida

Onko työ hauskinta elämässä?

- Vertaileva tutkimus toimintaterapeuttien kokemasta työn imusta kahden eri palveluryhmän kesken

Työ on ihmiselle tärkeä toiminnan muoto. Ajankohtaisesti on alati kasvavampi huoli suomalaisten työntekijöiden työssä jaksamisesta. Tässä työssä keskeisenä teemana on työn imu, joka on määriteltävissä yksilön tunne- ja motivaatiotilaksi suhteessa omaan työhönsä. Sillä, millä mielin töihin mennään, on valtava merkitys työssä jaksamisen näkökulmasta.

Tämän työn tavoitteena on ollut selvittää kahteen eri palveluryhmään kuuluvien toimintaterapeuttien (N=44) työn imua. Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kysely- ja raportointisovelluksella ja työn imun arvioitavaliineena käytettiin UWES-17-kyselyä. Tarkoituksena on ollut lisätä tietoisuutta siitä, mistä tekijöistä työn imu koostuu ja löytää niin vahvuuksia kuin kehittämiskohteita.

Osallistumisprosentiksi muodostui 79 % ja kokonaistyön imun asteeksi muodostui 4,41, joka on tulkittavaksi kohtalaiseksi työn imun asteeksi. Palveluryhmien välinen ero työn imun asteessa osoittautui tilastollisesti merkitseväksi ($p=0,004$). Työn imun ulottuvuuksien osalta vahvin aste tuli esiin omistautuneisuuden (4,74) ja heikoin uppoutuneisuuden (4,13) osalta. Tutkimus toi esiin, että työn haasteellisuudella ei ollut yhteyttä toimintaterapeuttien hyvällä mielin töihin lähtemiseen ($r_s = -0,08$, $p= 0,606$). Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tarve palveluryhmien toimintaterapeuttien työn imun vahvistamiseen ja asiantuntijuuden strategiseen kehittämiseen on ilmeinen.

Asiasanat: toimintaterapia, työn imu, UWES-17, ammatillinen kehittyminen, työhyvinvointi, työn tuunaaminen, työhön leipääntyminen

Bachelor's / Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Health promotion program Degree programme

2025 | 34

Aareva Ida

Is work the most fun in life?

- A comparative study of occupational therapists' perceptions of work engagement between two different service groups.

Work is an important form of human activity. There is a growing concern about the well-being of Finnish workers at work. The central theme of this paper is work engagement, which is defined as an individual's emotional and motivational state in relation to their work.

The aim of this study was to investigate the job satisfaction of occupational therapists from two different service groups (N=44). The survey data was collected using the Webropol survey and reporting application and the UWES-17 questionnaire worked as an assessment tool for work engagement. The aim is to increase awareness of the factors that make up job satisfaction and to identify both strengths and areas for improvement.

The participation rate was 79% and the overall work engagement score was 4.41, which can be interpreted as a moderate level. The difference between service groups proved to be statistically significant ($p=0.004$) in the degree of job satisfaction. For the dimensions of job satisfaction, the strongest degree was found for dedication (4,74) and the weakest for absorption (4,13). The study found that the challenge of the job did not increase the likelihood of going to work in the morning in a good mood ($r_s = -0.08$, $p=0.606$). In conclusion, the need for strengthening the job satisfaction and strategic development of expertise of occupational therapists in service groups is evident.

Keywords: occupational therapy, work engagement, UWES-17, occupational health, professional identity and development, job crafting, job boredom

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Opinnäytetyön lähtökohdat	8
2.1 Toimeksiantaja	8
2.2 Tavoite ja tarkoitus	8
2.3 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	9
3 Työn imu työhyvinvoinnin positiivisena mittarina	11
3.1 Työn imun määritelmästä ja vastakohtista	12
3.2 Työn imun arviointi	13
3.2.1 Tarmokkuus	14
3.2.2 Omistautuneisuus	15
3.2.3 Uppoutuneisuus	16
3.3 Toimintaterapeuttien työn imusta	17
3.4 Toimintaterapeutti toiminnallisuuden asiantuntijana	18
4 Toteutus ja tutkimusmenetelmälliset ratkaisut	20
4.1 Opinnäytetyön aikataulu	20
4.2 Tutkimusaineiston keruu	21
4.3 Aineiston analyysimenetelmät	21
4.4 Eettisyys, luotettavuus ja tekijänoikeudet	22
5 Tutkimustulokset	24
6 Johtopäätökset	25
6.1 Työn imun ulottuvuuksien analysointi	25
6.2 Palveluryhmien vahvuudet ja kehittämiskohteet	26
7 Pohdinta	29
Lähteet	30

Kuvat

Kuva 1. Opinnäytetyön tiekartta	20
---------------------------------	----

Taulukot

Taulukko 1. Työn imun tasot ja tulkinnat	14
Taulukko 2. Tarmokkuuden viitearvot	15
Taulukko 3. Omistautuneisuuden viitearvot	16
Taulukko 4. Uppoutuneisuuden viitearvot	17

1 Johdanto

Juno on toimintaterapeutti, joka lähtee aamulla mielellään töihin ja on ylpeä työstään. Kollegojen kesken hänet tunnetaan energisyydestään ja uteliaisuudestaan uutta tutkimustietoa kohtaan, jota hän mielellään hyödyntää omassa työssään. Pitkiksi venyviä työpäiviä Juno on oppinut tasapainottamaan perhe-elämän ja pyöräilyharrastuksen avulla.

Pystytkö samaistumaan yllä olevaan kuvaukseen Junosta, jolle työ on mielekästä ja merkityksellistä toimintaa? Olipa työ mitä tahansa, on sillä jonkinlainen merkitys tekijällensä.

Työ on valtavan monimerkityksellinen toiminnan muoto. Se on toki sen konkreettista tekemistä, joka rytmittää arkea ja elämää, mutta se on myös väylä ihmisenä kasvamisessa ja mahdollistaa ryhmään kuulumiseen. (Leufstadius ym. 2024, 1–2.) Mielekäs työ kuin imaisee mukaansa ja synnyttää positiivisen tunnekokemuksen omasta työstä. Samalla se sitouttaa sen tekemiseen hetkinäkin, kun työn tuntuu raskaalta ja vähemmän palkitsevalta.

Tässä työssä ollaan erityisen kiinnostuneita työn imun (eng. work engagement) ilmiöstä. Käsitteellä viitataan yksilön myönteiseen tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaan suhteessa omaan työhön (Schaufeli & Bakker 2022, 273). Miksi olla kiinnostunut toimintaterapeuttien työn imusta ja työn imusta ylipäätään? Kimmoke aiheen valintaan tarkentui, kun tutustuin tuoreeseen tutkimukseen koskien suomalaisten työhyvinvointia.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen (toteutettu aikavälillä 2021–2023) mukaan entistä useampi työssäkäyvä suomalainen kokee työhyvinvointinsa alentuneen monien eri syiden seurauksena: osalla on liikaa, osalla taas liian vähän tehtäviä työpäivänsä aikana. Lisäksi arjen toimintakokonaisuuksien, kuten riittävän levon, perhe-elämän, mielekkään vapaa-ajan ja työssä käymisen yhteensovittaminen on entistä haastavampaa (Väänänen ym. 2020, 11.).

Samanaikaisesti on voitu osoittaa lukuisten tutkimusten kautta, kuinka paljon jo pelkästään merkitykselliseksi koettu työ auttaa ihmisen kokonaishyvinvoinnin saavuttamisessa ja sen ylläpitämisessä. (Martela & Sheldon 2019, 15–16; Leufstadius ym. 2024, 2–3).

Hakanen (2011, 139) on esittänyt mielenkiintoisen ajatuksen liittyen työelämässä muodissa olevaan downshiftaamiseen eli elämän kohtuullistamista vähentämällä työnteon roolia elämässä. Hänen mukaansa olennaisempaa olisi työtehtävien ja työnteon upshiftaamista sellaiseksi, että se mahdollistaa ihmisen voimaan paremmin omassa työssään ja oman työn kautta. Isossa kuvassa työn upshiftaaminen eli oman työn sisältöön ja sitä kautta työtä koskevaan tunnetilaan ja motivaatioon vaikuttamalla on entistä keskeisemmässä roolissa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jäin miettimään, millainen on toimintaterapeuttien työn imun taso ja missä määrin sen kartoittamisen kautta voitaisiin päästä kiinni teemoihin ja osa-alueisiin, joita olisi hyvä upshiftata.

Kansallisella tasolla ei toistaiseksi ole olemassa laaja-alaista toimintaterapeutteja koskevaa ja määrällisen tutkimuksen keinoin kartoitettua työn imun tutkimusta. Yhtenä työn tavoitteena onkin lisätä toimintaterapeuttien tietoisuutta omasta työn imun tasosta. Lisäksi tämä tutkimus antaa tietoa siitä, minkälaiset työn imun osatekijät ovat vahvuuksia ja mitkä tekijät kehittämiskohteita. Työorganisaation näkökulmasta voi näillä tekijöillä olla isokin merkitys toimintaterapeuttien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.

Isossa kuvassa on toimintaterapeuttien ammatti-identiteetin kehittymiselle merkitystä sillä, minkälaisessa arvossa näemme toimintaterapian itsensä. Tämä tutkimus pyrkii tarjoamaan perspektiiviä ohi välineiden ja menetelmiä kohti tekijää eli toimintaterapeuttia itseään kohtaan. Juuri yksittäiset toimintaterapeutit rakentavat ammattikunnan imagon ja käsityksen siitä, millaisena toimintaterapeutit nähdään ja mielletään.

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

2.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantaja toimii Tyks Sairaalapalvelut, joka järjestää kattavat erikoissairaanhoidon palvelut Varsinais-Suomen hyvinvointialueen asukkaille. Sen vastuulla on myös yliopistosairaالاتasoisten palvelujen tarjoaminen Satakunnan ja Vaasan seuduille. Opinnäytetyö on aiheensa puolesta ollut allekirjoittaneen ideoima, suunnittelema ja toteuttama eikä ole osa hanketta tai projektia.

Opinnäytetyön kohderyhmän ovat muodostaneet Tyks Asiantuntijapalveluiden ja Tyks Psykiatrian toimintaterapeutit. Edellä mainittujen kohderyhmien edustajat ovat olleet mukana opinnäytetyön ohjausryhmässä. Ohjausryhmään on myös kuulunut opinnäytetyön ohjaaja Turun ammattikorkeakoululta. Ohjausryhmän jäseniä on kuultu opinnäytetyön sisällön suhteen avoimesti, dialogisesti ja osallistavasti. Erityisesti opinnäytetyön tulosten hyödyntämisen ideoinnissa on heidän roolinsa ollut avainasemassa.

2.2 Tavoite ja tarkoitus

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on tutkia kahden eri palveluryhmän toimintaterapeuttien työn imun tasoa. Kerättyä tietoa on mahdollista hyödyntää osana toimintaterapeuttien työn ja ammatillisuuden kehittämistä. Tarkoituksena on selvittää työn imun arviointimenetelmän avulla sitä, mikä yhteys työn imulla on suhteessa työn merkityksellisyyden ja töihin lähtemisen kokemukseen. Lisäsitarkoituksena on kartoittaa sitä, mikä rooli on työn haastevaatimuksilla suhteessa työn imuun.

2.3 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tässä työssä tutkimuksella tarkoitetaan akateemista tutkimustraditiota, jossa pyritään tuottamaan uutta, validia ja reliaabelia tietoa tieteelliselle tutkimukselle tunnusomaisin tavoin eri tutkimusmenetelmiä hyödyntäen (Salonen 2013, 9–10). Tässä työssä tutkimusmetodologinen lähtökohta on määrällinen eli kvantitatiivinen, jossa tavoitteena on joko selittää, ennustaa, kuvata, kartoittaa tai vertailla tiettyjä asioita, niiden ominaisuuksia ja/tai asioiden välisiä suhteita (Vilkkä 2007, 14, 19).

Hypoteesilla tarkoitetaan sitä tutkimusongelmaa, joka on muotoiltu väitteen muotoon ja jota tullaan tarkastelemaan kriittisesti valituilla tutkimusmenetelmillä. Hypoteesi on aina perusteltu ja se asetetaan taustatutkimusten pohjalta, ja niiden paikkaansa pitävyyksiä arvioidaan kerätyn aineiston avulla. Nollahypoteesilla tarkoitetaan asetelmaa, jossa tutkittavien ilmiöiden välillä ei esiinny ennakoitua suhdetta tai niiden välillä ei ole ennakoituja eroja. (Vilkkä 2007, 24–25.)

Tämän työn tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

T1. Millainen on Tyks Asiantuntijapalveluissa ja Tyks Psykiatriallatyöskentelevien toimintaterapeuttien työn imun aste?

T2. Kuinka moni kohderyhmään kuuluva toimintaterapeutti tunnistaa, että aamulla herättyäni on kiva lähteä töihin?

Kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että pääsääntöisesti toimintaterapeutit kokevat oman työnsä merkityksellisenä ja työn imun asteet ovat korkeita (Scanlan & Hazelton 2019, 586; Mertala ym. 2022, 15). Tämä on myös lähtöoletus molempien palveluryhmien toimintaterapeuttien osalta. Koska aikaisempaa tutkimusta ei ole toteutettu, on kyseessä oletus perustuen tutkimuskirjallisuuteen (Torp & Bergheim 2023, 509).

Tämän työn nollahypoteesit seuraavat:

(H1) Kohderyhmiin kuuluvilla toimintaterapeuteilla on korkea työn imu (työn imun aste $\geq 5,16$).

(H2) Kohderyhmien toimintaterapeutit lähtevät töihin hyvillä mielin päivittäin (esiintymisfrekvenssi yli 50 %).

(H3) Työn haasteellisuudella on merkitystä sen suhteen, lähteekö toimintaterapeutti hyvillä mielin töihin (tulee esille tilastollisesti merkittävä positiivinen korrelaatio).

Vastahypoteesit ovat seuraavat:

(H1*) Kohderyhmiin kuuluvilla toimintaterapeuteilla ei ole korkea työn imu (= työn imun aste <5,16).

(H2*) Kohderyhmien toimintaterapeutit eivät lähde töihin hyvillä mielin päivittäin (= esiintymisfrekvenssi yli alle 50 %).

(H3*) Työn haasteellisuudella ei ole merkitystä sen suhteen, lähteekö toimintaterapeutti töihin hyvillä mielin (= tulee esille tilastollisesti merkittävä negatiivinen korrelaatio).

Huomiota tullaan kiinnittämään erityisesti siihen, kuinka usein toimintaterapeutit kokevat työn imun eri ulottuvuuksiin kuuluvia tekijöitä päiväkohtaisesti. Vaikka jokainen työpäivä ei välttämättä täydellinen olekaan, antaa päivittäinen työn merkityksellisyyden löytäminen, kokemus energisyydestä tai ylpeyden tunne suuntaa sille, missä suurimmat vahvuudet ja haasteet ovat niin yksilö- kuin ryhmätasolla. Saatuja tuloksia voidaan vertailla viitearvioihin, jotka on laskettu Työterveyslaitoksen laajan aineiston (N=2883) pohjalta (Hakanen 2009,).

3 Työn imu työhyvinvoinnin positiivisena mittarina

Opinnäytetyön nimessä oleva avoin kysymys, onko työ hauskinda elämässä, on sitaatti Minna Canthilta. Häneltä löytyy myös ajatus, jonka mukaan elämässä on oltava muutakin kuin pelkkä työ; aihe, jota voi pitää edelleen hyvin ajankohtaisena näkökulmana ihmisen kokonaishyvinvoinnille.

Työn imun käsite on tullut työhyvinvointitutkimuksen tutkimuskirjallisuuteen ja työhyvinvoinnin ympärillä käytävään keskusteluun 2000-luvun alkupuolella hollantilaisen tutkijan Willard Schaufelin toimesta. Schaufelin ja Bakkerin tutkimukset ja teoreettisen viitekehyksen avulla kehitetyn työn imu - arviointimenetelmän (eng. Utrecht Work Engagement Scale) olevan käyttökelpoinen ei pelkästään yksittäisen työntekijän, vaan myös työryhmän kokonaistyön imun arvioinnissa ja myös päiväkohtaisen työn imun arvioinnissa. (Schaufeli & Bakker 2004, 2–4.)

Mielekästä työtä on mukavampi lähteä aamulla tekemään, koska se lisää sen merkityksellisyyden kokemusta tekijälleen. Yksi keino myötävaikuttaa oman työn mielekkyyteen ja työn imuun on oman työn tuunaaminen (eng. job crafting) sellaiseksi, että se palvelee sen tekijäänsä. Työn tuunaaminen liittyy työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliin (eng. Job Demands and Resources Model, lyhyesti JD-R-malli). Sen mukaan työn voimavarat ja työn vaatimukset muodostavat kuin vaa'an, jonka tasapainon kautta muodostuu työhyvinvointisuus. (Hakanen 2009, 12–13; Hu ym. 2020, 776; Gani 2022, 1.) Työn imusta puhumisella ja sen systemaattisella kartoittamisella on siis isoja ja kauaskantoisia merkityksiä.

Työn imun teoreettinen tausta nojautuu sekä positiivisen psykologian että itseohjautuvuusteorian (eng. Self-Determination Theory) perusteeseihin merkityksellisen toiminnan ja sisäisen motivaation välisestä yhteydestä, ja niiden myönteisestä vaikutuksesta ihmisen kokonaishyvinvointiin. Tässä työssä sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan henkilöllä olevaa mielentilaa, tahtotilaa tai tunnetta, joka ohjaa häntä toimimaan aktiivisesti ja päämäärätietoisesti tiettyjen

tavoitteiden, tarpeiden tai itselle tärkeiden asioiden saavuttamiseksi. (Hakanen 2009, 4–5, 8–9.)

3.1 Työn imun määritelmästä ja vastakohtista

Työn imun ja sisäisen motivaation välistä yhteyttä voidaan konkretisoida arkisesti siten, että korkealla työn imulla varustettu henkilö haluaa tehdä työnsä hyvin, koska hän kokee sen itselleen tärkeäksi ja haluaa tehdä sen hyvin. Ulkoisesti työhönsä motivoitunut henkilö voi tehdä työnsä hyvin ulkoisten syiden ja seurausten pohjalta (esimerkiksi esihenkilön antama positiivinen palaute, kollegojen arvostus, jne.), mutta tämä ei välttämättä edistä sisäisen motivaation kehittymistä. (Ryan & Deci 2000, 56, 60; Doğanülkü 2023). Vaarana on siis työhön liittyvän motivaation lasku, jos kannustava esihenkilö vaihtaa työpaikkaa tai jos toimintaterapeutti siirtyy tekemään työnsä ilman kollegojen välitöntä tukea.

Missä määrin työn imu on synonyymi työhön sitoutumisen ja työssä viihtymisen kanssa? Tässä työssä työn imun suhdetta sen lähikäsitteisiin lähestytään ennustavasta näkökulmasta: työn imu aste ennustaa työhön sitoutumisen ja työssä viihtymisen asteita, mutta ei ole käsitteellisesti synonyyminen niiden kanssa. Tämä sen takia, että yksilön kokonaistyöhyvinvointi koostuu viime kädessä monesta tekijästä (esimerkiksi palkka, työpaikan ilmapiiri ja johtaminen), kun taas työn imu fokusoituu yksinomaan työntekijän omaa työtä koskevaan tunne- ja motivaatiotilaan. (Schaufeli & Bakker 2022, 273.)

Työn imun vastakohtia ovat sekä työholismi että työhön leipääntyminen (eng. job boredom). Siinä missä korkealla työn imulla varustettu työntekijä suhtautuu työhönsä elämää sisällöllisesti rikastuttavana ja tärkeänä toimintana, on työholistilla toiminnallinen ristiriita työn ja muiden toimintakokonaisuuksien, kuten vapaa-ajan ja perhe-elämän, kesken. Työhön leipääntyminen on taas toisenlainen työkykyä laskeva prosessi, jossa työntekijä on alivirittynyt ja hänen vahvuutensa ovat alikäytössä. Töissä on tylsää ja sinne tuleminen vaatii kuin ylimääräistä ponnistelua, ja työ on muuttunut tekijälleen sisällöllisesti merkityksettömäksi. Erityisesti työhön uppoutuminen kärsii, jos työntekijä kokee

päivittäistä passivoitumista omaa työtään kohtaan. (Hakanen 2011, 112–115; Seppälä ym. 2024, 2.)

Uuden oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen näkökulmista on alhainen työn imu, työhölyisyys ja työhön leipääntymisen prosessi ovat erityisen haitallisia, koska ne voivat pahimmillaan johtaa työntekijän työhyvinvoinnin laskuun, alavaihtoaikomusten syntymiseen tai irtisanoutumisprosessin käynnistymiseen. (De Lange ym. 2008, 201; Hakanen 2011, 118–120). Päinvastaisesti: yksittäisen korkealla työn imulla varustetun työntekijän positiivisen energian ”hyöty” työyhteisölleen voi olla valtaisa, koska se voi parhaimmillaan tarttua muihinkin työyhteisön jäseniin. Tätä ilmiötä Hakanen (2011, 124) kutsuu työn imun positiiviseksi spiraaliksi, joka ei pelkästään ulotu työrooliin, vaan jatkuu kaikkialle työpaikan ulkopuolelle.

Työn imun ja työuupumuksen välinen suhde on erityisen mielenkiintoinen ja kimurantti. On voitu tutkimusten avulla todeta, että korkea työn imu voi olla edesauttamassa työuupumuksen syntymistä, kun taas työhönsä uupuneella työntekijällä harvemmin on korkeaa työn imun tasoa. Työn imun ja työuupumuksen välinen suhde on kaksisuuntainen eikä yksiselitteisen selkeästi hahmotettavissa. Tutkimuskirjallisuudessa tätä usein kutsutaan työn imun ”pimeäksi puoleksi”. (Del Libano ym. 2012, 698–696; Maricuțoiu ym. 2017, 36; Taris ym. 2017, 4; Derakhshanrad 2019, 365.)

3.2 Työn imun arviointi

Työn imu -arviointimenetelmä, UWES-kysely, on ilmaiseksi käytettävissä ja käännöstyötä on tehty yli 20 eri kielelle. Työn imu -arviointimenetelmä perustuu vakioituun kyselylomakkeeseen, josta on olemassa suomennettuina versioina sekä yhdeksän väittämän UWES-9-versio että alkuperäinen UWES-17-versio, jossa on seitsemäntoista väittämää koskien työn imun kolmea eri ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuneisuus.

Kyselyn väittämiin vastataan Likert-ordinaaliasteikolla 0–6, jossa 0 tarkoittaa ’ei koskaan’ ja 6 tarkoittaa ’päivittäin’. Työn imusta on mahdollista laskea

keskiarvoille perustuvia tunnuslukuja: yksi työn imun summamuuttujalle ja erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. Kokonaistyön imun asteita voidaan kokonaispistemäärän kautta tulkita janoilla “hyvin matala, matala, kohtuullinen, keskimääräistä korkeampi, korkea” (Taulukko 1). (Hakanen 2009, 35, 44.)

Validointitietoja on kerätty kattavasti ja niiden pohjalta on voitu osoittaa, että molemmat UWES-kyselyn versiot ovat sisäisesti yhdenmukaisia (Cronbachin alfa 0,91–0,92) ja työn imun kolmen eri ulottuvuuden välisten korrelaatioiden on todettu olevan korkeita. Rakennevaliditeettia on todennettu niin kansainvälisten kuin kansallisten tutkimusten avulla. (Hakanen 2009, 20–22.)

Taulukko 1. Työn imun tasot ja tulkinnat UWES-17-versiossa (Hakanen 2009, 41).

Työn imun taso	Persentiili	Työn imun –summa
Hyvin matala	pisteet < 5°	<2,35
Matala	25° > pisteet < 5°	2,36–3,81
Kohtalainen	25° > pisteet < 50°	3,82–4,58
Keskimääräistä korkeampi	50° > pisteet < 75°	4,59–5,15
Korkea	pisteet < 75°	5,16–6,00

3.2.1 Tarmokkuus

Työn imun ensimmäinen ulottuvuus on tarmokkuus (eng. vigour). Tarmokkuudella viitataan työntekijän korkeaan energiatasoon ja psyykkiseen joustavuuteen, joka tulee esiin erityistä sinnikkyyttä, periksiantamattomuutta ja ongelmaratkaisukykyä vaativissa työtilanteissa. Tarmokas työntekijä kokee haasteet mielekkäinä, ei kuormittavina tekijöinä. Tarmokkuus ei viittaa yksittäiseen työpäivän huippukokemukseen, vaan kokonaisvaltaisempaan tunnetilaan, jota työ tekijässään synnyttää ja jonka avulla hän jaksaa raskaammat työpäivät ja vastoinkäymiset. (Hakanen 2009, 10; Schaufeli & Bakker 2022, 273–

274.) Työn imu -arviointimenetelmässä (Hakanen 2009, 10) tarmokkuuden ulottuvuutta mitataan alla olevilla kuudella väittämällä. Työterveyslaitoksen viitearvot perustuen keskiarvojen vaihteluväliin tarmokkuuden osalta on esitelty taulukossa 2

- (TA1) Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.
- (TA2) Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.
- (TA3) Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.
- (TA4) Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.
- (TA5) Olen hyvin sinnikäs työssäni.
- (TA6) Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin. (Hakanen 2009, 10.)

Taulukko 2. Tarmokkuuden viitearvot (Hakanen 2009, 41).

Työn imun taso: tarmokkuus	Viitearvo
hyvin matala	<2,50
matala	2,50–3,85
kohtuullinen	3,86–4,80
keskimääräistä korkeampi	4,81–5,30
korkea	5,31–6,00

3.2.2 Omistautuneisuus

Työn imun toinen ulottuvuus on omistautuneisuus (eng. dedication). Omistautunut työntekijä haluaa panostaa omaan työhönsä, koska se on hänelle itselleen tärkeää. Hän etsii omatoimisesti haasteita, jotta työ pysyy mielekkäänä ja inspiroivana eikä hän ei tarvitse esimerkiksi esihenkilönsä kannustusta. Jos se ei ole merkityksellistä, on todennäköistä, että siihen vaikuttaminen jää vähäiseksi tai olemattomaksi. (Slomp & Vella-Brodrick 2013, 128.) Työn imu -arviointimenetelmässä omistautuneisuutta mitataan viidellä seuraavalla

väittämällä (Hakanen 2009, 10). Työterveyslaitoksen viitearvot perustuen keskiarvojen vaihteluväliin omistautuneisuuden osalta on esitelty seuraavassa taulukossa 3.

(OM1) Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.

(OM2) Olen innostunut työstäni.

(OM3) Työni inspiroi minua.

(OM4) Olen ylpeä työstäni.

(OM5) Minulle työni on haastavaa. (Hakanen 2009, 10.)

Taulukko 3. Omistautuneisuuden viitearvot (Hakanen 2009, 41).

Työn imun taso: omistautuneisuus	Viitearvo
hyvin matala	<2,30
matala	2,31–4,00
kohtuullinen	4,01–5,00
keskimääräistä korkeampi	5,01–5,75
korkea	5,76–6,00

3.2.3 Uppoutuneisuus

Työn imun kolmas ulottuvuus on uppoutuneisuus (eng. absorption). Työhönsä uppoutunut työntekijä kokee työhönsä positiivista riippuvuutta. Töistä on vaikea irrottautua, koska sen mielenkiintoisuus vetää puoleensa. Työhön uppoutumisen asteen on nähty tilastollisesti merkittävänä ennustavana tekijänä sille, onko työntekijällä korkea työn imun aste ja halukkuutta vaikuttaa siihen. (Marica 2018, 113; Schaufeli & Bakker 2022, 273–274.) Työn imu -arviointimenetelmässä (Hakanen 2009, 11) mitataan kuudella väittämällä. Työterveyslaitoksen viitearvot perustuen keskiarvojen vaihteluväliin omistautuneisuuden osalta on esitelty seuraavassa taulukossa 4.

- (UP1) Työskennellessäni unohdan ajan kulun.
- (UP2) Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.
- (UP3) Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.
- (UP4) Olen täysin uppoutunut työhöni.
- (UP5) Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.
- (UP6) Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut. (Hakanen 2009, 11.)

Taulukko 4. Uppoutuneisuuden viitearvot (Hakanen 2009, 41).

Työn imun taso: uppoutuneisuus	Viitearvo
hyvin matala	<1,1
matala	1,2–3,10
kohtuullinen	3,11–4,10
keskimääräistä korkeampi	4,11–5,00
korkea	5,01–6,00

3.3 Toimintaterapeuttien työn imusta

Toimintaterapeuttien työtä ja ammatillista identiteettiä on tutkittu varsin paljon asiakastyön ja eri viitekehysten hyödyntämisen näkökulmista. Se, mikä on jäänyt vähäisemmälle kiinnostukselle, on tutkimus koskien toimintaterapeutin suhdetta omaa työtä kohtaan. (Scanlan & Hazelton 2019, 582; Souto-Gómez, ym. 2023, 1–2.)

Toimintaterapeutin oman työn mielekkyys ei pelkästään helpota aamulla töihin lähtemistä, vaan se edesauttaa työssä laadukkaasti suoriutumista (Edwards & Drette 2010, 124–125; Lin ym. 2022, 3), tukee ammatti-identiteetin kehittymistä (Valera-Gran ym. 2024, 2) parantaa koettua työhyvinvointia ja vähentää irtisanoutumisaikkeitä (Bonsaksen ym. 2023, 1–3). Korkealla työn imulla on löydetty olevan positiivinen vaikutus niin työuran jatkamisen kannalta eläköitymisiässä olevien toimintaterapeuttien kohdalla (Gustafsson ym. 2021,

452; Bratun & Zurk 2022, 482) kuin työuupumusta vastaan olevana suojaavana tekijänä (Poulsen ym. 2014, 156).

Huolestuttavaa kuitenkin on, että Ashby ym. (2024) toteuttamassa laajassa tutkimuksessa peräti 50,6 % toimintaterapeuteista on pohtinut alanvaihtamista (N= 494, vastaajia 29 eri maasta). Keskeiset syyt alanvaihtoaikomusten (eng. turnover intention) olivat kohtuuton työmäärä, roolikonfliktit tai epäselvyys toimintaterapeutin työn odotuksista, kun taas Irtisanoutumisaikeita vähensivät tyytyväisyys omaan elämäntilanteeseen, käsitys toimintaterapiasta tärkeänä ja merkityksellisenä terapiamuotona ja kollegojen tuki. (Ashby ym. 2024, 7.)

Parhaimmillaan korkea työn imu voi siis lisätä toimintaterapeutin halua jatkaa työuraansa, vaikka hänellä olisi mahdollisuus siirtyä eläkkeelle. Isossa kuvassa on tällä tutkimustuloksella iso merkitys ei pelkästään työuran pituuksia, vaan myös työnuran sisällöllistä laatua ajatellen. Torpin ja Bergheimin (2022, 8–10) vertailututkimuksen mukaan toimintaterapeutit, joilla on mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan ja potentiaaliaan monipuolisesti omassa työssään, kokivat työnsä merkityksellisenä ja tunnistivat vahvaa työn imua. Liian haastava työ kuormitti, vastaavasti työpäivien ”helppous” tylsistyi.

3.4 Toimintaterapeutti toiminnallisuuden asiantuntijana

Toimintaterapian ammatillisen identiteetin näkökulmasta on työn imulla merkitystä jo siksi, että heidän kauttaan ylläpidetään ja vahvistetaan ammatillisuuteen liittyviä tekijöitä ja alan tunnettavuutta. Tämä edellyttää tietoista reflektointia siitä, miten ja miksi toimitaan niin kuin toimitaan.

Toimintaterapeutin asiantuntijana kasvaminen edellyttää sisäistä tahtoa, mukautuvuuskykyisyyttä ja päämäärätietoisuutta. Keskeinen taito on työtietoisuus (eng. work orientation/work volition), joka tarkoittaa tietoisuutta siitä, mitä työ tekijälleen merkitsee ja miten sitä voi tietoisesti kehittää (Taylor ym. 2023, 148). Proaktiivinen asenne omaa tekemistään kohtaan on tulevaisuuden työelämätaito, joka edellyttää toimintaterapeutilta kyvykkyyttä reflektoida omaa ammatillisuuttaan tietoisesti. Entistä olennaisemmassa roolissa on uuden tiedon

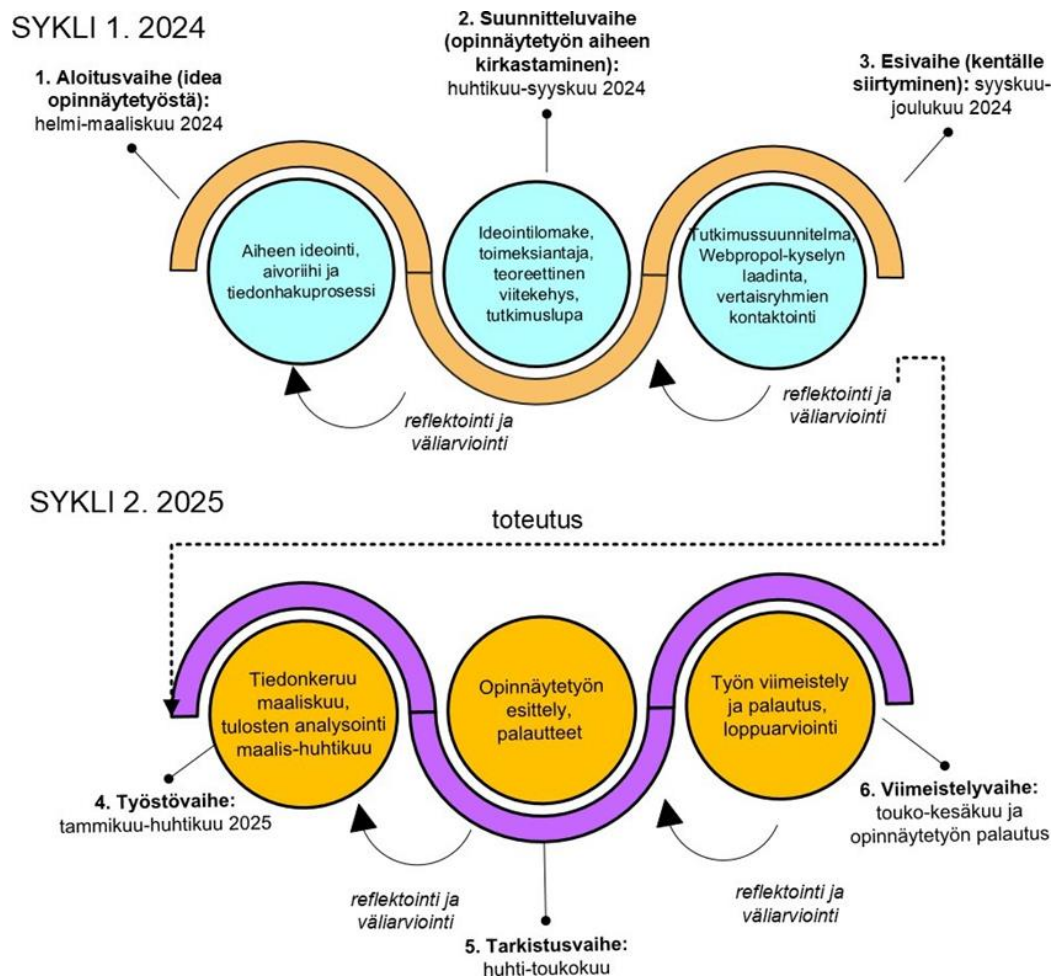
omaksumiskyvykkyys ja tutkiva työnteko. (Lecours ym. 2021, 117; French & Clarke 2024, 620.)

Korkealla työn imulla varustettu toimintaterapeutti kasvaa kohti omaa asiantuntijuuttaan itseohjautuvasti, mutta entä he, joiden työn imun taso jää alhaiseksi? Alhaisella työn imulla töihin tulevalla toimintaterapeutilla on valtavasti osaamista, mutta riskinä on tuon osaamisen hukkaan meneminen. Jo aikaisemmin esille tuodulla upshiftaamisella on entistä enemmän tilausta myös toimintaterapeuttien arkisessa työssä. Se ei pelkästään liity siihen, miten ja missä työmme teemme, vaan ennen kaikkea siihen, miten haluamme työmme tehdä, miten haluamme sen nähdä ja millaisia asioita haluamme sen kautta kokea.

4 Toteutus ja tutkimusmenetelmälliset ratkaisut

4.1 Opinnäytetyön aikataulu

Tämä opinnäytetyö on laadittu kehittämistyön spiraalimallia hyödyntäen (Salonen 2013, 15–16). Siinä kehittämisen ajatellaan tapahtuvan sykleissä, joissa huomioidaan kehittämistyön sisällöllinen reflektiivisyys, eteenpäin suuntautuvuus ja väliarviointien merkitys. Kehittämistyön luonteeseen kuuluu sen tosiasian hyväksyminen, ettei aina tiedetä, mikä toimii ja mikä ei. Tutkiva oppiminen onkin ollut keskeisessä roolissa tässä työssä, ja mahdolliset virheet on käännetty oppimistilanteiksi. Opinnäytetyön syklistyys on luonut sille kaksivaiheisen luonteen, jotka ulottuvat vuosille 2024 ja 2025 (Kuva 1).



Kuva 1. Opinnäytetyön tiekartta.

4.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineistonkeruu on toteutettu Webropol-kysely- ja raportointisovelluksella ja kysely muodostuu työn imu arviointimenetelmän UWES-17- kysymyksistä. Kyselyyn vastaajat eli kahden eri palveluryhmän toimintaterapeutit muodostavat otosryhmän, jonka koko on noin 60 toimintaterapeuttia. Tutkimuksen rajaamiseksi on palveluryhmien määrä pidetty pienenä. Tutkimukseen osallistujia on orientoiduttu ja motivoitu työn imu – kyselyn suhteen siten, että allekirjoittanut ennen kyselyn toteuttamista ja kertonut tutkimuksen tavoitteista ja tarkoituksesta palveluryhmän edustajille.

Palveluryhmiin kuuluville henkilöille lähetettiin linkki kyselyyn, joka oli avoinna kahden viikon ajan. Vastaaminen onnistui niin sähköpostilinkin kuin QR-koodin kautta. Muistutusviestit lähetettiin kaksi kertaa vastausajanjaksona sähköpostitse. Työn imu –kyselyn ohella keräsin palautetta itse tutkimuksesta, ja vastaajia pyydettiin vastaajien mielipidettä itse tutkimuskyselystä Likert-ordinaaliasteikolla 0–5, jossa 0 tarkoittaa 'erittäin huono' ja 5 tarkoittaa 'erittäin hyvä'.

4.3 Aineiston analyysimenetelmät

Aineistollisen tutkimuksen ollessa kyseessä, ollaan kiinnostuneita siitä, miten jokin ilmiö (tässä tutkimuksessa työn imu) esiintyy tietyssä populaatiossa (tässä tutkimuksessa palvelualueiden toimintaterapeutit) (Nummenmaa 2023, 24). Aineiston analyysiohjelmana ovat toimineet Webropol ja Excel. Webropol-sovelluksen Insight- ja Professional Statistics-työkalut on pyritty hyödyntämään monipuolisesti tilastoanalyysin osalta.

Aineiston analyysimenetelmien tavoitteena on tiivistää aineistossa esiintyviä mittaustulosten vaihteluita ja löytää tutkimuskysymysten näkökulmasta olennaista tietoa. Käytetyt analyysimenetelmät ovat Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin ja Mann-Whitneyn U-testi tutkimusaineiston ollessa epäparametrinen (Nummenmaa 2023, 65–66.) Työn imun asteet on laskettu

arviointimenetelmän laatiman ohjeistuksen mukaisesti ja esitetään prosenttilukuina.

4.4 Eettisyys, luotettavuus ja tekijänoikeudet

Eettisyys on luotettavan tutkimuksen tunnusmerkki. Se läpileikkaa kokonaistutkimuksen jokaisen välivaiheen alkaen tutkimusongelman määrittämisestä, tutkimussuunnitelman laadinnasta, aineistonkeruusta ja analysoinnista päätyen johtopäätösten tekoon ja niistä raportointiin. Olennaisessa roolissa ovat myös aineistohallintasuunnitelma (mitä tutkimusaineistolle tapahtuu tutkimusprojektin päätyttyä) ja itse tutkijaan osaamiseen liittyvät vaatimukset. (Tähtinen ym. 2020, 59.)

Ilman tutkijan teoreettista osaamista tutkimustulosten analysointi voi olla mahdotonta tai ainakin sisältää merkittäviä haasteita luotettavuuden näkökulmasta katsottuna. (Tähtinen ym. 2020, 60–61.) Olen kiinnittänyt tähän erityistä huolellisuutta. Ulkoisen palautteen ja itsereflektion merkitystä ei voi liikaa korostaa. Eettisyys onkin eräänlainen tutka tai kompassi, joka osoittaa sinne, minne ei välttämättä aina muista huomiotaan suunnata.

Webropol-kysely sisältää saatekirjeen ja tutkimusselosteen. Vertailuryhmien toimintaterapeutit voivat osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti ja voivat keskeyttää Webropol-kyselyn missä kohtaan tahansa. Taustamuuttujien osalta ei kerätä palvelualueen lisäksi muita tietoja, koska tiettyihin ikäryhmiin kuuluvia toimintaterapeutteja on määrällisesti vähän, ja tämä olisi eettisesti ongelmallista (Tähtinen ym. 2020, 59).

Opinnäytetyön sisällön suunnittelussa ja toteutuksessa on huomioitu toisten YAMK-opiskelijoiden vertaisarviointit, joista olen kiitollinen ja jonka anti on huomioitu opinnäytetyön sisällössä erityisesti koskien työhypoteeseja. Yhdessä ohjausryhmän kanssa on päätetty, että tutkimuskyselyn nettilinkki välitetään tutkimukseen osallistujille Tyks Asiantuntijapalveluiden johtavan ja Tyks Psykiatrian vastaavan toimintaterapeutin kautta. Käytännössä tämä on

tarkoittanut, ettei minun ole tarvinnut käsitellä vertailuryhmään kuuluvien henkilöiden sähköpostiosoitteita lainkaan.

Kerätty aineisto on tallennettu Webropol-sovellukseen ja muistitikulle. Opinnäytetyön valmistuttua niin kysely kuin tallennettu tiedosto kuin muistitikku tullaan hävittämään eettisten periaatteiden ja käytännön ohjeiden mukaisesti. Muistitikku tullaan hävittämään vuoden päästä kyselyn toteutuksesta, Webropol-sovelluksessa olevat tiedot kolmen kuukauden sisään aineistonkeruusta. Aineistonhallintasuunnitelma on siis huomioitu opinnäytetyön eri osavaiheissa. Opinnäytetyön tekijällä ei ole sidonnaisuuksia eikä hän tule hyötymään työstään esimerkiksi taloudellisesti.

Tekoälyn käyttöä tutkimuksessa ohjaa avoimuuden vaatimus: mikäli sitä on käytetty, on sen käytöstä raportoitava samalla tavalla avoimesti kuin muista tutkimukseen käytetyistä menetelmistä tai välineistä (Tähtinen, ym. 2020, 58–59). Opinnäytetyössäni on hyödynnetty tekoälysovellus Copilotia tilastollisten menetelmiin liittyvien käsitteiden (esimerkiksi ‘parametrinen’ ja ‘epäparametrinen’) selventämisen ja niiden välisten yhteyksien konkreettisesti hahmottamisessa esimerkiksi positiivisen ja negatiivisen korrelaatio-suhteen osalta. Tekoälyn antamia vastauksia on tarkastelu kriittisesti.

Tekijänoikeudet tämän opinnäytetyön suhteen on rajattu siten, että työ ei ole kaupallinen eikä siihen saa tehdä muutoksia ulkopuolisten toimesta. Muut aiheesta kiinnostuneet voivat jakaa opinnäytetyön sisältöä esimerkiksi ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden ja julkaisujen verkkosivun Theseuksen kautta. Perusteluna tälle on, että parhaimmassa mahdollisessa tilanteessa voi tämä lisätä toimintaterapeuttien tietoisuutta opinnäytetyöstä ja sen tuloksista. Opinnäytetyön CC- lisenssi on siis CC-BY-NC-ND.

5 Tutkimustulokset

Perusjoukon suuruudeksi muodostui 56 toimintaterapeuttia, joista tutkimukseen osallistui 44 toimintaterapeuttia. Näin vastausprosentiksi muodostui 79 %. Tyks Asiantuntijapalveluiden toimintaterapeutteja osallistui tutkimukseen 21 (72,4 %) ja Tyks Psykiatrian puolelta 23 (85,2 %). Palautetta kyselystä kerättiin Likert-asteikolla. Erinomaiseksi kyselyn arvioi 15,9 %, hyväksi 59,1 %, ei hyväksi eikä huonoksikaan 20,4 %, huonoksi 2,3 % ja todella huonoksi 2,3 %. Aineiston sisällöllistä validisuutta edustavaksi Cronbachin alfaksi muodostui 0,9525. Tämä tulos vahvistaa UWES-17 –kyselyn rakennevaliditeettia.

Tyks Asiantuntijapalveluiden ja Tyks Psykiatrian toimintaterapeuttien kokonaistyön imun asteen keskiarvo oli 4,41, joka tarkoittaa kohtalaista työn imua. Työn imun ulottuvuuksissa tarmokkuus oli 4,37 (kohtuullinen), omistautuneisuus 4,74 (kohtuullinen) ja uppoutuneisuus 4,13 (keskimääräistä korkeampi). Nollahypoteesi (H1) kumoutuu ja vastahypoteesi (H1*) todentuu näiden arvojen valossa. Palveluryhmien Tyks Asiantuntijapalveluiden työn imun summaksi muodostui 4,30 (kohtuullinen työn imu) ja Tyks Psykiatrian työn imun summan 4,62 (kohtuullinen työn imu).

Palveluryhmien tuloksia vertailtaessa havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,004$), mikä viittaa siihen, että Tyks Psykiatrian työn imun taso on korkeampi kuin Tyks Asiantuntijapalveluiden. Aineiston keskihajonta oli 0,33, josta voi päätellä, että toimintaterapeuttien vastauksissa on eroja, mutta vaihtelu ei ole suurta. Palveluryhmän välisiä samankaltaisuuksia ja eroja työn imun ulottuvuuksien osalta tarkastellaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Palveluryhmien toimintaterapeuteista 20,5 % tulee töihin hyvillä mielin joka päivä. Tämä tarkoittaa, että nollahypoteesi (H2) kumoutuu ja vastahypoteesi (H2*) verifioituu frekvenssin jäädessä alhaisemmaksi kuin 50 %. Tämän aineiston pohjalta voidaan sanoa, että työn haasteellisuus ei ole yhteydessä hyvillä mielin joka päivä töihin lähtemiseen ($rs=-0,08$, $p=0,606$). Näin ollen tutkimustulokset eivät tue hypoteesia (H3)

6 Johtopäätökset

6.1 Työn imun ulottuvuuksien analysointi

Palveluryhmien välillä on prosentuaalisesti mitattuna selkeä ero sen suhteen, millä mielellä töihin lähdetään. Tyks Psykiatrian kohdalla 78 % vastaajista lähtee aamuisin töihin hyvillä mielin päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Vastaava prosenttiluku Tyks Asiantuntijapalvelu 62 %. Tyks Asiantuntijapalveluiden osalta työ on haastavaa 14 % päivittäin, vastaavasti 24 % pitää työtään haastavana muutaman kerran tai kerran kuukaudessa. Tyks Psykiatrian osalta 48 % pitää työtään haastavana muutaman kerran tai kerran kuukaudessa.

Tyks Asiantuntijapalveluiden osalta työ inspiroi suurinta osaa päivittäin tai viikoittain (68 %) ja työstä toimintaterapeutina ollaan ylpeitä päivittäin ja/tai viikoittain (76 %). Huolestuttavaa on, että alle puolet (48 %) kokee työnsä merkityksellisenä jokaisena työpäivänä. Tyks Psykiatrian osalta työ koetaan päivittäin merkitykselliseksi vain 39 % osalta. Yhtä lailla päivittäinen ylpeys työstä on matalaa (38 %). Innostuneita oman työn suhteen on reilusti yli puolet (61 %), kun frekvenssinä on päivittäinen ja viikoittainen esiintyvyys.

Onko työn merkityksellisyyden ja työhön uppoutumisen välillä yhteys? Tyks Asiantuntijapalveluiden osalta kysymys ”Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut” sai vastauksen 0 % kun frekvenssinä oli päivittäinen kokeminen. 29 % vastaajista kokee työstä irrottautumisen vaikeana kerran kuukaudessa tai muutaman kerran vuodessa. Tyks Psykiatrian osalta työstä irrottautumisen kokee vaikeana 4 % kun frekvenssinä oli sen päivittäinen kokeminen.

Uppoutuneisuuden ulottuvuuden keskiarvon hajontaväli 2,46–4,73 osoittaa selkeästi sen, että palvelualueiden toimintaterapeuttien osalta uppoutuneisuus vaihtelee erittäin matalasta aina keskimääräistä korkeammalle tasolle. Palveluryhmien osalta työn vähäinen haastavuus ei lisää hyvillä mielin töihin lähtemistä. Tätä pidän erittäin huolestuttavana asiana ottaen huomioon sen, mitä

asiantuntijana kehittyminen ja kasvaminen edellyttävät: sopivan tasoisia haasteita ja innostuneisuutta (Taylor ym. 2023; Valera-Gran ym. 2024). Tätä ajatusta tukee myös tutkimuskirjallisuus, jossa työn vähäisten haasteiden on katsottu lisäävän toimintaterapeuttien irtisanoutumisaikojen kasvua (Ashby ym. 2024, 7).

Lisäksi uppoutuneisuuden tasossa näkyvä suuri hajontaväli voi liittyä niin työuupuneisuuteen kuin työhön kyllästymiseen, josta varsinkin jälkimmäinen heijastuu työn mielekkyyden kokemuksen vähentymiseen tai jopa kadottamiseen (Seppälä ym. 2024, 2.) Uppoutumisen itselleen mielekkäisiin asioihin ja tehtäviin on katsottu vahvistavan työntekijän käsitystä itsestä osaavana ja pystyvänä toimijana ja edistävän sitä kautta ihmisen kokonaisyhyvinvointia. Yhtä lailla kognitiivinen sitoutuminen työssä esille tuleviin haasteisiin ja mahdollisuuksiin lisää työntekijän minäpystyvyyden, toiveikkuuden ja optimismin tunnetta, joista on apua tilanteissa, kun asiat eivät mene toivotuilla tavoilla. (Toth 2021, 35–36, 40.)

Isossa kuvassa oman työn merkityksellisyyden alhaisuus nostaa moniajatkokysymyksiä: mikä tekee työstä toimintaterapeutille merkityksellisen ja millaisista tekijöistä muodostuu toimintaterapeutina olemisen ylpeys? Olisi mielenkiintoista tietää, missä määrin ammatilliseen kehittymiseensä panostavien toimintaterapeuttien työn imun aste kehittyi pitkällä aikavälillä suhteessa toimintaterapeutteihin, jotka käyvät ”vain töissä” sen välineellisen arvon takia. Ammatillisen identiteetin ja alan identiteetin kehittymisen näkökulmista katsottuna on ensiarvoisen tärkeää, että oma työ on merkityksellistä, olipa työympäristö mikä tahansa (Lecour ym. 2021, 118). Ylpeys toimintaterapeutina olemisesta on keskeinen tekijä, kun puhutaan alan veto- ja pitovoimasta (Bonsaksen ym. 2023).

6.2 Palveluryhmien vahvuudet ja kehittämiskohteet

Ajatellen vertailuryhmien työn imun vahvuuksia, ovat edellä mainitut tekijät merkittävästi vaikuttamassa työn imun kokemukseen. Tutkimuksen pohjalta on

selvää, että osalla toimintaterapeuteista työhön syventyminen ja arkinen sinnikkyys ovat päivittäin mukana töiden tekemisessä, mutta yhtä usealle nämä kokemukset jäävät vajavaisiksi tai kokonaan puuttumaan. Vahvuuksia ovat niin työn innostavuus ja mahdollisuus inspiroitumiseen, mutta missä määrin ne kuitenkin liittyvät jo olemassa oleviin tehtäviin eivätkä uusiin haasteisiin?

Yhtenä mahdollisena tulkintana on, että työhön leipääntymisen ilmiö heijastuu työn haastevaatimuksiin: uusiin asioihin tarttuminen on vaikeampaa, jos työtä ei ole riittävästi, sitä on liikaa tai toimintaterapeutti pohtii oman työnsä merkitystä. Työn sosiaaliset voimavarat eivät tässä tutkimuksessa esille tule, mutta epäsuorasti on pääteltävissä, että niillä on yleisesti tärkeä rooli työssä viihtymisen näkökulmasta katsottuna.

On selvää, että työn sopivalla haasteellisuudella on iso merkitys, kun puhutaan työn imuun asteen lisäämisestä. Mielenkiintoisiin asioihin uppoutuminen on voimavara, joka parhaimmillaan lisää tiedonjanoa ja sitä kautta edistää uusien asioiden oppimista, niiden ymmärtämistä ja oman työn laadukasta tekemistä. Innostava työ voi parhaimmillaan kuin imaista tekijänsä mukaansa, olipa sitten kyseessä tiedonhaku näyttöön perustuvista menetelmistä tai asiakkaan kaupassa itsenäisemmän suoriutumisen edistäminen.

Oman työn merkityksen hahmottaminen avainasemassa oman työn imuun vaikuttamisessa. Olennainen kysymys on, mitä työni minulle merkitsee ja kuinka siitä voi tulla minulle innostavaa. Tutkimusaineiston perusteella olisi suositeltavaa jatkaa ainakin kolmen seuraavan teeman lisätutkimista:

1. Minkälaiset työhön liittyvät sisäiset tekijät (esim. oma motivaatio, urakehitys, jne.) ja ulkoiset tekijät (esim. kannustava palaute, koulutukset, jne.) vahvistavat ja hidastavat työhön uppoutumista?
2. Millä tavalla palveluryhmien toimintaterapeutit suhtautuvat työnsä haasteisiin, ja miten haasteista voisi tulla oman työn voimavaroja?

3. Minkälainen on toimintaterapeuttien käsitys oman työn merkityksellisyydestä, ja mikä on työn merkityksellisyyden ja ylpeyden välinen suhde?

Työhön leipääntymisen ilmiötä olisi relevanttia lisätutkia, koska työhönsä leipääntynyt toimintaterapeutti on kuin menetetty voimavara ei pelkästään asiakkaiden, vaan myös kollegojen ja työnantajien näkökulmista.

7 Pohdinta

Onko työ sitten hauskin elämässä palveluryhmien toimintaterapeuteille, jää arvailujen varaan. Työ toimintaterapeutina on osalle ylpeyden aihe, mutta päivittäisenä tunteena se ei kuitenkaan ole kovinkaan vahva. Tämän koen yhtenä teemana, josta kaikkien toimintaterapeuttien soisi ottavan tavoitteen työhönsä: tehdä toimintaterapeutin asiantuntijuus näkyväksi, joka puolestaan pitää sisällään ylpeyttä ja merkityksellisyyden kokemista.

Luonnollisesti työssä viihtymiseen vaikuttaa moni tekijä, joka ei työn imun kartoituksella tule esille. Olisikin hyvä kartoittaa sitä, missä määrin työn imua tukevat esimerkiksi työn sosiaaliset voimavarat (esim. kollegat, lähiesihenkilön tuki, palkitseminen, jne.), työn tekeminen hybridimallin mukaisesti ja millä tavalla ikä ja työkokemus vaikuttavat työn imuun. Erityisesti nuorempien työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja työn imun kartoittamiseen vahvistamiseen on syytä panostaa.

Työorganisaatiolla on keskeinen rooli edistää työn tuunaamista sellaiseksi, että jokainen sitä tekevät toimintaterapeutti voi lähteä töihin paremmin mielin. Tiedosta työsi, jolla on merkitystä juuri sinulle. Tämän ajatuksen koen kiteyttävän paljon siitä, miten työn imuun voi vaikuttaa. Vaikka työorganisaation rooli on keskeinen, on tärkeimmässä roolissa toimintaterapeutti itse. Hän on se, joka toimii toiminnallisuuden asiantuntijana toimintaympäristöissä, jotka ovat alati muuttuvia.

Jatkuva muutos edellyttää myös tietotaidollista varautumista siihen, ja tämän takia sisäisen motivaation, proaktiivisen työotteen ja uteliaan, avoimen mielentilan roolia ei voi korostaa liikaa. Oma haaveeni on nähdä niin nykyiset kuin tulevat toimintaterapeutit upshiftaamassa omaa työtään sellaiseksi, joka ei pelkästään edesauta töihin hyvillä mielin lähtemistä, vaan joka myötävaikuttaa heihin itseensä tuoden kokonaisvaltaista hyvinvointia elämän kaikille osa-alueille.

Lähteet

Ashby, S.; Watkins, K. & Wales, K. 2024. An Investigation of the Professional Resilience Strategies Used by Experienced Occupational Therapists. *OTJR: Occupational Therapy Journal of Research*, 1—9. Viitattu 18.7.2024. <https://doi.org/10.1177/15394492241237740>.

Bonsaksen, T.; Horghagen, S.; Arntzen, C.; Gramstad, A. & Stigen, L. 2023. Job Satisfaction among Occupational Therapists Employed in Primary Care Services in Norway. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 20, No 6: 5062, 1—11.

Bratun, U. & Zurk, J. 2022. The motives of people who delay retirement: An occupational perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol. 29, No 6, 482—494.

Derakhshanrad, S. A.; Piven, E. & Zeynalzadeh, B. 2019. The Relationships between Problem-Solving, Creativity, and Job Burnout in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy In Health Care*. Vol. 33, No 4, 365—380.

De Lange, A.; De Witte, H. & Notelaers, G. 2008. Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*. Vol. 22, No 3, 201—223.

Del Libano, M.; Llorens, S.; Salanova, M. & Schaufeli, W. 2012. About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*. Vol. 15, No 2, 688—701.

Doğanülkü, H. & Korkmaz, O. 2023. The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: a mediation model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Viitattu 10.7.2024. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09597-9>

Edwards, H. & Durette, D. 2010. The Relationship Between Professional Identity and Burnout Among Occupational Therapists. *Occupational Therapy in Health Care*. Vol. 24, No 2, 119—129.

French, E. & Clarke, C. 2024. Doing, being, becoming and belonging in forging professional identity: Lived experiences of occupational therapists' professional

identity currently working in physical health community roles in the UK. *British Journal of Occupational Therapy*. Vol. 87, No 10, 614—624.

Gani, S. 2022. Proactive Personality, Job Crafting and Work Engagement: Progenitors of Work Performance. *The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies An International Multidisciplinary Online Journal*. Vol. 2, Issue 9, 1—7. Viitattu 10.7.2024. <https://doi.org/10.55454/rcsas.2.9.2022.007><https://doi.org/10.55454/rcsas.2.9.2022.007>

Gustafsson, L.; Brown, T.; Poulsen, A. & McKinstry, C. 2021. Australian occupational therapy academic workforce: An examination of retention, work-engagement, and role overload issues. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol. 30, No 4, 452—462.

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). *Työterveyslaitos*. E-kirja. Viitattu 1.3.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>

Hakanen, J. 2018. Työn imu. *Työterveyslaitos*. E-kirja. Viitattu 1.3.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>

Hu, Q.; Taris, T. W.; Dollard, M. F. & Schaufeli, W. 2020. An exploration of the component validity of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 29, No 5, 776—793.

Lecours, A.; Baril, N. & Drolet, MJ. 2021. What is Professionalism in Occupational Therapy? A Concept Analysis: Qu'est-ce que le professionnalisme en ergothérapie? Analyse de ce concept. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. Vol 88, No 2, 117—130.

Leufstadius, C.; Nilsson, L., & Hovbrandt, P. 2024. Experiences of meaningful occupation among diverse populations – A qualitative meta-ethnography. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol. 31, No 1, 1—26.

Lexén, A.; Kalsås, K.; Liiri, J. & Håkansson, C. 2021. Perceived job strain among Swedish occupational therapists with less than 10 years of work experience. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol. 28, No 4, 304—312.

Marica, D. F. 2018. The contribution of work engagement over proactive personality and proactive work behavior. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*, 15, 106—115.

Maricuțoiu, L.; Sulea, C. & Iancu, A. 2017. Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*. Vol. 5, 35—43. Viitattu 14.10.2024. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>.

Martela, F., & Sheldon, K. M. 2019. Clarifying the Concept of Well-Being: Psychological Need Satisfaction as the Common Core Connecting Eudaimonic and Subjective Well-Being. *Review of General Psychology*. Vol. 23, No 4, 458—474.

Mertala, S-M.; Kanste, O.; Keskitalo-Leskinen, S.; Juntunen, J. & Kaakinen, P. 2022. Job Satisfaction among Occupational Therapy Practitioners: A Systematic Review of Quantitative Studies. *Occupational Therapy In Health Care*. Vol. 36, No 1, 1—28.

Nummenmaa, L. 2023. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi.

Poulsen, A.; Meredith, P.; Asaduzzaman, K.; Henderson, J; Castrisos, V. & Shanhcita, K. 2014. Burnout and work engagement in occupational therapists. *British Journal of Occupational Therapist*. Vol. 77, No 3, 1—9.

Ryan, R. & Deci, E. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. Vol. 25, 54—67.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Puheenvuoroja 72. Viitattu 15.6.2024. <https://loki.turkuamk.fi>

Scanlan, J. N. & Hazelton, T. 2019. Relationships between job satisfaction, burnout, professional identity and meaningfulness of work activities for occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*. Vol. 66, Issue 5, 581—590.

Schaufeli, W. & Bakker, A. 2022. Work engagement: A critical assessment of concept and measurement. Teoksessa Tuch, W.R.; Bakker, A.; Tay, L. & Gander, F. (toim.) *Handbook of positive psychology assessment*. Göttingen: Hogrefe, 273—295.

Seppälä, P.; Harju, L.; Virkkala, J. & Hakanen, J. 2024. Is boredom at work bad for your health? Examining the links between job boredom and autonomic nervous system dysfunction. *Stress and Health*. 40:e3326.

Souto-Gómez, A.; Talavera-Valverde, M.; García-de-la-Torre, M. & Márquez-Álvarez, L. 2023. Exploring Occupational Therapists' Professional Identity: A Q-Method Study. *Healthcare*. Vol. 11, No. 630.

Taylor, A.; Perera, H.; Hoare, P.; Salama, M. & McIlveen, P. Work volition and career control in retail workers. *Australian Journal of Career Development*. Vol. 32, No. 2, 147—157.

Taris, T.; Ybema, J.; van Beek, I. 2017. Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*. Vol. 5, 3—11. Viitattu 14.10.2024.

Torp, S. & Bergheim, L. 2022. Working environment, work engagement and mental health problems among occupational and physical therapists. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol. 30, No. 4, 505—519.

Toth, I. 2021. Thriving in modern knowledge work. Personal resources and challenging job demands as drivers for engagement at work *Acta Universitatis Lappeenrantaensis* 979. Väitöskirja. Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT.

Työterveyslaitos. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Työterveyslaitoksen mediatiedote 28.2.2024. Viitattu 16.6.2024. /<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi/>.

Tähtinen, J.; Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteet. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja C, oppimateriaalit 22.

Valera-Gran, D.; Campos-Sánchez, I.; Prieto-Botella, D.; Fernández-Pires, P.; Hurtado-Pomares, M.; Juárez-Leal, I.; Peral-Gómez, P. & Navarrete-Muñoz, E.M. 2024. Enhancing evidence-based practice into healthcare: Exploring the role of scientific skills in occupational therapists-. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol. 31, No. 1, 1—13.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 11.6.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>

Väänänen, A.; Smedlund, A.; Törnroos, K.; Kurki, A-L.; Soikkanen, A.; Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, 11—31. Viitattu 19.6.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. 2001. Crafting A Job: Revisioning Employees as Active Crafters of their Work. *Academy of Management Review*. Vol. 26, No 2, 179—201.

