



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Ella Nivalainen, Meliina Lähteenkorva

Itseohjautuvuuden vaikutukset sairaanhoitajien työhyvinvointiin

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

23.10.2020

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tekijä(t) Otsikko | Ella Nivalainen, Meliina Lähteenkorva Itseohjautuvuuden vaikutukset sairaanhoitajien työhyvinvointiin |
| Sivumäärä Aika | 42 sivua + 4 liitettä 23.10.2020 |
| Tutkinto | Sairaanhoitaja (AMK) |
| Tutkinto-ohjelma | Hoitotyön tutkinto-ohjelma |
| Suuntautumisvaihtoehto | Sairaanhoitotyö |
| Ohjaaja(t) | Eila-Sisko Korhonen, FT, THM, ESH, lehtori |
| <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, mitä hoitoalan työntekijöiden itseohjautuvuus on ja mitä vaikutuksia itseohjautuvuudella on nuoren työntekijän työhyvinvointiin. Koko opinnäytetyöprosessia ohjasi tutkimuskysymys; Mitä tiedetään itseohjautuvuuden vaikutuksista sairaanhoitajien työhyvinvointiin? Tavoitteena oli tuottaa tietoa itseohjautuvuuden vaikutuksista nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Huomiota kiinnitettiin nuoren iän, itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Opinnäytetyö oli osa Voltti-hanketta. (Nuorten naisten työuupumus ESR-hanke, Työhyvinvointi ja tuottavuus 2020-2022.)</p> <p>Sairaanhoitajien työhyvinvointi on ollut laajasti esillä yhteiskunnallisella tasolla ja aiheen ajankohtaisuus on korostunut terveydenhuollon rakenteellisten muutosten, asiakkaiden lisääntyneiden terveystarpeiden ja henkilöstön saatavuuteen liittyvien haasteiden vuoksi. Alan vähäisestä vetovoimaisuudesta ja hoitajien työkuvan laajenemisesta aiheutuva hoitajapula on odotettavissa lähivuosina. Nuoret sairaanhoitajat sitoutuvat työpaikkaan heikommin kuin edeltäjänsä ja vaihtuvuudella on osoitettu olevan negatiivisia vaikutuksia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Aiemmissa tutkimuksissa itseohjautuvuuden on havaittu olevan työtyytyväisyyttä ja –sitoutuneisuutta parantava tekijä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tutkimusaineisto koostui N=9 tutkimuksesta, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyön aineisto hankittiin luotettavista hoitotieteellisistä tietokannoista sekä manuaalista hakua hyödyntäen. Valittu aineisto analysoitiin käyttämällä induktiivista sisällönanalyysiä.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset jaettiin kolmeen luokkaan; itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät, psykologiset perustarpeet sekä itseohjautuvuuden vaikutukset työhyvinvointiin. Itseohjautuvuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat yksilölliset ominaisuudet, motivaatio sekä organisaatiolta saatu tuki. Avoin ja rehellinen työilmapiiri, samaistuminen organisaation arvoihin sekä yksilölliset kehittymismahdollisuudet paransivat sisäistä motivaatiota, mikä johti itseohjautuvuuden vahvistumiseen. Nuorten sairaanhoitajien kohdalla johdolta saatu tuki oli työtyytyväisyyteen vahvimmin vaikuttava tekijä. Psykologiset perustarpeet, eli autonomia, ammattitaito ja yhteisöllisyys liittyivät vahvasti sairaanhoitajien kokemaan työtyytyväisyyteen. Korkea autonomia, selkeät työroolit sekä oman osaamisen mukaiset työtehtävät edistivät työssä jaksamista. Itseohjautuvuus oli työhyvinvointia parantava tekijä ja vaikutti positiivisesti urasitoutuneisuuteen, hoidon laatuun sekä nuorten sairaanhoitajien itseluottamukseen.</p> | |

Tulokset tukevat vahvasti itseohjautuvuuden positiivisia vaikutuksia sekä yksilö- että yhteisötasolla.

Opinnäytetyön tuomaa tietoa voidaan hyödyntää hoitoalan työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi, kohdennettuna erityisesti nuoriin työntekijöihin. Tiedon avulla nuoret työntekijät voivat tunnistaa omia vahvuuksiaan ja haasteitaan itseohjautuvuudessa sekä kiinnittää huomiota omaan työhyvinvointiinsa. Terveystieteiden organisaatiot voivat hyödyntää opinnäytetyön tuomaa tietoa ja kehittää toimintatapojaan nuorien sairaanhoitajien työtyytyväisyyden ja esimiestyöskentelyn edistämiseksi. Opinnäytetyö lisää myös hoitoalan opiskelijoiden tietoisuutta muuttuvien työskentelytapojen vaikutuksista omaan ja työyhteisön hyvinvointiin.

Avainsanat

Itseohjautuvuus, psykologiset perustarpeet, työhyvinvointi, sairaanhoitaja, kirjallisuuskatsaus

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Authors Title | Ella Nivalainen, Meliina Lähteenkorva The Effects of self-determination on nurses' well-being at work |
| Number of Pages Date | 42 pages + 4 appendices 23 rd October 2020 |
| Degree | Bachelor of Health Care |
| Degree Programme | Nursing and Health Care |
| Specialisation option | Nursing |
| Instructor(s) | Eila-Sisko Korhonen, PhD, MNSc, RN, Senior Lecturer |
| <p>The purpose of this thesis was to describe what self-direction is for care workers and what kind of impact self-direction has on the well-being of a young employee at work. The entire thesis process was guided by a research question; What is known about the effects of self-direction on the well-being of nurses at work? The aim was to provide information on the impact of self-direction on the well-being of young care workers at work. Attention was paid to the link between young people's age, self-direction and well-being at work. This thesis was part of the Voltti project. (Young womens' exhaustion ESR project, Well-being at work and productivity 2020-2022.)</p> <p>The well-being of nurses at work has been widely discussed at the social level, and the topic has been highlighted due to structural changes in health care, increased health needs of clients and challenges related to the availability of nursing staff. The shortage of nurses due to the low attractiveness of the sector and the broadening of the job description of nurses is expected in the next few years. Young nurses are less committed to the workplace than their predecessors and turnover has been shown to have negative effects on nurses' well-being at work. Previous studies have found self-determination to be a factor in improving job satisfaction and commitment.</p> <p>The thesis was carried out as a descriptive literature review. The data consisted of N=9 studies that answered the study question. The thesis material was obtained from reliable nursing databases and manual search. The selected data was analyzed using inductive content analysis.</p> <p>The results of the thesis were divided into three categories; factors affecting self-direction, basic psychological needs and the effects of self-direction on well-being at work. Individual characteristics, quality of motivation and support from the organization were factors affecting self-direction. An open and honest working atmosphere, a recognition of the organization's values and individual development opportunities improved intrinsic motivation, which led to strengthening of self-direction. In the case of young nurses, the support received from management was the strongest factor affecting job satisfaction. Basic psychological needs, i.e. autonomy, competence and relatedness, were strongly linked to the job satisfaction experienced by nurses. High levels of autonomy, clear work roles and work tasks according to one's own competences promoted coping at work. Self-direction was a factor improving well-being at work and had a positive impact on career commitment, quality of care and self-confidence of young nurses. The results strongly support the positive effects of self-direction on both individual and community level.</p> | |

The information provided by this thesis can be used to support the well-being of care workers and especially young nurses. The information enables young employees to identify their own strengths and challenges in self-direction and to pay attention to their own well-being at work. Healthcare organizations can utilize the information provided by this thesis and develop their practices and managerial work to promote job satisfaction of young nurses. The thesis also raises awareness among nursing students of the impact of changing working methods on their own and on the work community's well-being.

Keywords

Self-determination, self-direction, basic psychological needs, well-being at work, nurse, literature review

Sisällys

| | | |
|-------|--------------------------------------------------------|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Opinnäytetyön keskeiset käsitteet | 2 |
| 2.1 | Itseohjautuvuus | 3 |
| 2.1.1 | Psykologiset perustarpeet | 4 |
| 2.1.2 | Motivaatiotasot | 6 |
| 2.2 | Työhyvinvointi | 6 |
| 2.3 | Nuori työntekijä | 7 |
| 3 | Aikaisempia tutkimuksia aiheesta | 8 |
| 4 | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys | 10 |
| 5 | Menetelmät | 11 |
| 5.1 | Kuvaileva kirjallisuuskatsaus | 12 |
| 5.2 | Aineiston haku ja valinta | 13 |
| 5.3 | Sisällönanalyysi | 15 |
| 6 | Opinnäytetyön tulokset | 18 |
| 6.1 | Itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät | 18 |
| 6.1.1 | Yksilölliset ominaisuudet | 18 |
| 6.1.2 | Sisäinen ja ulkoinen motivaatio | 18 |
| 6.1.3 | Organisaation tuki | 19 |
| 6.2 | Psykologiset perustarpeet | 20 |
| 6.2.1 | Autonomia | 21 |
| 6.2.2 | Ammattitaito | 22 |
| 6.2.3 | Yhteisöllisyys | 23 |
| 6.3 | Itseohjautuvuuden vaikutus työhyvinvointiin | 23 |
| 6.3.1 | Urasitoutuneisuus | 23 |
| 6.3.2 | Hoidon laatu | 24 |
| 6.3.3 | Nuoren sairaanhoitajan itseluottamus | 24 |
| 6.4 | Tulosten yhteenveto | 25 |
| 7 | Pohdinta | 27 |
| 7.1 | Opinnäytetyön tulosten pohdinta | 27 |
| 7.2 | Opinnäytetyön eettisyyden pohdinta | 31 |
| 7.3 | Opinnäytetyön luotettavuuden pohdinta | 32 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------|----|
| 7.4 | Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset | 33 |
| 7.5 | Ammatillinen kasvu | 34 |
| | Lähteet | 36 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset | |
| | Liite 2. Alkuperäisilmaisut ja pelkistykset | |
| | Liite 3. Aineiston analyysikehys | |
| | Liite 4. Opinnäytetyön tiedonhakuprosessi | |

1 Johdanto

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä on tutkittu laajasti. Aiheen ajankohtaisuus on kuitenkin korostunut terveydenhuollon rakenteellisten muutosten, asiakkaiden lisääntyneiden terveystarpeiden ja henkilöstön saatavuuteen liittyvien haasteiden vuoksi. Lähivuosina on odotettavissa hoitajapula, joka johtuu alaa vaihtavasta henkilöstöstä, alan vähäisestä vetovoimaisuudesta sekä hoitajien työnkuvan laajenemisesta. (Ensio – Kinnunen – Lammintakanen – Suomalainen 2014: 61.)

Sosiaali- ja terveysala on suurten muutosten edessä. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoitteena on parantaa tulevaisuudessa palvelutarjonnan yhdenvertaista saatavuutta sekä tuottaa ratkaisuja väestön hyvinvointi- ja terveyserojen ratkaisemiseksi. (STM 2017.) Keskeisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää henkilöstöltä riittävää osaamista ja työhön sitoutumista. (Hahtela – Meretoja 2017: 36.) Tietoisuus henkilökunnan osaamisen vaikutuksista työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja hoidon laatuun sekä tuloksiin on viime aikoina kasvanut. Perustana ammatillisesti ja eettisesti korkeatasoiselle potilashoidolle ja työhönsä sitoutuneelle henkilöstölle on osaamista ja työhyvinvointia edistävä johtamiskulttuuri. (Hahtela – Meretoja 2017: 36.)

Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, uudet sukupolvet ovat tulleet työelämään. Organisaatioiden toimintatapojen ja työmenetelmien on uudistuttava vastaamaan nuorten työntekijöiden tarpeita. Uusi sukupolvi haastaa edeltäjänsä ja asenne työhön on erilainen, mikä vaatii johtamiskulttuurin uudelleen tarkastelua. Aiemmin johtaminen on perustunut hierarkiaan, ohjeistamiselle ja koordinaatiolle. Johtamisen tulisi kuitenkin jatkossa perustua kumppanuudelle, selkeille tavoitteille ja henkilökohtaiselle johtamiselle. (Vesterinen 2014: 125.) Nuoret ovat usealla tavalla haaste esimiestyölle. Tälläkin hetkellä moni nuori sairaanhoitaja miettii työpaikan tai jopa ammatin vaihtoa. Lähtöaikeilla saattaa olla useita negatiivisia vaikutuksia niin yksilö kuin organisaatiotasolla. Nuoret vaihtavat usein työpaikkaa ja osa lähtee työskentelemään toiselle alalle jo ensimmäisen työvuoden jälkeen. Vaihtuvuudella on osoitettu olevan vaikutuksia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. (Flinkman – Leino-Kilpi – Salanterä 2014: 45.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, mitä hoitoalan työntekijöiden itseohjautuvuus on ja mitä vaikutuksia itseohjautuvuudella on nuoren työntekijän työhyvinvointiin. Aihe on

osa Voltti-hanketta. (Nuorten naisten työuupumus, ESR-hanke, Työhyvinvointi ja tuottavuus 2020-2022).

Aihetta käsitellään sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Tavoitteena on tuottaa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla tietoa itseohjautuvuuden vaikutuksista nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tiedon avulla tunnistetaan, mitä itseohjautuvuudella tarkoitetaan ja mitä vaikutuksia itseohjautuvuudella on nuoren työntekijän työhyvinvointiin. Tietoa voidaan hyödyntää hoitoalan työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi, kohdennettuna erityisesti nuoriin työntekijöihin. Opinnäytetyö lisää myös alan opiskelijoiden tietoisuutta muuttuvien työskentelytapojen vaikutuksista omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin. Valittuun aineistoon perehdytään laajasti kriittisesti tarkastellen, sekä tehdään johtopäätöksiä aineistoon perustuen. Tämä opinnäytetyö auttaa tekijöitä ymmärtämään hoitotieteellisen kehittämistyön periaatteet. Opinnäytetyöprosessin jokaista vaihetta ohjaa tutkimuskysymys:

Mitä tiedetään itseohjautuvuuden vaikutuksista sairaanhoitajien työhyvinvointiin?

2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Sosiaali- ja terveysalalla toimii perinteisesti ammattikuntaohtainen esimiesvalta. Hierarkkinen päätöksenteko ei ole vienyt työntekijöitä itseohjautuvaan suuntaan, vaikka koulutus ja ammattitaito siihen riittäisivätkin. Työn vastuullisuus tekee myös varovaiseksi. Sosiaali- ja terveysalalla työuupumus, kiire ja stressi on noussut esille jo pidemmän aikaa. Työntekijät pitävät työtään merkityksellisenä, mutta aikaa perehtyä asiakkaan ongelmiin ei löydy. Tutkimusten mukaan tiedetään, että tärkeimmät työhyvinvointia ylläpitävät motivaatiotekijät ovat muun muassa autonomia, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja tehdä siihen liittyviä päätöksiä sekä yhteisöllisyyden tunne. Motivoitunut henkilöstö luo edellytyksiä palveluiden tuottavuudelle ja hyvälle asiakas kokemukselle. (Mäki – Ojala 2017: 266.)

Ensimmäisen kerran itseohjautuvuus-termi ja itseohjautuvuusteoria (self-determination theory) on noussut laajempaan tietoisuuteen Decin ja Ryanin vuonna 1985 kuvaileman makroteorian myötä. Itseohjautuvuusteoria sai alkunsa motivaation lähtökohtien tutkimuksesta ja antoi vaikutteita laajasti psykologian suuntausten tutkimusten teoriaan. (Deci – Olafsen – Ryan, 2017).

Itseohjautuvuuden hyödyistä hoitoalalla kertovat Hollannissa toimivan kotihoidon yritys Buurtzorg:n tulokset. Yritys on saanut tunnustusta työntekijöiden työhyvinvoinnista. Supistetuilla resursseilla tulisi palvella asiakasta paremmin ja yksilöllisemmin ja samalla huolehtia hoitoalan työntekijöiden omasta jaksamisesta. Itseohjautuvuus on nähty joissain organisaatioissa mahdollisuutena lähteä ratkomaan tätä haastetta. (Jarenko – Martela 2017: 9.)

Itseohjautuvuus tuo mukanaan myös haasteita. Se ruokkii suorituskeskeisyyttä, rajattomuutta ja epävarmuutta. Suoriutuakseen organisoitumisen, päätäntävällän ja työtehtävien sokkelossa työntekijältä vaaditaan hyvää itsetuntemusta ja -luottamusta, oma-aloitteisuutta, päämäärätietoisuutta sekä kykyä kantaa vastuuta, tehdä itsenäisiä päätöksiä, priorisoida ja delegoida. (Savaspuro 2019:42). Tässä opinnäytetyössä itseohjautuvuus nähdään sisäisenä motivaationa, positiivisena asennoitumisena työtä kohtaan sekä autonomiana, kontrollin tunteena ja valinnanvapautena.

2.1 Itseohjautuvuus

Itseohjautuvuudella tarkoitetaan yksilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen tahon ohjausta tai kontrollia. Itseohjautuvuuden toteutumiseksi tarvitaan osaamista, jotta haluttu päämäärä voidaan saavuttaa. (Deci – Gagne 2005.) Työtehtävien suorittamiseen vaadittavien taitojen lisäksi, tulee henkilöllä olla hallinnassa kyky johtaa itseään. Itsensä johtamisella tarkoitetaan itsehallintaa, omien rajojen tunnistamista sekä itsensä kehittämis- ja analysoimiskykyä. Itsensä johtaminen ehkäisee uupumista, pakonomaista työntekoa ja työhön kyllästymistä. (Paasivaara 2010:33.) Tärkeimpinä vaikuttajina työntekijän itseohjautuvuudelle ja motivaatiolle pidetään työympäristöä sekä yksilön psykologisia eroavaisuuksia. Työympäristö on joko psykologisten perustarpeiden saavuttamista edistävä tai haastava. (Deci – Gagne 2005). Itseohjautuvuus liitetään usein uuden oppimiseen sekä itsetuntemuksen vahvistumiseen. Itseohjautuvuutta on moniselkoisuutensa takia tarkoituksenmukaista käsitellä enemmän abstraktina ilmiönä kuin käsitteenä. Lähikäsitteitä itseohjautuvuus-termille ovat esimerkiksi itsensä johtaminen (self-management) ja voimaantuminen (empowerment). (Luciano – Mathieu – Ruddy 2014.)

Tässä opinnäytetyössä itseohjautuvuutta tarkastellaan osana sairaanhoitajien työhyvinvointia. Itseohjautuvuus työelämässä voidaan nähdä yksilön kontrollin tunteena, autonomisena motivaationa ja kykynä tehdä päätöksiä työtehtäviinsä liittyen ilman

ulkopuolista auktoriteettia (Houghton – Yoho 2005:66). Yksilön itseohjautuvuuteen liitetään olennaisesti itseohjautuva työote, luovuus ja sitoutuneisuus. Omaehtoisuus työelämässä on edellytys, joka vaatii itsetuntemusta ja elämännhallinnan taitoa. Päämäärän asettaminen auttaa luomaan käsityksen, mitä kohti ohjautua. Itsensä johtamisen voi kiteyttää tavoitteiden asettamiseen, vastuunkantoon, kriittiseen asioiden tarkasteluun ja uskallukseen. (Grunbaum – Ristikangas 2016: 131.)

2.1.1 Psykologiset perustarpeet

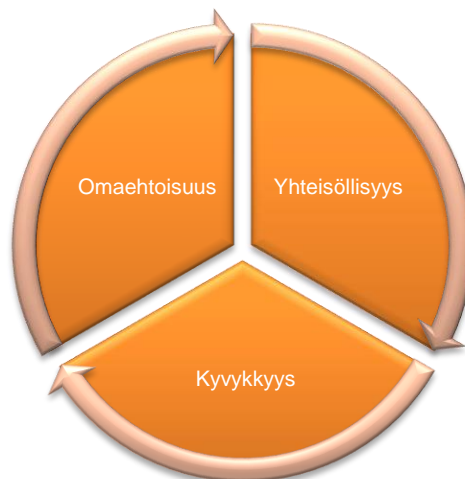
Itseohjautuvuusteoriassa korostuu kolme psykologista tarvetta; autonomia, kyvykkyys sekä yhteisöllisyys. (Deci – Ryan 2000.) Nämä kolme tekijää ovat osoittautuneet merkittäväksi myös työelämässä ja korreloivat hyvin esimerkiksi työhön sitoutumisen ja työtyytyväisyyden kanssa. (Jarenko – Martela 2014.) Teorian mukaan kyvykkyys voidaan määritellä energisoivaksi toiminnan perustarpeeksi, jonka tulisi täytyä psyykkisen terveyden vaalimiseksi. Yhteisöllisyyden tarpeella tarkoitetaan sekä halua osallistua sosiaaliseen kanssakäymiseen että halua olla pidetty. Autonomialla eli omaehtoisuudella tarkoitetaan vapaata tahtoa tai riippumattomuutta, sekä tunnetta siitä, että yksilöllä on sananvaltaa. Psykologiset perustarpeet ovat universaaleja, mutta sosiaaliset ja kollektiiviset tavoitteet ja arvot saattavat kuitenkin muokata niiden tärkeysjärjestystä. (Deci – Ryan 2000.)

Omaehtoisuus perustarpeena voidaan käsittää ihmisen tarpeena tuntea, että hänen toimintansa on oman päätäntävällän alla ja itse valittua, eikä ulkopuolisten ihmisten ohjattavana. Yksilön omaehtoisuutta voi yksinkertaisimmillaan tukea antamalla hänelle vaihtoehtoja. (Deci – Ryan 2000.) Autonominen motivaatio perustuu yksilön omaan kiinnostukseen ja haluun tehdä asioita. Työn teon ollessa sisäisestä kiinnostuksesta kumpuavaa yksilö nauttii tekemisestään ja kokee arvostavansa niitä päämääriä, joita kohti tekeminen johtaa. (Jarenko – Martela 2014.) Yksilön suhteiden rakentuminen työyhteisössä tulisi rakentua tavalla, joka antaa mahdollisuuden tehdä valintoja ja päätöksiä omien kykyjen ja asiantuntijuuden puitteissa. Yksilötason autonomialla viitataan useimmiten ammattiryhmän yhteiseen ja perusteltuun itsemääräämiseen, jota yksittäinen ammatinharjoittaja toteuttaa työtehtävässään. Tällöin yksilön tehtäväksi jää toimia tilanteen vaatimalla tavalla, mutta ammattiryhmän autonomian puitteissa. Vastuullisuus toimia yhdenmukaisesti ammattikunnan yhteisten standardien puitteissa on osa myös autonomista toimintaa. (Holopainen – Jylhä – Kangasniemi – Korhonen – Siltanen 2015.) Ominaisuutena autonomiaa ei voi verrata itsekkyyteen tai itsenäisyyteen.

Yksilö voi itseohjautua myös suuren ryhmän jäsenenä ollessaan. Yksilön kokiessa organisaation arvot ja tavoitteet omikseen, voi hän kokea vahvaa ehtoisuutta tekemisessään. Olennaista ei ole, mistä tavoitteet ovat lähtöisin, vaan kokeeko yksilö ne omikseen. (Jarenko – Martela 2014.)

Kyvykkyydellä tarkoitetaan yksilön kokemusta siitä, kuinka hän kokee hallitsevansa työnsä ja kuinka tehokkaasti suoriutuu. Koettu kyvykkyys on yhteydessä parempaan lopputulokseen ja tehokkuuteen työssä. Yksilön motivaatio on korkeimmillaan oman osaamisen ja työn haastetason kohdatessa. (Jarenko – Martela 2014.)

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan yksilön luontaista tarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Yksilöllinen motivaation taso on vahvasti yhteydessä ympärillä oleviin ihmisiin. Parhaimmillaan yksilö on, kun hän tuntee olevansa osa kannustavaa, turvallista ja positiivista yhteisöä. Välittävä työilmapiiri on yksi ratkaisevimmista sisäisen motivaation elementeistä ja sen merkitys korostuu erityisesti työtehtävän ollessa raskas. Myönteisen vuorovaikutuksen lisäksi keskeistä tässä psykologisessa perustarpeessa on yksilön kokemus siitä, että pystyy tekemään hyvää toisille ihmisille ja auttamaan heitä. Motivaatioon vaikuttaa siis vahvasti halu nähdä oman toiminnan myönteinen vaikutus ympärillä oleviin ihmisiin. (Jarenko – Martela 2014.)



Kuvio 1. Psykologiset perustarpeet. (Deci – Ryan 2000.)

2.1.2 Motivaatiotasot

Itseohjautuvuusteoriaan perustuen motivaation laatu ja psykologiset perustarpeet vaikuttavat työssä menestymiseen sekä työhyvinvointiin. Yksilölliset erot vaikuttavat psykologisten perustarpeiden kokemiseen sekä sisäisen ja ulkoisen motivaation tasoihin. Motivaatio voi perustua yksilön omaan haluun tai ulkoiseen paineeseen. Ulkoisiin motivaatiotekijöihin perustuvat motivaatiotyypit lähtevät tilanteista, joissa yksilö toimii toisen halusta, ja henkilökohtaiset arvot jäävät huomioimatta. Yksilön sisäisiä motivaatiolaatuja kutsutaan autonomiseksi motivaatioksi ja yksilön ulkopuolelta tulevaa motivaatiota kontrolloiduksi. (Deci – Ryan 2000.) Motivaatio voi puuttua yksilöltä kokonaan. Tätä tilaa kutsutaan “dismotivaatioksi” tai “amotivaatioksi”, jossa yksilö ei löydä tarkoitusta tekemisilleen. (Deci – Gagne 2005.)

Sisäisen motivaation kannalta on tärkeää rohkaista aktiivisesti oma-aloitteisuutta, kokeiluja sekä vastuullisuutta. Henkinen kuormittuminen on vähäisempää sisäisesti motivoituneessa tilassa. Sisäisessä motivaatiossa tekeminen itsessään on palkkio, eikä siihen välttämättä tarvitse liittyä esimerkiksi rahallista palkkiota. Ulkoisessa motivaatiossa tilanne on päinvastainen, jolloin tekeminen on suoritus, joka tehdään siitä saatavan hyödyn, kuten rahallisen korvauksen vuoksi. Vaikka työhön liittyy määritelmällisesti siitä saatu palkkio, yksilö voi kokea työnsä pakolliseksi velvollisuudeksi tai keinoksi ansaita palkkaa ja menestystä, tällöin kyseessä on ulkoinen motivaatio. Vaihtoehtoisesti, sisäsyntyisessä motivaatiossa, yksilö voi kokea innostusta työstä itsestään. Motivaation lähde vaihtelee ajoittain, mutta motivaation laatu on kuitenkin aina joko sisäistä tai ulkoista. (Jarenko – Martela 2014.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin voidaan nähdä rakentuvan yksilön vastuusta, oikeudenmukaisesta johtajuudesta, hyvästä terveydentilasta sekä työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisön hyvinvointitekijät lähtevät yhteishengestä, toisten kunnioituksesta sekä rakentavan kanssakäymisen taidosta. Työ on erittäin keskeinen tekijä hyvinvoinnin tuottajana ja se on olennainen osa ihmisen elinkaarta. Työhyvinvointia on laajan käsitteellisyytensä vuoksi vaikeaa erottaa muusta hyvinvoinnista. Turvattu toimeentulo, yhteisöllisyys ja mielekäs tekeminen luovat perusrakenteet yksilön hyvinvoinnille. (Rauramo 2012; TTL 2020.)

Työhyvinvointia on perinteisesti lähdetty tarkastelemaan työuupumuksen näkökulmasta. Työhyvinvointiin ja työuupumukseen vaikuttavat kuitenkin eri tekijät. Sairaanhoidajien työhyvinvointi muodostuu tärkeäksi koetusta työstä, osaamisen tunnustamisesta, onnistuneesta potilashoidosta, yhteisön tuen saamisesta sekä vapaa-ajan toiminnasta, joka tukee laadukasta työn suorituskykyä. Sairaanhoidajien työuupumusta voidaan kuvailla emotionaalisella väsymyksellä, työstä etääntymisellä, vuorovaikutustilanteista vetäytymisellä, jaksamattomuudella sekä negatiivisella suhtautumisella omaan itseensä ja ammattitaitoonsa. (Häggman – Laitila 2014: 143.)

Sosiaali- ja terveysalalla yhteisöllisyys ja tuen saaminen ovat voimavaratekijöitä, mutta niiden puuttuessa työhyvinvoinnin taso laskee. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä yhteistyökykyä, yhteenkuuluvuutta, rehellisyyttä, luottamusta ja välittämistä. Yhteisöllisyydessä korostuvat mahdollisuudet kokemusten jakamisesta, toistensa hyväksymisestä, yksilöllisen asiantuntijuuden, kuulluksi tulemisesta ja avoimuudesta tunneilmallisissa. (Bagnasco – Morsiani – Sasso 2016.) Työuupumukselle alttiiksi tekevät seuraavat yksilön ominaisuudet: nuori ikä, ensikertalaisuus työelämässä, alempi koulutustaso, neuroottisuus, puutteelliset stressinhallintakeinot sekä itsearvostuksen vähäisyys. Työtehtäviin liittyvistä tekijöistä työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa työn liiallinen kuormittavuus, kiire, rooliristiriidat, epäsäännölliset työajat sekä ammattitaito. Lisäksi työuupumuksen riskiin vaikuttavat työn epävarmuus, organisaation arvojen ja toimintaympäristön puutteellinen tuntemus ja heikko organisaatioon sitoutuneisuus. (Häggman – Laitila 2014: 143.)

2.3 Nuori työntekijä

Nuorella työntekijällä tarkoitetaan 1980-luvulla ja tämän jälkeen syntynyttä Y-sukupolvea. Sukupolvesta käytetään myös nimitystä ”netti”- tai ”digisukupolvi”. Lähtökohdat työelämään ovat poikkeavat aikaisempiin sukupolviin verrattuna. Nuoret haluavat toimia omalla tavallaan, työskennellä samanhenkisessä työyhteisössä ja samalla työn tulisi olla omaa mielenkiintoa herättävää. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen koetaan tärkeäksi. Sitoutuminen työpaikkaan on heikompaa kuin aiemmillä sukupolvilla. Esimiehiltä vaaditaan henkilökohtaisempaa johtamista ja kiinnostusta työntekijän asioita kohtaan. (Vesterinen 2014: 125.) Y-sukupolvesta käytetään myös nimityksiä ”diginatiivit” ja ”milleniaalit”. He ovat syntyneet 1980–1990-luvuilla. Odotukset työtä, johtamista ja toimintatapoja kohtaan ovat erilaisia aiempiin sukupolviin nähden. (Suutarinen – Vesterinen 2011: 119). 1990-luvulla syntynyt Z-sukupolvi arvostaa teknologian käyttöä.

Tämän nuoren sukupolven koetaan olevan aiempia sukupolvia avoimempia keskustelemaan omista mielipiteistään ja toiveistaan. He korostavat erityisesti työn merkityksellisyyttä ja työn ja vapaa-ajan yhteensopivuutta, jonka vuoksi organisaation päämäärällä ja arvoilla on suuri merkitys työelämään hakeutuessa. (Tienari – Piekkari 2011: 92–93.)

3 Aikaisempia tutkimuksia aiheesta

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä on aiheena tutkittu paljon. Tietoa itseohjautuvuudesta hoitoalalla ja sen vaikutuksista nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin löytyy kuitenkin vähäisesti. Suomessa terveydenhuollon henkilöstö eläköityy vauhdilla ja opetushallituksen Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025-raportin mukaan vuosien 2008–2025 välillä sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisista poistuu 168 000 henkilöä. Kunta-alalta poistuu noin 10 000 sairaanhoitajaa vuoteen 2025 mennessä. Tämä on 35,7 % vuoden 2008 sairaanhoitajien määrästä. (Koponen – Laiho – Tuomaala 2012: 22–23.) Tämä tarkoittaa käytännössä sukupolven vaihdosta, kun suuret ikäluokat poistuvat työelämästä.

Itä-Suomen Yliopiston (2007) suorittaman tutkimuksen mukaan onnistunut perehdytys vaikuttaa positiivisesti uusien työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan hoitajien työtyytyväisyys oli heikointa työn vaatimukseen ja erityisesti päätöksenteon vaatimukseen nähden. Työtahti ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet olivat myös työtyytyväisyyttä heikentäviä tekijöitä. Myönteisenä koettiin työn haasteellisuus ja työroolin selkeys. Iällä ei tutkimuksen mukaan ollut merkityksellistä eroa kokemusten välillä. (Haapala 2012.)

Sairaanhoitajaliiton (2016) tekemän selvityksen mukaan tärkeimmiksi osa-alueiksi sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kannalta nousevat hoidon korkealaatuisuus sekä toimivat käytännöt. Eniten tyytymättömyyttä aiheuttaa palkkauksen kannustavuus. Kriittikkiä sai myös perehdytys- ja työnohjaus sekä päätöksenteon läpinäkyvyys. Eri ikäisten sairaanhoitajien vastaukset poikkesivat merkittävästi toisistaan. Kriittisimmin väittämiin vastasi 26–35-vuotiaiden ryhmä. (Hahtela 2016.)

Autonomisella motivaatiolla on tutkimusten mukaan vahvempi vaikutus työssä suoriutumiseen kuin kontrolloidulla motivaatiolla. Tämä viittaa siihen, että omaan arvomaailmaan perustuva käyttäytyminen ja valinnan tyyppi ("haluan tehdä sen")

ennakoi enemmän sitoutumista ja ehkäisee uupumusta kuin sisäisen tai ulkoisen paineen tunne ("minun on tehtävä se"). Nämä tutkimustulokset perustuvat Deci ja Ryan:in itseohjautuvuusteoriaan. Tutkimus myös tukee teoriaa, joissa nostetaan esille positiivisten psykologisten voimavarojen (itsetehokkuus, optimismi) merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille. (Fernet – Austin – Vallerand 2012.)

Aiemmissa tutkimuksissa on korostettu kolmen psykologisen tarpeen merkitystä, jotka selittävät, miten työympäristö liittyy työntekijöiden toimintaan. (Lynch – Plant – Ryan 2005.) Yhdessäkään tutkimuksessa ei tähän mennessä ole selvitetty tarkasti perustarpeiden osa-alueista itseohjautuvuuteen painottuvaa vaikutusta työhyvinvointiin hoitoalalla. Itseohjautuvuuden on kuitenkin tutkittu olevan pakollinen osa työhyvinvointia, sillä sen avulla työntekijä saa käsiteltäviä stressaavia tilanteita ja ohjautuu tulevaan. (Bakker – Demerouti – Euwema 2005). Psykologisia perustarpeita voidaan pitää merkittävänä sairaanhoitajan psykologisina resursseina, jotka helpottavat samaistumista työyhteisöön ja kykyyn selviytyä työn haastavista tilanteista. (Lynch ym. 2005.) Työvaatimusten (esimerkiksi työn ylikuormitus ja ristiriidat) ollessa suuria työpaikalla työntekijät, joilla on korkeampi itsetunto (eli usko heidän kykyynsä hoitaa työtehtäviään) selviytyivät työtehtävistään, kuin henkilöt, joiden itsetunto oli heikompi. Näin ollen käsitykset kyvykkyyden psykologisena resurssina tarjoaisi työntekijöille mahdollisuuden toimia tehokkaammin työympäristössään oleviin työvaatimuksiin nähden, joka puolestaan parantaisi työhyvinvointia ja vähentäisi aikomuksia lähteä työpaikasta. (Bertini – Lazzari – Lombardo – Lucidi – Pisanti 2008.)

Tutkimuksen mukaan kaikkien kolmen psykologisen perustarpeen toteuduttua työssä työntekijöiden autonominen motivaatio kasvaa. Laadukas motivaatio syntyy psykologisten perustarpeiden täyttymisestä, joka onnistuu yksilön suoriutumista ja hyvinvointia tukemalla. Sairaanhoitajien on todettu kokevan voimaantumista, kun johtajataso myöntää heille itsenäisyyttä ja kannustaa heitä osallistumaan päätöksentekoon. (Çavuş – Demir 2010.) Luotettavien suhteiden luominen vahvistaa työyhteisöä. Tutkimuksissa on todettu, että työskenteleminen voimaannuttavassa hoitotyön ympäristössä sekä yhteisöllinen suhde muiden ammattilaisten kanssa antaa enemmän mahdollisuuksia vähentää työperäistä stressiä ja emotionaalista loppuunpalamista. Työympäristön on nähty olevan yksi merkittävimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä. (O'Brien 2011.)

Liettualaisessa haastattelututkimuksessa on huomattu, että sairaanhoitajan sisäistä motivaatiota voidaan tukea ja vahvistaa yksilötasolla lisäämällä vapaaehtoisuuden ja kyvykkyyden kokemuksia työssä. Niitä tuetaan ja kohennetaan muiden sairaanhoidon ammattilaisten ylimmän johdon sekä kollegoilta saatujen arvostusten ja tunnustusten kautta. Yhteisöllisyyttä kasvatetaan, kun työyhteisön ristiriidat kyetään ratkaisemaan positiivisessa hengessä. Sen sijaan, kun sairaanhoitajia ei oteta mukaan päätöksenteon vaiheisiin tai, jos organisaatiokulttuuri ei ole avoin ja keskusteleva, yhteenkuuluvuuden tunne vähenee. (Zydziunaite – Katiliute 2007).

Esille on noussut myös nuorten työntekijöiden työhön sitoutumattomuus. Kehitysvammahuollossa tehdyssä kyselytutkimuksessa tilastollisesti merkityksellistä oli suurten ikäluokkien työhön sitoutuneisuus verrattuna Y-sukupolven edustajiin. Iän lisäksi muita työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä oli muun muassa vastaajan työsuhteen laatu ja kesto, työyksikkö sekä johtamiskulttuuri. Arvostava johtamiskulttuuri saattaa edistää urakehityksen tukemista ja työhön sitoutumista nuoremmilla sukupolvilla. Tuloksissa nousi esille y-sukupolven ammatin vaihtamisen aikeet. Jopa puolella oli lähtöaikeita seuraavan viiden vuoden aikana. Sukupolvien välillä oli eroja työhön sitoutumisessa, mutta johtajan tuen ja työssä joustavuuden kokemukset olivat yhtenäisiä. (Astala – Harmoninen – Hyytiäinen – Roos – Suominen 2015.)

Flinkmanin (2014) tekemässä tutkimuksessa 26 % nuorista hoitajista oli aikeissa lopettaa ammatissaan. Aikeisiin vaikuttavat muun muassa työn vähäiset vaatimukset tai sen vastakohtana työn liian suuret vaatimukset, eettiset ongelmat, suunnittelemattomuus, liian vähäinen henkilökuntamäärä, vähäiset osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon, uupuminen työssä tai jo opintojen aikana. Nuoret sairaanhoitajat ovat kuvanneet sairaanhoitajan työtä kokonaisvaltaisesti kuormittavaksi, käyttäen siitä kuvauksia ”rasittava”, ”ei hallittavissa oleva” sekä ”liukuhihnatyö”. Hoitotyötä kuvataan umpikujan työnä; ammatillisen kasvun ja urakehityksen sijaan huomataan, että työ ei tarjoa mahdollisuuksia oman ammatillisen osaamisen käyttöön eikä kehittämiseen.

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, mitä hoitoalan työntekijöiden itseohjautuvuus on ja mitä vaikutuksia itseohjautuvuudella on nuoren työntekijän työhyvinvointiin. Itseohjautuvuus voidaan liittää työhyvinvoinnin laajempaan käsitteeseen. Huomiota

kiinnitetään nuoren iän, itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin välisiin vaikutuksiin. Aihe kohdentuu naissukupuolta painottavaksi, hoitoalan sukupuolijakauman sekä Voltti-hankkeen tarkoitus huomioon ottaen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

Mitä tiedetään itseohjautuvuuden vaikutuksista sairaanhoitajien työhyvinvointiin?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa itseohjautuvuudesta ja sen vaikutuksista nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tietoa voidaan hyödyntää nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Opinnäytetyön avulla nuoret työntekijät voivat tunnistaa omia haasteita ja vahvuuksia itseohjautuvuudessa ja edistää omaa työhyvinvointiaan. Organisaatiot voivat kehittää toimintaansa nuoren työntekijän hyvinvointia tukevaksi opinnäytetyössä esitetyn tiedon avulla. Opinnäytetyö lisää menetelmiä omien toimintamallien tunnistamiseksi ja muokkaamiseksi myös hoitoalan opiskelijoille. Hyödynsaajana ovat kaikki hoitoalalla työskentelevät ja alaa opiskelevat.

5 Menetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja valittu aineisto analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Kirjallisuuskatsaus on käyttökelpoinen menetelmä akateemisissa opinnäytetöissä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus perustuu tutkimuskysymykseen ja on luonteeltaan aineistolähtöistä. Tuloksena saadaan valittuun aineistoon perustuva laadullinen ja kuvaileva vastaus tutkittuun aiheeseen tai ilmiöön. (Kangasniemi ym. 2013.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on hyvin yleisesti käytetty kirjallisuuskatsauksen tyyppi. Tutkittavaa ilmiötä voidaan kuvata laajasti ja tutkittavan ilmiön ominaisuuksia voidaan luokitella ilman tarkkoja sääntöjä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan löytää puutteita tutkittavasta ilmiöstä ja auttaa muita tutkijoita muodostamaan tutkimuskysymyksiä jatkotutkimuksiin. (Coughlan – Cronin – Ryan 2013: 38)

5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaukset voidaan luokitella kolmeen päätyyppiin niiden tarkoituksen perusteella: 1) kuvailevat katsaukset, 2) systemaattiset katsaukset sekä 3) määrällinen meta-analyysi ja laadullinen metasynteesi. Aineisto kirjallisuuskatsaukseen voidaan hakea vapaasti, kun tutkimuskysymys on hyvin rajattu. Kirjallisuuskatsauksessa aiheeseen perehdytään kattavasti, mikä lisää arvostusta tieteellisessä tutkimustyössä. (Salminen 2011: 3; Suhonen – Axelin – Stolt 2016: 4-7.)

Kirjallisuuskatsauksessa toteutuivat seuraavat vaiheet: 1) tutkimuksen tarkoituksen määrittely, 2) tutkimuskysymyksen konkretisointi, 3) aineistohaku, 4) valitun aineiston laadunarviointi, 5) aineiston analysointi ja yhteenveto, sekä 6) raportti tuloksista. (Niela-Vilén – Hamari 2016: 23.) Tutkimuskysymystä hahmoteltaessa oli tärkeää rajata tarpeeksi selkeä tutkimusjoukko, jotta voitiin rajata pois aineistot, jotka eivät tutkimusjoukoltaan liity kyseiseen kirjallisuuskatsaukseen. Perusteellinen tiedonhaku alustavan aiheen rajauksen pohjalta jo tässä vaiheessa auttaa yhdistämään tutkimuskysymyksen olemassa olevaan teoriaan, tukee tutkimuskysymysten muodostamista ja selkeyttää kokonaisuudessa käsiteltävää ilmiötä. Tutkimusongelman tarkka rajaus auttaa saamaan katsauksesta toteutettavan, sillä hyvin muotoiltu tutkimusongelma varmistaa myös katsaukseen valikoitavan aineiston rajauksen. Aineistoa hakiessa tehtiin muistiinpanoja luetusta tekstistä järjestelmällisesti. Tämä edesauttoi aineiston kriittistä tarkastelua ja laadunarviointia. Tutkimuksen teon loppuvaiheessa oli tärkeää esittää tulokset loogisesti, vertaillen ja uusia johtopäätöksiä sekä kehittämisehdotuksia tehden. (Coughlan – Cronin – Ryan 2013: 34-35.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli etsiä vastauksia, mitä tiedetään tutkittavasta ilmiöstä. Valittu aineisto ja sen hakuprosessi esitellään tutkimustyössä. Tietokantojen käyttö, hakutermit ja -rajaukset ovat myös nähtävillä. (Coughlan ym. 2013: 15.) Sähköisten tietokantojen käyttöä suosittiin sen tehokkuuden vuoksi. Manuaalista hakua hyödynnettiin täydentämään sähköistä tiedonhakua. Hyvät ja kohdennetut hakusanakriteerit, sekä sisäänotto- ja poissulkukriteerit määrittelivät sopivan aineiston tunnistamista ja auttoivat katsausta pysymään asiassa. Hakuprosessin havainnollistaminen ja auki kirjoittaminen mahdollistavat tekemään aineistohaun uudestaan. (Niela-Vilén – Kauhanen 2015: 25-27.)

5.2 Aineiston haku ja valinta

Tiedonhaku toteutettiin soveltaen systemaattista tiedonhaun menetelmää. Opinnäytetyön aineisto hankittiin sähköisistä tietokannoista sekä manuaalista hakua hyödyntäen. Suunnitteluprosessin käynnistyessä ja tutkimuskysymyksen selkiytyttyä koottiin aiheeseemme liittyviä hakusanoja teorian pohjalta. Opinnäytetyön aineistolle valikoituivat sisäänotto- ja poissulkukriteerit, ja ne vastasivat työn tarkoitusta. Itsehajautuvuuden käsitteestä hoitoalalla löytyi suhteellisen vähän tutkimuksia ja artikkeleita, mutta työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä tai kokemuksista puolestaan löytyi paljon tutkimuksia, joten haku rajattiin ajallisesti viimeiselle viidelle vuodelle. Ikääntyviä tai yli kymmenen vuotta alalla olleita hoitajia koskevat tutkimukset ja julkaisut rajattiin aineiston valinnassa ulkopuolelle. Muut kuin hoitoalan ammattiryhmiä koskevat tutkimukset rajattiin pois. Kielirajauksena pidettiin englannin- sekä suomenkieliset hakutulokset. Haun tulokset esitellään liitteessä 4. Valitut tutkimusartikkelit esitellään opinnäytetyön liitteessä 1. Haun toistovaiheessa saatiin samoja hakutuloksia, kuin ensimmäisessä hakuvaiheessa. Tutkimuksia oli tullut lisää, mutta mikään niistä ei ollut sisäänottokriteerien mukainen.

Tietokantoina käytettiin tunnettuja ja luotettavia tietokantoja. Tiedonhaku kohdennettiin kansainvälisiin Cinahl, Medline, PubMed sekä suomenkieliseen Medic-tietokantoihin. Hakua rajattiin taulukon 1. kriteerein. Sopivat artikkelit valikoituivat otsikon mukaan, jonka jälkeen tutustuttiin tiivistelmään, koko tekstiin ja tutkimuksen tuloksiin. Rajaukset varmistivat aiheen pysymisen tarkoituksen mukaisena ja helpotti aineiston hakua, sekä vähensi puutteellisia katsauksia. Etuna eksplisiittisessä tiedonhaussa on, että valitun aineiston ei aina tarvinnut perustua rajattuihin hakusanoihin. Tarpeen mukaan hakusanoista voidaan poiketa ja hakua laajentaa tutkimusprosessin tiedonhakuvaiheessa. (Kangasniemi ym. 2013: 295-296.) Aineistohaku sisälsi tammikuussa 2020 hakusanakokeiluja, tiedonhakua, sekä Metropolian kirjaston informaattikon tapaamisen. Parhaat hakutulokset tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet huomioon ottaen päätyivät lopullisen aineiston valintaan. Aineistohaku suoritettiin ensimmäisen kerran tammikuussa 2020 ja se toistettiin ennen opinnäytetyön toteutusta syksyllä 2020.

Taulukko 1. Aineistohaun kriteerit

| Sisäänottokriteerit | Poissulkukriteerit |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tutkimukset, jotka käsittelevät työhyvinvointia ja itseohjautuvuutta hoitoalan työntekijöiden näkökulmasta nuorta ikää painottaen. | Julkaisut ja tutkimukset, jotka käsittelevät työhyvinvointia ja itseohjautuvuutta muusta, kuin hoitoalan työntekijöiden näkökulmasta tai painottaen ikääntyneitä sekä pitkään alalla työskennelleitä hoitajia. |
| Empiirinen tutkimus | Muu kuin empiirinen tutkimus |
| Julkaistu vuonna 2015 tai sen jälkeen | Ennen vuotta 2015 julkaistut |
| Suomen- tai englanninkieliset | Muu kuin suomi tai englanti |
| Vastaa tutkimuskysymykseen | Ei vastaa tutkimuskysymykseen |

Hakusanoina aineistonhaussa käytettiin: sairaanhoitaja, autonomia, itseohjautuvuus ja työtyytyväisyys. Myös katkaistuja sanamuotoja käytettiin, jotta kaikki taivutusmuodot saatiin huomioitua. Kansainvälisissä tietokannoissa (Cinahl, Medline ja PubMed) käytettiin hakusanoja autonom*, job satisfaction, self-determination, self-direction, nurs*. Rajaukset asetettiin haun poissulku- ja sisäänottokriteereiden mukaisesti. Aineistonhaussa käytetyt tietokannat, rajaukset ja hakusanat löytyvät liitteestä 4. Haun perusteella saadun aineiston sopivuus tarkistettiin otsikon ja tiivistelmän mukaan ja tämän jälkeen valikoidut tutkimukset luettiin kokonaisuudessaan ja verrattiin uudelleen tutkimuskysymykseen.

Cinahl on kansainvälisiä hoito- ja terveystieteellisiä artikkeleja ja tutkimuksia sisältävä tietokanta. Aineiston hakuun valituilla hakusanoilla (nurs* and self-determination or autonom* AND job satisfaction) löydettiin 160 artikkelia, niistä otsikon perusteella valittiin 16, tiivistelmän perusteella valittiin 9 ja koko tekstin perusteella valittiin 4, joista päällekkäisyyksien tarkistamisen jälkeen jäljelle jäi 2 tutkimusta.

Medline on kansainvälisiä lääke- ja terveystieteellisiä artikkeleja ja tutkimuksia sisältävä tietokanta, josta tiedonhakuun valituilla hakusanoilla self-determination or autonom* and nurs* and job satisfaction löydettiin 174 artikkelia, niistä otsikon perusteella valittiin 8, tiivistelmän perusteella valittiin 6 ja koko tekstin perusteella 4 artikkelia.

Medic on kotimainen terveystieteellinen viitetietokanta, joka koostuu artikkeleista, kirjoista, väitöskirjoista, opinnäytetöistä ja tutkimuslaitosten raporteista. Aineistonhakua tehtiin eri hakusanoilla kahteen kertaan, sillä kaikkien hakutermien yhdistelmä ei tuottanut yhtään osumaa. Hakusanoilla sairaanhoit* or hoit* and itseohjautuv* or autonom* saatiin 37 osumaa, joista valittiin otsikon perusteella 2 artikkelia sekä sairaanhoit* or hoit* and työtyyt* or työhyvinvoi* saatiin 60 osumaa, joista otsikon perusteella 10 artikkelia. Tiivistelmien perusteella todettiin, etteivät julkaisut vastanneet tutkimuskysymykseen tai sopineet sisäänottokriteereihin, joten lopulliseen valintaan ei päätynyt kotimaisia tutkimuksia.

PubMed on kansainvälinen monialainen tietokanta. PubMed-tietokannasta haettiin hoitotieteellisiä julkaisuja hakusanoilla nurse* and job satisfaction and autonomy or self-determination, joilla saatiin 67 osumaa. Otsikon perusteella valittiin 6 tutkimusta, joista tiivistelmän jälkeen lopulta valittiin 3.

Alustavan aineistohaun perusteella valittiin keväällä 2020 kokonaisuudessaan n=15 englanninkielistä tutkimusta analysoitavaksi. Manuaalinen haku tehtiin aineiston täydentämiseksi syyskuussa 2020 toistamiseen ja otsikon perusteella valitsimme viisi artikkelia tai tutkimusta. Tiivistelmään ja koko tekstiin perehtymisen jälkeen lopulliseen valintaan ei päätynyt yhtään tutkimusta, sillä ne eivät sopineet sisäänottokriteereihin. Kaikkien sähköisten tietokantojen hakutulosten päällekkäisyydet tarkistettiin toisella hakukerralla ja lopulliseksi tutkimusaineistoksi valikoitui n=9 empiiristä tutkimusta.

5.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa kolmella eri tavalla: aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 107-108.) Sisällönanalyysi toimii hyvin kirjallisuuskatsauksen analysointimetodina. Tarkoituksena on kuvata ja jäsentää tutkimusilmiötä. Sisällönanalyysiä käytetään eniten kuvailevissa tutkimuksissa, koska se mahdollistaa käsitteiden välisten suhteiden tutkimista. (Kyngäs ym. 2011.) Aineistolähtöinen, eli induktiivinen aineiston analyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, joita ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Alkuperäisten tutkimusten analysoimisen jälkeen tarkoituksena on vastata kattavasti ja selkeästi tutkimuskysymykseen (Kangasniemi – Pölkki 2016; Tuomi – Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysin pelkistämisvaiheessa karsitaan pois alkuperäisaineistosta tutkimukselle epäolennainen tieto. Pelkistäminen tapahtuu esimerkiksi etsimällä tutkimuskysymykseen vastaavia ilmaisuja. Ilmaisut, jotka kuvaavat samaa asiaa voidaan merkitä esimerkiksi samanvärisellä kynällä ja näin ollen jäsentää ilmauksia eri värejä apuna käyttäen. Aineistosta etsitään tarkasti kaikki tutkimuskysymystä vastaavat ilmaisut. Pelkistämisvaiheessa huomoidaan, että yhdestä lausumasta saattaa löytyä useampiakin pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistetyt ilmaisut kirjataan allekkain eri konseptille, jolloin luodaan pohja klusteroinnille. (Kangasniemi – Pölkki 2016; Tuomi – Sarajärvi 2018.)

Pelkistämisvaiheen jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Tässä vaiheessa alkuperäisilmaisuilla etsitään aineistosta samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Käsitteet, jotka kuvaavat samaa ilmiötä ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi, joista muodostuvat alaluokat. Alaluokat merkitään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelun voi toteuttaa esimerkiksi ominaisuuden, piirteen tai käsityksen ohjaamana. Klusteroinnissa luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle sekä muodostetaan alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Kangasniemi – Pölkki 2016; Tuomi – Sarajärvi 2018.)

Klusteroinnin jälkeen aineisto käsitteellistetään eli abstrahoidaan. Tässä vaiheessa kerätään oleellinen tieto ja valitun tiedon mukaisesti muodostetaan käsitteitä. Abstrahointia toteutetaan luokitteluja yhdistelemällä mahdollisimman pitkälle aineiston sisällön näkökulma huomioiden. Koko analyysin ajan tulee huolehtia, että johtopäätöksissä säilyy yhteys alkuperäiseen aineistoon. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimuskysymykseen. (Kangasniemi – Pölkki 2016; Tuomi – Sarajärvi 2018.)

Tämän opinnäytetyön aineisto analysoitiin soveltamalla induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita, jonka tuloksista muodostettiin yhtenäinen kuvaileva kokonaisuus. Aiemmin ilmiöstä tehdyillä havainnoilla ei ollut vaikutusta analyysin toteuttamisen tai tulosten kuvailun kanssa, sillä analyysi oli täysin aineistolähtöinen. (Tuomi – Sarajärvi 2009.) Analyysivaiheet toteutuivat tässä opinnäytetyössä seuraavasti: Tutkimukset luettiin useaan kertaan tutkimuskysymys mielessä pitäen. Alkuperäisilmaukset taulukoitiin sarakkeeseen alkuperäistutkimuksen kohdalle ja lausekokonaisuuksia pelkistettiin, jolloin tutkimuskysymystä vastaamaton tieto jätettiin pois. Alkuperäisilmaukset pelkistettiin yksinkertaisempaan muotoon. Pelkistämisen jälkeen luokiteltiin ylä- ja

alakategoriat tutkimuskysymyksen pohjalta. Pelkistettyjä ilmaisuja luokitellessa käytettiin erilaisia värejä kokonaisuuden erotteliseksi ja selventämiseksi. Lauseet, sanat tai ilmaisut muodostivat kategoriayksikön, joka parhaiten täsmäsi teoreettiseen viitekehykseen. Tämän jälkeen valittiin oleellimmat lauseet tai sanat, jonka pohjalta muodostettiin teoreettinen käsitteistö. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 103–104.) Sisällönanalyysin vaiheet on esitelty kuviossa 2.



Kuvio 2. Sisällönanalyysin vaiheet

Opinnäytetyöllä oli kaksi tekijää. Työnjaosta sovittiin etukäteen ja yhteyttä pidettiin WhatsApp:in välityksellä. Kumpikin tekijöistä osallistui yhtä paljon työn eri vaiheisiin. Työskentely vaiheessa tapaamisia järjestettiin kerran viikossa, muuten työskentely tapahtui itsenäisesti omilla tahoillaan. Opinnäytetyön suunnitelma valmistui keväällä 2020. Opinnäytetyön eri vaiheet etenivät suunnitellun aikataulun mukaisesti. Katsauksen tutkimuskysymykseen vastaava tieto esitellään tulokset-osiossa. Tulokset muodostuivat sisällönanalyysin, kategorioinnin ja käsitteellistämisen avulla. Analysoimalla tietoa tehtiin johtopäätöksiä ja muodostettiin kuvaileva vastaus tutkimuskysymykseen.

6 Opinnäytetyön tulokset

6.1 Itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät

6.1.1 Yksilölliset ominaisuudet

Tutkimustulokset osoittivat, että nuori ikä sekä naimattomuus altistavat työuupumukselle. Heillä oli myös alhaisempi autonomia työssään sekä tyytyväisyys työhön oli heikompaa. Korealaisten hoivatyöntekijöiden keskuudessa havaittiin myös korkeamman koulutusasteen altistavan työuupumukselle. (Cheung – Choi – Ishikawa, – Jung Kim – Lim – Liu – Ohwa – Sawada – Young Kim 2018.)

Yksilölliset ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä ja siviilisäätty eivät puolestaan vaikuttaneet merkittävästi urasitoutuneisuuteen. (Onyishi – Enwereuzor – Ogbonna – Ugwu – Amazue 2018.)

6.1.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Samaistuminen organisaation arvoihin vahvistaa yksilöiden työssä pysymistä. Näin ollen autonomisen motivaation pitäisi johtaa vahvempaan emotionaaliseen osallistumiseen, joka vastaa organisaation tavoitteita ja arvoja. Itseohjautuva yksilö suorittaa tehtävän tyytyväisenä, koska hänen käyttäytymistään lähtee omasta ilosta eikä ulkoisesta lähteestä (esim. johtajatasen hyväksyntä tai rahapalkkio). Sisäisesti motivoitunut eli omasta halusta työyhteisön tavoitteita tavoitteleva sairaanhoitaja on vähemmän taipuvainen jättämään työnsä. (Galletta – Portoghese – Pili – Piazza – Campagna 2015.)

Mielihyvän ja valinnan tunteen myötä työhön sitoutuminen ja tehtävistä hyvin suoriutuminen vahvistuu. Sisäinen motivaatio, joka lähtee omista arvoista, herättää kiinnostusta työtä kohtaan, edistää voimaantumista ja suuntaa työntekijän energian työsuoritusta parantavaksi. (Trépanier – Forest – Fernet – Austin 2015.)

Ulkoinen motivaatio on erityisen haitallista työntekijöiden toiminnalle. Se altistaa työntekijät merkittävälle psykologisille kustannuksille (ahdistus ja psykosomaattiset oireet), sekä haittaa työntekijöiden työhön liittyvää iloa (työhön osallistuminen ja työn suorituskyky). Toisaalta tämä viittaa siihen, että painostuksen ja velvollisuuden tunne, joka ohjaa ulkoisesti motivoituneita työntekijöitä, vaatii huomattavia resursseja, jotka

todennäköisesti johtavat työhyvinvoinnin heikkenemiseen (esim. ahdistuneisuus, psykosomaattiset oireet ja sitoutumattomuus työhön.) Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät ole toistensa vastakohtia: nämä kaksi motivaatiotyyppiä osoittavat erillisen suhteen työntekijän toimintaan. Sisäinen motivaatio liittyy työhyvinvointia parantaviin tuloksiin (työhön sitoutuminen ja työn suorituskyky), kun taas ulkoinen motivaatio rajoittaa työhyvinvoinnin rakentumista ja aiheuttaa työhyvinvoinnin laskua. (Trépanier ym. 2015.)

6.1.3 Organisaation tuki

Organisaation tuki ja työn autonomia ovat tärkeitä tekijöitä työn lopputuloksen kannalta. Kannustava työympäristö, joka onnistuu tyydyttämään työntekijöiden psykologiset tarpeet arvostuksen, hyväksynnän ja kyvykkyyden osalta, johtaa organisaation sääntöjen, arvojen ja tavoitteiden kanssa samaistumiseen, mikä vahvistaa työntekijöiden sosiaalista identiteettiä ja edistää itsemääräämisperusteista työmotivaatiota. Katsauksessa korostui organisaation tuen, parannusten, yksilön kehittymismahdollisuuksien ja vastuunjakamisen merkitys, jotka kaikki vahvistavat yksilön motivaatiota. Korkeampi sisäinen motivaatio johtaa työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Autonomian ja vapauden kokemus päätöksenteossa, aikataulutuksessa ja ongelmanratkaisussa nopeuttavat työntekijän sopeutumista organisaatioon. Sopeutuminen työympäristöön johtaa työhön kiinnittymiseen ja työtyytyväisyyteen, joka vähentää halua jättää työ. Organisaation tuki muodostuu työpaikan yhteisöllisyydestä, urakehitys- ja ammatillisesta kasvumahdollisuudesta sekä suotuisista työehdoista ja työn järjestelystä, joilla voidaan edistää sairaanhoitajan itseohjautuvuutta. (Galletta ym. 2015.)

Kannustavan johtajuuden vaikutus uusien sairaanhoitajien aikeisiin pysyä nykyisessä työpaikassaan rakentuu positiivisista ja tukea tarjoavista suhteista, jotka edistävät uusien sairaanhoitajien samaistumista esimiestasoon ja organisaatioon. Samaistuminen lisää uusien sairaanhoitajien luottamusta kykyynsä hallita työhön liittyviä haasteita, jotka johtavat myönteisiin tuloksiin sekä uusissa sairaanhoitajissa että organisaatiossa. (Fallatah – Laschinger – Read 2017.)

Nuorten sairaanhoitajien työyhteisöön sopeutumisen tulokset viittaavat siihen, että johtajatasolla voidaan vaikuttaa uusien sairaanhoitajien organisaatioon samaistumiseen joko suoraan tai välillisesti luomalla avoin ja rehellinen työpaikkakulttuuri. Jakamalla päätöksentekovastuuta sekä vahvistamalla myönteistä työilmapiiriä uusien

sairaanhoidajien samaistuminen organisaatioon vahvistuu. Samaistuminen antaa uusille sairaanhoidajille tarvittavaa tukea taitojensa ja tietämyksensä edistämiseen tulevilla työuralla. Samaistumisprosessin edetessä uudet sairaanhoidajat alkavat arvostaa työoloja, jotka ovat yhdenmukaisia organisaatiokulttuurin ja työtehtävien kanssa, josta seuraa ammattiympäristä organisaatioon kuulumisesta. (Fallatah ym. 2017.)

Kannustava johtajuus nousi tutkimuksessa ensisijaisen tärkeäksi nuorten työntekijöiden tyytyväisyyttä edistäväksi tekijäksi. Ammatillisessa ympäristössä työskentelevät nuoret työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä. Ammatillinen ympäristö käsittää kannustavan johdon lisäksi autonomian, tiimityöskentelyn sekä työmotivaation. Organisaatioiden tulisi kiinnittää erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla huomiota esimiestyöskentelyyn, tukeakseen heidän työhyvinvointiaan. (Burke – Ditomassi – Lopez – O'Hara 2019.)

Organisaatioiden tulisi tarjota työntekijöilleen koulutusmahdollisuuksia parantaakseen heidän ammattitaitoaan sekä uudelleen järjestellä työtehtäviä autonomian parantamiseksi. Esimiesten antama tuki, rakentava palaute sekä tunnustus hyvistä työsuorituksista edistää psykologisten tarpeiden täyttymistä. (Onyishi ym. 2018.)

6.2 Psykologiset perustarpeet

Positiiviset tekijät työympäristössä (työn resurssit) edistävät sairaanhoidajan psykologisten perustarpeiden toteutumista. Tämä viittaa siihen, että ne helpottavat tehtävien suorittamista, henkilökohtaista kasvua, suorituskykyä ja työn hallintaa, jolloin työntekijöiden osaaminen ja autonomia kasvaa. Negatiiviset työympäristötekijät (työn vaatimukset) voivat olla vahingollisempia, koska ne turhauttavat työntekijöiden psykologisia tarpeita. Kognitiivisten, fyysisten tai emotionaalisten ei-toivottujen työpaikkavaatimusten uuvuttava luonne tekee työntekijöistä alttiimpia ahdistuneisuudelle. Kun otetaan huomioon, että tällaiset työpaikkavaatimukset vähentävät onnistumisen ja saavutusten todennäköisyyttä, ne myös heikentävät työntekijöiden itseluottamusta omiin kykyihinsä. Tarpeiden täyttyminen ja turhautuminen eivät ole saman kolikon vastakkaisia puolia, koska samat ennakkotapahtumat eivät ennakoita niitä. (Trépanier ym. 2015.)

Kun työntekijöiden psykologiset tarpeet tyydytetään, he voivat sisäistää työkokemuksensa paremmin. Tämän seurauksena heidän työstään tulee yhteneväinen

heidän henkilökohtaisten arvojensa kanssa (sisäinen motivaatio). Turhautuminen puolestaan näyttää estävän työntekijöiden työkokemusten sisäistämistä, jolloin he suorittavat työnsä velvollisuuden tunteen kautta (ulkoinen motivaatio), eivätkä itseohjautuvasti. Tämä osoittaa, että työntekijän tarpeiden jäätyä täyttämättä sisäisen motivaation kautta he hakevat tarpeille tyydytyksen kontrolloidun motivaation kautta. Työympäristötekijät, kuten liian suuri työmäärä, saattavat monissa tilanteissa turhauttaa psykologisia tarpeita ja aiheuttaa epäpätevyiden ja riittämättömyyden tunteita. Tämän seurauksen työntekijä hakee tyydytystä ulkopuolisista lähteistä. (Trépanier ym. 2015.)

6.2.1 Autonomia

Parantaakseen hoitohenkilöstön työautonomiata ja heidän kykyänsä ottaa vastuuta, sekä selviytyä tehokkaasti työtehtävistään ja mahdollisista haasteista, tulisi edistää hoitajien itsemääräämisoikeutta. Työntekijöille tulisi taata mahdollisuus keskusteluun sekä järjestää säännöllisesti henkilöstökokouksia. Tämä mahdollistaa yksittäisten hoitajien osallistumisen omien tavoitteidensa ja vastualueidensa kehittämiseen sekä lisää heidän tietoisuuttaan organisaation tavoitteista, suunnasta ja prioriteeteista. Hoitotehtäviin liittyvien kädentaitojen parantamiseksi tarjotut koulutusmahdollisuudet ja työn selkeyttäminen parantaa työssä koettua autonomiaa. (Cheung ym. 2018.)

Tutkimuksessa havaittiin eri autonomian muotojen (yksilö-, ammatillinen-, ja ryhmäautonomia) vaikuttavan eri tavoin kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Ryhmäautonomia on kasvattanut suosiotaan ja on oletettu sen parantavan työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Kuitenkin tutkimuksessa yksilöllisen ja ammatillisen autonomian havaittiin vaikuttavan voimakkaammin tunteeseen työn merkityksellisyydestä. Terveystieteiden organisaatioiden tulisikin priorisoida yksilö- ja ammatillinen autonomia etusijalle ryhmäautonomian sijaan. Edistääkseen yksilöllistä autonomiaa, työntekijöille tulisi antaa vapautta päättää omista aikatauluistaan sekä menetelmistään työtehtävistä suoriutuakseen. Yksilöt, jotka tuntevat olevansa vapaita ottamaan riskejä, tehdä itsenäisesti työhön liittyviä päätöksiä sekä käyttää omaan ammattitaitoon pohjautuvaa harkintaa, kokevat työn merkityksellisemmäksi. Eri autonomiamuotojen yhdistelmä tukeekin näin ollen parhaiten yksilöiden kokemusta työn merkityksellisyydestä. (Beersma – Both-Nwabuwe – Dijkstra – Lips-Wiersma 2019.)

Itseohjautuvissa tiimeissä koettu autonominen potilastyö voi osittain selittää itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin välistä positiivista yhteyttä. Autonomiaa pidetään

olennaisena osana ammattitaitoa. Itseohjautuvuuden ja itse koetun autonomian havaittiin lisäävän hoitohenkilökunnan ammatillista osaamista, mikä tukee itseohjautuvien tiimien käytön hyödyllisyyttä terveydenhuollon organisaatioissa. (De Veer – Franke – Groenewegen – Maurits 2017.)

Käsitykset ammatillisesta autonomiasta ennustivat työtyytyväisyyttä, työsuorituskykyä ja organisatorista sitoutumista sairaanhoitajilla, mikä viittaa siihen, että sairaanhoitajat, joilla on korkeampi ammatillinen autonomia, olivat yleensä tyytyväisiä työhönsä, olivat erittäin sitoutuneita ja suoriutuvat työssään hyvin. Tämä selittyy sillä, että sairaanhoitajilla on rajoittamattomassa työympäristössä täysi valta ammatilliseen hoitotehtäväänsä ja he pystyivät toteuttamaan täysimääräisesti osaamistaan, joka edisti heidän työkykyään ja tyytyväisyyttään työhönsä.

6.2.2 Ammattitaito

Katsauksessa nuorten sairaanhoitajien arvioitu työtyytyväisyys kasvoi sairaalan hoitotason vaativuuden noustessa. Voisi olla mahdollista, että sairaalan hoitotyön vaativuuden lisääntyessä sairaanhoitajat voivat hyödyntää laajemmin omaa osaamistaan ja asiantuntemustaan monimutkaisempien sairauksien hoidossa. Tämä voi edistää sairaanhoitajien hallinnan tunnetta ja tavoitteiden saavuttamista. (Labrague – McEnroe-Petite – Tsaras 2018.)

Sairanhoitajien roolin ja toimenkuvan selkeyttäminen perehdytysohjelman aikana voi parantaa sairaanhoitajien hoitotyön osaamista. (Labrague ym. 2018.)

Alhainen työtyytyväisyys lisää stressiä ja altistaa työuupumukselle. Hoitajien työtyytyväisyyden parantamiseksi tulisi yhteiskunnan antaa tunnustusta tehdystä työstä sekä maksaa asianmukaista palkkaa. Motivaation lisäämiseksi tulisi tarjota erilaisia koulutusmahdollisuuksia, sekä järjestää työharjoitteluohjelmia, joiden tarkoituksena on parantaa työntekijöiden ammattitaitoa sekä palvelun laatua. (Cheung ym. 2018.)

Parantaakseen työn merkityksellisyyden tunnetta, organisaatioiden tulisi sallia yksilöille vapautta päättää omista aikatauluistaan ja toimintamalleistaan selviytyäkseen työtehtävistään, antaa heille vapautta ottaa riskejä ja käyttää omaa ammatillista harkintakykyään työssään sekä minimoida byrokratia päätöksenteossa. (Beersma ym. 2019.)

Sairaanhoitajakoulutuksen huomattiin vaikuttavan ammatilliseen autonomiaan. Sairaalassa työskentelevällä hoitohenkilökunnalla, jolla oli maisterin tutkinto, toimivat johtotehtävissä ja jotka työskentelivät suurissa sairaaloissa, oli korkeampi autonomia. Tulokset osoittivat, että korkea-asteen koulutuksen saaneiden sairaanhoitajien työskentely on itseohjautuvampaa. (Labrague ym. 2018.)

Tarjoamalla lisäkoulutusta, kuten korkeakoulutusta, seminaareja ja osaamisen päivittämisen mahdollisuuksia sekä työympäristö, joka rohkaisee sairaanhoitajia pyytämään näitä koulutusmahdollisuuksia, parantaa hoitohenkilökunnan kliinistä osaamista ja kyvykkyyttä. (Labrague ym. 2018.)

Koulutustasolla oli merkittävä vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyden ja potilaiden hoidon autonomian välillä. Korkeammin koulutettujen työntekijöiden työtyytyväisyydellä ja autonomialla potilaiden hoidossa oli positiivinen yhteys, kun taas matala-asteisesti koulutettujen työntekijöiden työtyytyväisyydellä ja potilashoidon autonomialla ei havaittu olevan yhteyttä. (De Veer 2017.)

6.2.3 Yhteisöllisyys

Ristiriitaiset suhteet kollegoiden kanssa tai sosiaalista kanssakäyntiä estävät työympäristöt aiheuttavat yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tunteita sairaanhoitajille. Työympäristöt, joissa sairaanhoitajilla on mahdollisuus keskustella mielekkäistä kokemuksista esimiesten ja kollegoidensa kanssa, näyttävät edistävän yhteisöllisyyden tunnetta. (Trépanier ym. 2015.)

Sekä ammatinsisäinen että eri ammattien välinen tuki on välttämätöntä yhteisöllisyyden, voimaantumisen ja itseohjautuvuuden edistämiseksi. (Labrague ym. 2018.)

6.3 Itseohjautuvuuden vaikutus työhyvinvointiin

6.3.1 Urasitoutuneisuus

Havainnot katsauksessa viittaavat siihen, että sisätauti- tai kirurgisilla osastoilla työskentelevät nuoret sairaanhoitajat lähtevät todennäköisemmin työpaikastaan kuin akuuttihoidon sektorilla työskentelevät. Nuoret sairaanhoitajat ovat kuvailleet pitävänsä akuuttiluonteisesta hoitotyöstä, koska se on sujuvampaa ja haastavampaa.

Akuuttihoitotyötä on kuvailtu tutkimuksessa sisältävän paljon autonomiaa ja suuremman potilas-sairaanhoitaja-suhteen (työntekijämäärä potilasta kohden). (Fallatah ym. 2017.)

Sairaanhoitajat, jotka pystyvät työssään täyttämään psykologiset perustarpeensa, ovat tyytyväisempiä työhönsä sekä sitoutuneempia uraansa. Näin ollen psykologisten perustarpeiden täytyminen edistää sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja vähentää henkilökunnan vaihtuvuutta. Iällä, sukupuolella ja siviilisäädellä ei ollut merkittävää vaikutusta urasitoutuneisuuteen. (Onyishi ym. 2018.)

Itseohjautuvuuden ja työtyytyväisyyden väliltä löytyi merkittävä positiivinen yhteys. Itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä, mikä vaikuttaa positiivisesti urasitoutuneisuuteen ja näin ollen vähentää hoitohenkilökunnan vaihtuvuutta. (De Veer ym. 2017.)

6.3.2 Hoidon laatu

Sairaanhoitajien työhyvinvoinnin heikkenemisestä voi olla vakavia seurauksia, koska se voi johtaa huonolaatuiseen potilaan hoitoon ja vakaviin klinisiin virheisiin. (Trépanier ym. 2015.)

6.3.3 Nuoren sairaanhoitajan itseluottamus

Nuorten sairaanhoitajien samaistuminen johtajatasoon ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä kasvatti heidän käsityksiään kyvyistään selittää työperäiset vaikeudet. Hyvä perehdytys, kannustava ilmapiiri, ammatillisten tavoitteiden saavuttamisen mahdollistaminen, kohtuullisiksi mitoitettut työtehtävät ja henkilökohtaisten kehitystarpeiden arviointi parantaa nuorten sairaanhoitajien luottamusta kykyynsä selviytyä työn vaatimuksista. Kannustavalla ja positiivisella johtamisella voidaan auttaa uusia sairaanhoitajia samaistumisessa ja työperäisen stressin selättämisessä. Näiden mekanismien avulla voidaan motivoida uusia sairaanhoitajia pysymään työssään, kun he tunnistavat organisaatioon kuulumisen hyödyt, joiden avulla heillä on erilaisia mahdollisuuksia edistää uraansa. Kun johtajataso herättää ammatillisen itsetunnon uudet sairaanhoitajat tunnistavat arvonsa ja tavoitteensa, jotka he jakavat sekä johtajatasoon että organisaation kanssa. Työn voimavarat lisäävät itseluottamusta omiin kykyihin täyttää velvollisuutensa ja tehdä tehokasta hoitotyötä, mikä myöhemmin vähentää aikomusta jättää työpaikka. (Fallatah ym. 2017.)

6.4 Tulosten yhteenveto

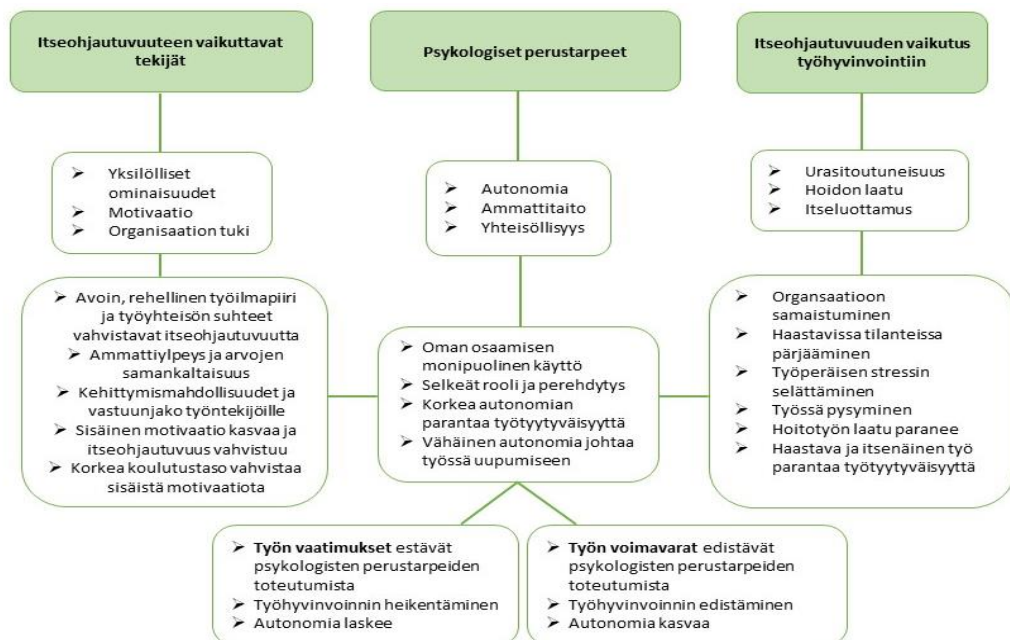
Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella saatiin tuloksille kolme pääluokkaa. Pääluokat nimettiin seuraavanlaisesti: itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät, psykologiset perustarpeet ja itseohjautuvuuden vaikutus työhyvinvointiin. Itseohjautuvuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat yksilölliset ominaisuudet, työntekijöiden motivaation laatu ja organisaation tuki. Psykologiset perustarpeet oli kuvattu autonomian, ammattitaidon ja yhteisöllisyyden kannalta. Itseohjautuvuuden vaikutukset tulivat ilmi urasitoutuneisuutena, hoidon laatuna sekä nuoren sairaanhoitajan itseluottamuksena. Tulokset on havainnollistettu kuviossa 3.

Itseohjautuvuuden ilmenemiseen sairaanhoitajan työssä vaikuttavat **yksilölliset ominaisuudet, työntekijän motivaation laatu** sekä **organisaatiolta saatu tuki**. Yksilölliset ominaisuudet vaikuttivat työuupumuksen kehitykseen. Koulutustasolla huomattiin olevan suuri merkitys itseohjautuvuuden näkökulmasta. Korkeammin kouluttautuneet sairaanhoitajat olivat itsenäisempiä ja tyytyväisempiä työhönsä, joka välittyi myös potilaiden hoitoon positiivisesti. (Labrague ym. 2018.) Motivaation lähde oli ulkoista tai sisäistä. Sisäistä motivaatiota pidettiin parempana työsuoritusten ja työtyytyväisyyden sekä itseohjautuvuuden kannalta. Sisäsyntyisen motivaation todettiin johtavan vahvempaan emotionaaliseen osallistumiseen, joka vastaa organisaation tavoitteita ja arvoja. Itseohjautuva sairaanhoitaja toteuttaa tehtävän tyytyväisenä, koska hänen käyttäytymistään lähtee omasta ilosta eikä ulkoisesta lähteestä. Sisäisesti motivoitunut hoitaja oli harvoin halukas jättämään työnsä. Korkea koulutustaso vahvisti sisäistä motivaatiota. Ulkoisen motivaation todettiin olevan erityisen haitallista työtyytyväisyyden kannalta aiheuttaen negatiivisia tunteita sairaanhoitajalle. (Trépanier ym. 2015.)

Organisaation tuki vaikutti merkittävästi itseohjautuvuuteen. Kannustava johtajuus sekä avoin ja rehellinen ilmapiiri paransivat työtyytyväisyyttä, sisäistä motivaatiota ja työssä pysymistä. Organisaation tuen avulla uusi sairaanhoitaja pystyi samaistumaan työpaikkaansa ja tuntemaan ammattiyhteisöä. Byrokratian minimointi kasvatti työn merkityksellisyyttä ja lisäsi sairaanhoitajien ammatillista autonomiaa. (Beersma ym. 2019.) Nuoren sairaanhoitajan kohdalla esimiestasolla on erityisen tärkeä merkitys työhyvinvoinnin, motivaation, itseohjautuvuuden ja työssä suoriutumisen kannalta. (Burke ym. 2019.)

Psykologiset perustarpeet pitävät sisällään **autonomian**, **ammattitaidon** ja **yhteisöllisyyden** alakategoriat. Autonomian todettiin parantavan työtyytyväisyyttä. Vähän autonomiaa omaavat työntekijät uupuivat helpommin työhönsä. (Cheung ym. 2018.) Ammattitaidon käyttö paransi psykologisten perustarpeiden täyttymistä. Vaativimmat sairaanhoidolliset työympäristöt mahdollistivat monipuolisen työnkuvan, jossa sairaanhoitajilla oli paljon itsenäistä päätäntävaltaa, mikä edisti hallinnan tunnetta sekä tavoitteiden toteutumista. (Fallatah ym. 2017.) Yhteisöllisyys oli tutkimuksissa seurausta avoimesta ja keskusteleavasta työilmapiiristä. Työyhteisön tuki vahvistaa voimaantumista ja itseohjautuvuutta. (Trépanier ym. 2015.)

Itseohjautuvuus vaikutti työhyvinvoinnin kokemiseen ja ilmenemiseen. **Urasitoutuneisuus** kasvoi itseohjautuvuuden avulla. (De Veer ym. 2017.) Psykologisten perustarpeiden täytyttyä työntekijät olivat sisäisesti motivoituneita, joka johti itseohjautuvuuteen sekä urasitoutuneisuuteen. **Hoidon laatu** parani merkittävästi psykologisten perustarpeiden täytyttyä. (Cheung ym. 2018.) Heikosti motivoituneet ja sitoutuneet sairaanhoitajat eivät tuota parasta mahdollista potilastyötä, mikä uhkaa koko organisaatiota ja ammattietiikkaa. Työn voimavarat, kuten organisaation tuki ja autonomia vahvistivat **nuorten sairaanhoitajien itseluottamusta**. (Fallatah ym. 2017.) Omien kykyjen tunnistaminen ja organisaatioon samaistuminen vähensi halua lähteä pois työstä.



Kuvio 3. Kirjallisuuskatsauksen tulokset.

7 Pohdinta

7.1 Opinnäytetyön tulosten pohdinta

Tämä kirjallisuuskatsaus kuvailee monipuolisesti itseohjautuvuutta abstraktina sairaanhoitajien työelämässä tapahtuvana ilmiönä ja työhyvinvoinnin osatekijänä. Tulosten perusteella koottiin vastaus tutkimuskysymykseen: Mitä tiedetään sairaanhoitajan itseohjautuvuuden vaikutuksista työhyvinvointiin? Tutkimuskysymyksen asettelu aiheutti haasteita aiheen abstraktiuden vuoksi. Lopulta päädyttiin tutkimuskysymykseen, jolla saatiin mahdollisimman monipuolista, kuvailevaa tietoa itseohjautuvuudesta sairaanhoitajan työelämässä.

Lähivuosina sosiaali- ja terveysala tulee kokemaan murroksen, kun vanhat sukupolvet eläköityvät ja uudet sukupolvet astuvat työelämään. Nuorten sairaanhoitajien työstä lähteminen ja työtytymättömyys on kuitenkin ollut kasvava ongelma. Tämä vaatii organisaatioilta erityistä panostusta uusien sairaanhoitajien rekrytointiin ja perehdyttämiseen. Organisaatiotason on ymmärrettävä mitä uusi sukupolvi kaipaa työelämältä ja minkälaisia heidän arvonsa ovat. Aiheen tutkiminen oli tärkeää, koska sairaanhoitajien työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus potilaiden hoidon laatuun ja sairauksien etenemisen ennaltaehkäisyyn. Tämä tekee aiheesta merkittävän koko yhteiskunnan kannalta. Psykologisten perustarpeiden kautta voidaan ymmärtää enemmän työntekijän henkilökohtaisia tarpeita. Tässä työssä keskityttiin autonomiaan, eli itseohjautuvuuteen, sen lähtökohtiin, taustavaikuttajiin ja lopputulemiin työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Aiemmissa tutkimuksissa on saatu positiivisia kokemuksia itseohjautuvuuden implementoinnista työyhteisöön. Oman osaamisen käyttö, vastuunjakaminen, avoin ja tukea antava työyhteisö, sekä autonomia ovat parantaneet työhyvinvointia sairaanhoitajien keskuudessa. (Haapala 2012.) Tämän opinnäytetyön tuloksissa todettiin vastuunjakamisen, sekä haastavamman työn tarjoamisen parantavan työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. (Trépanier ym. 2015.) Itseohjautuvuuden ja itse koetun autonomian havaittiin lisäävän hoitohenkilökunnan ammatillista osaamista, mikä tukee itseohjautuvien tiimien käyttöä terveydenhuollon organisaatioissa. (De Veer ym. 2017.) Vaativammat sairaanhoidolliset työympäristöt mahdollistivat monipuolisen työnkuvan, jossa sairaanhoitajilla oli paljon itsenäistä päätäntävaltaa, joka edisti hallinnan tunnetta sekä tavoitteiden toteutumista. Työpaikan luonne vaikutti työstä lähtemiseen. Nuoret

sairaanhoitajat ovat kuvailleet pitävänsä akuuttiluonteisesta hoitotyöstä, koska se on sujuvampaa ja haastavampaa. Akuuttihoitotyötä on kuvailtu tutkimuksessa sisältävän paljon itseohjautuvuuden mahdollisuuksia. (Fallatah ym. 2017.) Tulokset ovat yhdenmukaisia aiemman tutkitun tiedon kanssa.

Sairaanhoitajaliiton tutkimuksen mukaan tärkeimmiksi osa-alueiksi sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kannalta nousivat hoidon korkealaatuisuus sekä toimivat käytännöt. Eniten tyytymättömyyttä aiheutti palkkauksen kannustavuus. Kriitikkiä oli saanut myös perehdytys- ja työnohjaus sekä päätöksenteon läpinäkyvyys. Kriittisimmin väittämiin vastasi 26-35 vuotiaat. (Hahtela 2016.) Tutkimustulokset osoittavat, että nuori ikä sekä naimattomuus altistivat työuupumukselle. Nuorilla työntekijöillä oli alhaisempi autonomia työssään sekä tyytyväisyys työhön oli heikompaa. (Cheung ym. 2018.) Ammatillisessa ympäristössä työskentelevät nuoret työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä. Kannustava johtajuus nousi tutkimuksessa ensisijaisen tärkeäksi nuorten työntekijöiden itseohjautuvuutta edistäväksi tekijäksi. Organisaatioiden tulisikin kiinnittää erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla huomiota esimiestyöskentelyyn, tukeakseen heidän työhyvinvointiaan. (Burke ym. 2019.) Onyishi ym. (2019) tutkimuksessa yksilölliset ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä ja siviilisääty eivät sen sijaan vaikuttaneet merkittävästi urasitoutuneisuuteen, mikä oli ristiriitainen tulos muihin tutkimuksiin nähden.

Autonomisella motivaatiolla on tutkimusten mukaan vahvempi vaikutus työssä suoriutumiseen kuin ulkoisella motivaatiolla. Tämä viittasi siihen, että omaan arvomaailmaan perustuva käyttäytyminen edistää sitoutumista ja ehkäisee uupumusta. Tutkimus tukee teoriaa, joissa nostetaan esille positiivisten psykologisten voimavarojen merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille. (Fernet ym. 2012.) Myös tässä tutkimuksessa huomattiin työstä saadun mielihyvän ja valinnan tunteen myötä työhön sitoutumisen ja tehtävistä hyvin suoriutumisen vahvistuvan. Sisäinen motivaatio, joka lähti omista arvoista, herätti kiinnostusta työtä kohtaan, edisti voimaantumista ja suuntasi työntekijän energian työsuoritusta parantavaksi. (Trépanier ym. 2015.) Ulkoinen motivaatio todettiin erityisen haitalliseksi työntekijälle. Se rajoitti työhyvinvoinnin rakentumista ja aiheutti työhyvinvoinnin laskua. Ulkoinen ja sisäinen motivaatio eivät kuitenkaan näyttäneet automaattisesti toistensa vastakohtina. Itseohjautuvasti työskentelevät sairaanhoitajat olivat yleensä tyytyväisiä työhönsä, olivat erittäin sitoutuneita ja suoriutuvat työssään hyvin. Heillä oli valta omaan työhönsä ja he pystyivät toteuttamaan täysimääräisesti osaamistaan, jolloin työtyytyväisyys ja työkyky paranivat. (Labrague ym. 2018.)

Sairaanhoitajan sisäistä motivaatiota voidaan tukea ja vahvistaa yksilötasolla lisäämällä vapaaehtoisuuden ja kyvykkyyden kokemuksia työssä. Niitä tuetaan ja organisaatiolta saatujen arvostusten ja tunnustusten kautta. Yhteisöllisyyttä kasvatetaan, kun työyhteisön ristiriidat kyetään ratkaisemaan positiivisessa hengessä. (Zydziunaite – Katiliute 2007.) Työskenteleminen voimaannuttavassa hoitotyön ympäristössä sekä yhteisöllinen suhde muiden ammattilaisten kanssa antaa enemmän mahdollisuuksia vähentää työperäistä stressiä ja emotionaalista loppuunpalamista. Työympäristön on nähty olevan yksi merkittävimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä. (O'Brien 2011.) Tämän tutkimuksen tuloksissa ristiriitaiset suhteet kollegoiden kanssa tai sosiaalista kanssakäyntiä estävät työympäristöt aiheuttivat yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tunteita sairaanhoitajille. Työympäristöt, joissa sairaanhoitajilla oli mahdollisuus keskustella hyvistä kokemuksista työyhteisön kanssa, edistivät yhteisöllisyyden tunnetta. (Trépanier ym. 2015.) Ammattikuntien ja kollegoiden välinen tuki oli välttämätöntä yhteisöllisyyden, voimaantumisen ja itseohjautuvuuden edistämiseksi. (Labrague ym. 2018.)

Suomalaisissa tutkimuksissa on noussut esille Y-sukupolven, eli nuorten työntekijöiden tyytymättömyys työoloihin, työhön sitoutumattomuus sekä työstä poistuminen. Kehitysvammahuollossa tehdyssä kyselytutkimuksessa tilastollisesti merkityksellistä oli suurten ikäluokkien työhön sitoutuneisuus verrattuna Y-sukupolven edustajiin. Iän lisäksi muita työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä oli muun muassa vastaajan työsuhteen laatu ja kesto, työyksikkö sekä johtamiskulttuuri. Jopa puolella nuorista työntekijöistä oli lähtöaikeita seuraavan viiden vuoden aikana. Flinkmanin (2014) tekemässä tutkimuksessa 26 % nuorista hoitajista oli aikeissa lopettaa ammatissaan. Lähtöaikeisiin vaikuttivat muun muassa työn vähäiset vaatimukset tai sen vastakohtana työn liian suuret vaatimukset, eettiset ongelmat, suunnittelemattomuus, liian vähäinen henkilökuntamäärä, vähäiset osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon sekä uupuminen työssä tai jo opintojen aikana.

Tämän opinnäytetyön aineistossa oli myös huomioitu maailmanlaajuinen pula sairaanhoitajista ja tunnistettu erityisesti nuorten tyytymättömyys ja töistä poistuminen. Fallatah ym. (2017) pitivät tärkeänä nuoren samaistumista työyhteisöön. Samaistumisprosessin edetessä uudet sairaanhoitajat alkavat arvostaa työoloja, jotka ovat yhdenmukaisia organisaatiokulttuurin ja työtehtävien kanssa, josta seurasi ammattiympäristöä organisaatioon kuulumisesta. Kanadalaisten nuorten sairaanhoitajien työyhteisöön sopeutumisen tulokset viittasivat siihen, että johtajatasolla voidaan

vaikuttaa uusien sairaanhoitajien organisaatioon samaistumiseen luomalla avoin ja rehellinen työpaikkakulttuuri. Ratkaisuna ongelmaan pidettiin päätöksenteon jakamista, vahvan tuen tarjoamista, myönteistä työilmapiiriä sekä työuran etenemisen mahdollistamista.

Lynch ym. (2005) korostivat psykologisten perustarpeiden merkitystä sairaanhoitajan työtyytyväisyyteen. Ne olivat vahvasti näkyvillä myös tässä aineistossa. Psykologisten perustarpeiden eli autonomian, ammattitaidon ja yhteisöllisyyden, kuvattiin olevan elinehto itseohjautuvuuden toteutumiseksi. Itseohjautuvuus vaikutti työhyvinvoinnin kokemiseen ja ilmenemiseen. Urasitoutuneisuus kasvoi itseohjautuvuuden avulla. (De Veer ym. 2017.) Laadukas motivaatio syntyy psykologisten perustarpeiden täytymisestä, joka onnistuu yksilön suoriutumista ja hyvinvointia tukemalla. Sairaanhoitajien on todettu kokevan voimaantumista, kun johtajataso myöntää heille itsenäisyyttä ja kannustaa heitä osallistumaan päätöksentekoon. (Çavuş – Demir 2010.) Psykologisten perustarpeiden täytyttyä työntekijät olivat sisäisesti motivoituneita, joka johti itseohjautuvuuteen sekä urasitoutuneisuuteen. Myös hoidon laatu parani merkittävästi psykologisten perustarpeiden täytyttyä. (Cheung ym. 2018.)

Korkeamman itsetunnon omaavat työntekijät selviytyivät työtehtävistään paremmin vaatimusten (esimerkiksi työn ylikuormitus ja ristiriidat) ollessa suurilla työpaikoilla (eli usko heidän kykyynsä hoitaa työtehtäviään), kuin henkilöt, joiden itsetunto oli heikompi. (Bertini ym. 2008.) Hyvä perehdytys, kannustava ilmapiiri, ammatillisten tavoitteiden saavuttamisen mahdollistaminen, kohtuullisiksi mitoitettujen työtehtävien ja henkilökohtaisten kehitystarpeiden arviointi paransivat nuorten sairaanhoitajien luottamusta kykyynsä selviytyä työn vaatimuksista. Kun sairaanhoitajat tunnistivat arvonsa ja tavoitteensa, jotka he jakavat sekä johtajatasolla että organisaation kanssa, heillä oli mahdollisuus saada työn voimavaroista lisää itseluottamusta omiin kykyihinsä. (Fallatah ym. 2017.)

Opinnäytetyön tulokset olivat yhtenäisiä aiemman tutkitun tiedon kanssa ja toivat runsaasti lisätietoa itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin ymmärtämiseen. Itseohjautuvuus on moniselitteinen ihmisen sisäinen ominaisuus ja tarve, johon vaikuttavat sekä yksilön omat että työyhteisön ja -ympäristön ominaisuudet. Erityisesti itseohjautuvuuden huomattiin parantavan työhön sitoutumista ja ammatillista itsetuntoa. Työhön sitoutuminen taas liitettiin sairaanhoitajan työhyvinvointiin työyhteisössään. Psykologisten perustarpeiden täytyttyä, henkilökohtaisten arvojen ja organisaation

arvojen ollessa yhdenmukaisia sekä tuen ja lisäkoulutuksen tarjoamisella luodaan hyvät olosuhteet itseohjautuvuuden toteuttamiseen.

7.2 Opinnäytetyön eettisyyden pohdinta

Tämä opinnäytetyö toteutettiin parityönä tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) eettisten ohjeiden mukaisesti. Parityöskentelyssä yhdistyvät molemman tekijän näkökulmat kirjallisuuskatsauksen toteuttamisessa ja tutkimusaineiston sisällönanalyysissä. Opinnäytetyön aikana tekijät ovat parhaalla mahdollisella tavalla sivuuttaneet omien henkilökohtaisten arvojensa tai näkemystensä vaikutukset työn etenemiseen ja tulosten muodostumiseen nähden. Opinnäytetyössä noudatettiin huolellisuutta, rehellisyyttä sekä tarkkuutta. Tulosten esittely ja arviointi kuvattiin huolellisesti. Ohjeen perustana on hyvän tieteellisen käytännön edistäminen tutkimustyössä. (TENK 2012: 4-6.) Tämä opinnäytetyö ja sen tutkimusmenetelmä ei vaatinut ulkopuolista rahoitusta eikä tutkimuslupaa.

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopii hoitotyön opiskelijoiden opinnäytetyön menetelmäksi, koska näyttöön perustuva toiminta on sairaanhoidollisissa ympäristöissä arvostettua ja edellytys hyvän potilashoidon toteutumiseksi. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 138.) Sairaanhoidajan on käytännön hoitotyössä osattava etsiä perusteluja päätöksilleen ja toiminnalleen erilaisista tieteellistä tutkimusperustaa hyödyntäen. Tämä edellytys on korostunut näyttöön perustuvan hoitotyön vaatimusten lisääntymisen johdosta. Hoitotyöntekijä voi itse myös osallistua ulkopuolisen tahon tutkimustyöhön, olla tutkimusentekijänä tai kohteena, jolloin tutkimuseettikan ymmärtäminen on tärkeää. (Leino-Kilpi – Välimäki 2012: 360.)

Metropolia ammattikorkeakoulu on sitoutunut noudattamaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (TENK 2012). Opinnäytetyöntekijöillä on oikeus laadukkaaseen ohjaukseen ja oppimiseen opinnäytetyöprosessin ajan. Tämän opinnäytetyön teossa hyödynnettiin ohjaavan opettajan tukea sekä laadullisten menetelmien, kirjallisuuskatsauksen ja opinnäytetyöprosessiin liittyvää pajarjontaa. Opinnäytetyö edistää opiskelijoiden asiantuntijuutta, ammatillista kasvua ja työelämään sopeutumista. Ennen opinnäytetyön toteutusta huolehdittiin aiheeseen huolellisesta perehtymisestä, selvitettiin tutkimusluvan tarve, ja tehtiin opinnäytetyösopimukset ohjaajan kanssa. Tieteellisen kirjoittamisen käytänteisiin, sekä viittauksiin perehdyttiin

plagioinnin välttämiseksi. Plagiointi eli luvaton aineiston lainaaminen tarkoittaa toisen henkilön tuottaman sisällön vilpillistä käyttöä ilman lähdetietoa. (ARENA 2020).

Tämä opinnäytetyö noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä ohjeita. Asioita, joita tutkimusta tehdessä on syytä välttää ovat plagiointi, keksityt tulokset, kritiikön tulosten pohdinta, tekaistu tai puutteellinen raportointi ja aiempien tutkimusten huomioimattomuus. Epäeettinen toiminta, kuten vilppi, voi aiheuttaa haittoja tieteelliselle tutkimukselle. (TENK 2012: 8–9.) Opinnäytetyö tarkistettiin Turnitin-plagiointiohjelman avulla luvatta lainaamisen sekä kopioinnin estämiseksi ja lähteet merkittiin Metropolian ohjeiden mukaan.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdinta

Opinnäytetyön aiheen tärkeys näyttäytyy yhteiskunnallisesti ja siitä hyötyvät sekä potilaat että hoitotyön ammattilaiset. (Kankkunen – Julkunen – Vehviläinen 2009: 176–177). Aineiston analyysiä tehdessä keskeisin vaihe on aineiston luokittelu ja tutkijan on pystyttävä esittämään perusteet luokittelulle. Tutkimuksen pohdintaosuudessa puolestaan on pystyttävä perustelemaan tutkimuksessa tehdyt päätelmät. Muiden tutkijoiden tekemää työtä tulee kunnioittaa. (TENK 2012: 6). Käytettävät tutkimukset on taulukoitu, joten niiden tuottama hyöty opinnäytetyön tuloksille on selkeästi nähtävissä. Kahden tutkijan itsenäinen aineiston luotettavuuden läpikäynti lisää opinnäytetyön luotettavuutta. (Niela-Vilen – Kauhanen 2015: 28). Tulokset on kuvattu mahdollisimman rehellisesti ja mitään muuttamatta tai valikoimatta.

Käytetyt tiedonhakumenetelmät, tutkimusaineistojen valintakriteerit sekä mahdolliset tutkimusprosessin aikana ilmenneet haasteet on esitettävä rehellisesti. (Hirsjärvi ym. 2003: 27–28.) Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineisto tulisi arvioida laadun osalta, argumentoinnin tulisi olla perusteltua ja prosessin tulisi olla johdonmukaisesti toteutettu. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta on kritisoitu sen subjektiivisuudesta, mutta menetelmän vahvuutena ovat mahdollisuudet argumentointiin ja mahdollisuus rajata aihe tarkempaa tarkastelua varten tarkastelu tiettyihin näkökulmiin. (Kangasniemi ym. 2013: 292.) Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineistoa rajataan tutkimuskysymykseen perustaen. Tutkimusta toteutettaessa on olemassa riski, että tutkittava aineisto valikoituu vain omien mieltymyksien ja näkökulmien mukaan. Tutkija valitsee sopivimmat aiheeseen liittyvät aineistot, eikä anna oman mielipiteensä vaikuttaa

valintaan. Kuvailevassa katsauksessa on oltava riittävä määrä kirjallisuutta luotettavuuden osoittamiseksi. (Coughlan ym. 2013: 16).

Tämän katsauksen aikana haettiin tutkimusaineistoa, joka vastasi mahdollisimman tarkasti tutkimuskysymykseen. Kansainvälisten tietokantojen ja tutkimusaineiston käyttö sekä aineistohaun toistaminen kaksi kertaa lisäsi tulosten luotettavuutta. Hakusanojen valinta tehtiin yhteistyössä Metropolian informaation kanssa, jotta saatiin tarkasti rajattu ja arvioitu aineisto, joka vastasi tutkimuskysymykseen. Tekijöiden äidinkielen ollessa suomi, oli väärinymmärrysten riski englanninkielistä tutkimusaineistoa käytettäessä olemassa. Apuna käytettiin sanakirjaa ja valitut tutkimukset luettiin useaan otteeseen. Tekijöiden ensikertalaisuus ja kokemattomuus tämän tutkimuksen teossa voivat myös olla luotettavuutta heikentäviä tekijöitä.

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöstä saadut tulokset olivat yhteneväisiä aiempien tutkimuksien kanssa ja tukevat Deci & Ryan'in itseohjautuvuusteoriaa. Autonomisen, eli sisäsyntyisen motivaation merkitys työssä jaksamiseen nousi vahvasti esille niin itseohjautuvuuden kuin työtyytyväisyydenkin näkökulmasta. Autonomisen motivaation parantamiseksi tulisi mahdollistaa työympäristössä psykologisten perustarpeiden täytyminen. Organisaation tarjoamalla tuella ja kannustavalla johdolla havaittiin olevan merkityksellinen rooli nuorten työntekijöiden työhön sitoutumisen ja työtyytyväisyyden parantamiseksi. Nuoret työntekijät haastavat esimiehiään aivan uudella tavalla, minkä takia organisaatorakenteita olisi jatkossa tärkeää tarkastella ja muodostaa uudesta näkökulmasta. Tulokset puhuvat itseohjautuvien tiimien hyödyllisyydestä. Itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät olivat tyytyväisempiä työhönsä, mikä heijastui positiivisesti hoidon laatuun ja tehokkuuteen. Toiminnan tehokkuuden kasvaessa itseohjautuvuuden taloudelliset hyödyt ovat kiistattomat. Tulokset osoittavat itseohjautuvuuden tuovan hyötyä niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla. Terveystieteiden organisaatioiden tulisikin tulevaisuudessa viedä toimintaansa itseohjautuvuuden suuntaan ja muodostaa itseohjautuvia tiimejä, sekä tukea itseohjautuvuutta myös yksilötasolla.

Sairaanhoitajien työhyvinvointi on aiheena ajankohtainen ja laajasti tutkittu. Tietoa itseohjautuvuudesta ja sen vaikutuksista nuorten sairaanhoitajien työhyvinvointiin löytyy kuitenkin vähäisesti. Jatkossa tulisi suunnata huomio erityisesti nuorten työntekijöiden

työhyvinvointiin ja tutkia lisää, olisiko itseohjautuvuus sopiva keino lähteä parantamaan sitä. Katsauksessa todettiin, että hyvä perehdytys, kannustava ilmapiiri, ammatillisten tavoitteiden saavuttamisen mahdollistaminen, kohtuullisiksi mitoitettut työtehtävät ja henkilökohtaisten kehitystarpeiden arviointi paransi nuorten sairaanhoitajien luottamusta kykyynsä selviytyä työn vaatimuksista. Organisaation positiivisten mekanismien avulla voitiin motivoida uusia sairaanhoitajia pysymään työssään, kun he tunnistivat organisaatioon kuulumisen hyödyt, joiden avulla heillä on erilaisia mahdollisuuksia edistää uraansa. Esimiestyöskentelyllä on merkittävä rooli nuorten työntekijöiden työssä jaksamisessa. Keinoja, joilla esimies voisi tukea nuoria sairaanhoitajia jaksamaan paremmin työssään tulisi tarkastella jatkotutkimuksissa.

Työvoiman sukupolven vaihdoksesta johtuen ehdotetaan jatkotutkimusten keskittyvän nuorten työhyvinvointia tukevaksi. Jatkossa olisi myös tärkeää tutkia, löytyykö terveydenhuollon johtotehtävissä työskenteleviltä henkilöiltä tarvittavaa tietoa ja osaamista, jotta he pystyisivät omalla toiminnallaan edistämään nuorten sairaanhoitajien työhyvinvointia sekä tukemaan itseohjautuvaa työtapaa. Jatkokehittämisehdotuksena ehdotetaan tutkimusta, joka keskittyisi nimenomaan Suomessa toimiviin itseohjautuvaa tiimityöskentelyä hyödyntäviin organisaatioihin. Kotimainen tutkimustieto lisäisi tietoisuutta itseohjautuvuudesta terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa. Käytännökokemukset esimies- ja yksilötasolla antaisivat näkökulmia, joilla itseohjautuvuutta voisi hyödyntää ja kehittää suomalaisissa terveydenhuollon organisaatioissa.

7.5 Ammatillinen kasvu

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden tulee hallita alansa perustiedot- ja taidot sekä tarvittava teoretinen tieto toimiakseen oman alansa asiantuntijana tehtävissä. On suositeltavaa seurata oman alan kehittymistä ja osallistua sen edistämiseen. Tutkinnon suorittaneilla on oltava edellytykset kehittää omaa ammattitaitoaan ja oppimisen on oltava jatkuvaa. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014 § 4.)

Sairaanhoitaja toimii ammatissaan hoitotyön asiantuntijana, joka toteuttaa ja kehittää terveyttä edistävää ja sairauksia ehkäisevää hoitotyötä. Sairaanhoitaja tuo ammatillista osaamistaan osaksi yhteiskunnallista päätöksentekoa. Ammatillista toimintaa ohjaavat hoitotyön arvot, eettiset periaatteet sekä voimassa oleva lainsäädäntö. Sairaanhoitajan ammatti vaatii taitoa tehdä eettisiä ja ammatillisia päätöksiä. Työn tulee perustua hoitotieteeseen ja päätöksenteon tukena hyödynnetään monialaista teoreettista

tietoperustaa. Ammatillisen osaamisen edellytyksenä on ajantasaisen hoito- ja lääketieteellisen, sekä yhteiskunnallisen teorian hallinta. Tutkittua tietoa on osattava hankkia ja arvioida kriittisesti, sekä soveltaa sitä kehittääkseen omaa ja työyhteisön toimintaa. (Opetusministeriö 2006.)

Opinnäytetyön aiheen muotoutuessa haluttiin tutkia työhyvinvointiin ja erityisesti psyykkiseen hyvinvointiin liittyvää ilmiötä. Sairaanhoidajien työhyvinvointi ja itseohjautuvuus oli aiheena yhteiskunnallisesti ajankohtainen ja tekijöitä henkilökohtaisesti kiinnostava. Aihe valittiin oman osaamisen mukaisesti ja yhteiskunnallinen hyöty huomioonottaen. Itseohjautuvuus oli tekijöille uusi käsite. Vaikka opinnäytetyön aloittaminen tuntui hypyltä tuntemattomaan, halusivat tekijät kunnianhimoisina ja kehittymisintoisina ihmisinä ottaa tämän haasteen vastaan. Pian huomattiin, että prosessista oli tulossa erittäin paljon paneutumista ja aikaa vaativaa. Lukuisien tutkimusten parissa vietettyjen viikkojen päätteeksi tulokset saatiin kuitenkin valmiiksi ja vastaus tutkimuskysymykseen oli muotoutunut. Työhyvinvoinnin ja ihmisen psykologisten perustarpeiden tärkeys sairaanhoidajan ammatissa oli konkretisoitunut tekijöille ihan uudella tavalla.

Sairaanhoidajalta vaaditaan työssään jatkuvaa osaamisen täydentämistä sekä kykyä soveltaa tutkimustietoon perustuvia menetelmiä ammattia harjoittaessaan (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994 § 15). Tämä opinnäytetyö oli molemmille tekijöille ensimmäinen tutkimustyö ja tutkimuksen valmistuminen oli merkittävä saavutus. Ammatillisen kasvun osalta todettiin, että tekijöiden itseluottamus, tiedonhakutaidot sekä kriittinen tiedon tarkastelukyky vahvistuivat. Tulevina sairaanhoidajina tekijät saivat arvokasta kokemusta tutkimustyön tekemisestä sekä uusia näkökulmia tulevaa työelämää varten. Työelämässä tekijät voivat soveltaa opinnäytetyössä tuotettua tietoa ammattia harjoittaessaan ja omalla toiminnallaan edistää koko työyhteisön työhyvinvointia. Lopputuloksena saatiin tuotettua eettisiin ohjeisiin perustuvan, luotettavan, kansainvälisiin lähteisiin nojaava laaja kirjallinen työ, josta on toivottavasti hyötyä myös lukijoille.

Lähteet

Ahonen, Sanna-Mari – Kangasniemi, Mari, Jääskeläinen, Petri – Liikanen, Eeva, Pietilä, Anna-Maija, Utriainen, Kati. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4). 291–301.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. ARENE ry. Ammattikorkeakoulujen eettiset suositukset. 9.1.2020. Verkkodokumentti. <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Luettu 15.1.2020.

Astala, Lena – Harmoninen, Merja – Hyytiäinen, Krista – Roos, Mervi – Suominen, Tarja. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa – Yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede* 27 (3). 213-224.

Bagnasco, Annamaria – Morsiani, Giuliana – Sasso, Loredana. 2017. How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of Nursing Management* 25(2), 119-128.

Bakker, A.B. – Demerouti, E. – Euwema, M.C. 2005, Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10 No. 2, pp. 170-180.

Beersma, Bianca – Both-Nwabuwe, Jitske M.C. – Dijkstra, Maria T.M. – Lips-Wiersma, Marjolein. 2019. Nurses' experience of individual, group-based, and professional autonomy. *Nursing Outlook* 67. 734-746.

Bertini, Mario – Lazzari, David – Lombardo, Caterina – Lucidi, Fabio – Pisanti, Renato. 2008. Development and validation of a brief Occupational Coping Self-Efficacy Questionnaire for Nurses. *Journal of Advanced Nursing; Oxford* Vol. 62, Iss. 2, (Apr 2008): 238.

Burke, Debra – Ditomassi, Marianne – Lopez, Ruth Palan – O'Hara Michele A. 2019. Assessment of Millennial Nurses' Job Satisfaction and Professional Practice Environment. *The Journal of Nursing Administration* 49 (9). 411-317.

Çavuş, M. – Demir, Y. 2010. The impact of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurses in Turkish state hospitals. *Can Soc Sci.* 2010;6(4):63-72.

Cheung, Christabel – Choi, Young – Ishikawa, Hisanori – Jung Kim, Bum – Lim, Hyo Yeon – Liu, Lin – Ohwa, Mie – Sawada, Yukiko – Young Kim, Hye. 2018. The effects of job autonomy and job satisfaction on burnout among careworkers in long-term care settings: Policy and practice implications for Japan and South Korea. *Educational Gerontology* 44 (5-6). 289-300.

Coughlan, M. – Cronin, P. – Ryan, F. 2013. *Doing a Literature Review in Nursing, Health and Social Care*. London: SAGE Publications Ltd.

Deci, E. L. – Ryan, R. M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.

Deci, E. L. – Gagné, M. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 4, 331–362.

De Veer, Anke J.E. – Franke, Anneke L. – Groenewegen, Peter P. – Maurits, Erica E.M. 2017. Home-care nursing staff in self-directed teams are more satisfied with their job and feel they have more autonomy over patient care: a nationwide survey. *Journal of Advanced Nursing* 73 (10), 2430–2440.

Ensio, Anneli – Kinnunen, Juha – Lammintakanen, Johanna– Suomalainen, Sanna. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. *Teoksessa Ranta, Iiri – Tilander, Eeva (toim.)*.

Fallatah F. – Laschinger H.K. – Read, E.A. 2017. The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing Outlook*. 2017 Mar-Apr;65(2):172-183.

Fernet, C. – Austin, S. – Vallerand, R. J. 2012. The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26, 213–229.

Flinkman M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-method study. *Annales Universitatis Turkuensis D* 1107. Verkkodokumentti. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5694-4>. Luettu 16.1.2020.

Flinkman, Mervi – Leino-Kilpi, Helena – Salanterä, Sanna 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa Ranta, Iiri – Tilander, Eeva (toim.). *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Sairaanhoidajaliitto. Helsinki: Fioca Oy. 45-60.

Galletta, M.– Piazza, M.F. – Pili, S – Portoghese, I. – Campagna, M. 2016. The effect of work motivation on a sample of nurses in an Italian healthcare setting. *Work* 54 (2), 451–460.

Grunbaum, Leni – Ristikangas, Marjo-Riitta. 2016. *Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot*. Helsinki: Talentum Pro.

Haapala, Jari. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi -kyselytutkimus sairaanhoitajille. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Saatavilla sähköisesti. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf. Luettu 16.1.2020.

Hahtela, Nina – Meretoja, Riitta 2017. Sairaanhoidajan työnkuvan muutokset sote-uudistuksessa. *Tutkiva hoitotyö* 15 (1). 36–37.

Hahtela, Nina. *Sairaanhoidajien työolobarometri 2016*. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. 30.1.2017. Verkkodokumentti. https://www.epressi.com/media/userfiles/15014/1485776052/tyoolobarometri_2016.pdf. Luettu 21.1.2020.

Holopainen, Arja – Jylhä, Virpi – Kangasniemi, Mari – Korhonen, Anne – Siltanen Hannele. 2015. Ammatillaisen autonomia ja yhtenäiset toimintamallit. *Tutkiva Hoitotyö* 13 (2), 40–42.

Houghton, Jeffery – Yoho, Steven. 2005. Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged? *Journal of Leadership & Organizational Studies* 11:4, 67–83.

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Sairaanhoidajaliitto. Helsinki: Fioca.

Jarenko, Karoliina – Martela, Frank 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa Jarenko, Karoliina – Martela, Frank (toim). *Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa?* Helsinki: Alma Talent Oy. 9–37.

Jarenko, Karoliina – Martela, Frank. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Verkkodokumentti. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf. Luettu 25.9.2020.

Kangasniemi, M. – Utriainen, K. – Ahonen, S. – Pietilä, A., Jääskeläinen, P. – Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.

Koponen E-L. – Laiho U-M. – Tuomaala M. 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle - työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM analyysijä, 43/2012.

Labrague L.J. – McEnroe-Petite, D.M. – Tsaras, K. 2019. Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*. 2019 Feb;25(1):12.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 599/1994. Annettu 1.7.1994.

Leino-Kilpi, H. – Välimäki, M. 2012. *Etiikka Hoitotyössä*. Helsinki: WSOY.

Luciano, M. – Mathieu, J. – Ruddy, T. 2014. Leading multiple teams: Average and relative external leadership influences on team empowerment and effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 322.

Lynch, M.F. Jr – Plant, R.W. – Ryan, R.M. 2005, "Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth", *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 36 No. 4, pp. 415-425.

Manka, Marjaliisa – Manka, Marjut. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki:Alma Talent oy.

Mäki, Tiina – Ojala, Leenamajja 2017. *Palvelut uudistuvat ja johtaminen muuttuu sote-alalla*. Teoksessa Jarenko, Karoliina – Martela, Frank (toim). *Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa?* Helsinki: Alma Talent Oy. 266–285.

Niela-Vilén, H. – Kauhanen, L. 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa M. Stolt – A. Axelin, – R. Suhonen (toim.). *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. Turun Yli-opisto. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja*. Sarja A:73/2015. Turku: Juvenes Print, 23–36.

O'Brien, J.L. 2011. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers. *Nephrological Nursing Journal* 2011; 38: 475–82.

Onyishi, Ike E. – Enwereuzor, Ibeawuchi K. – Ogbonna, Martina N. – Ugwu, Fabian O Amazue, Lawrence O. 2019. Role of career satisfaction in basic psychological needs satisfaction and career commitment of nurses in Nigeria: A self-determination theory perspective. *Journal of Nursing Scholarship* 51 (4). 471–479.

Opetusministeriö. 2006. *Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutukseta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot*. Opetusministeriön työryhmämuisioita ja selvityksiä 24.

Paasivaara, L. 2010. *Itsensä kokoinen johtaja. Itsetuntemus työyhteisön voimavarana*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rauramo, Päivi 2012. *Työhyvinvoinnin portaat*. Porvoo: Bookwell Oy.

Rigby, S. – Ryan, R. 2018. Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20, 133–147.

Sairaanhoidajaliitto. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy. 61–88.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopistonjulkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Vaasan yliopisto.

Savaspuro, Miia. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. Alma Talent: Helsinki.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus). Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<https://stm.fi/soteuudistus/>>. Luettu 16.1.2020.

Tienari, J. – Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Trépanier, S-G. – Forest, J. – Fernet, C. – Austin, S. 2015. On the psychological and motivational process linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work & Stress* 29 (3), 286–305.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Verkkodokumentti. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu 12.1.2020.

Tuomi, J. – Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. 2020. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 21.9.2020.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014. Annettu Helsingissä 18.12.2014.

Vesterinen, P-L. – Suutarinen, M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Hansaprint.

Zydzianaite, V. – Katiliute, E. 2007. Improving motivation among health care workers in private health care organizations. A perspective of nursing personnel. *Baltic Journal of Management* 2 (2), 213-224.

Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset

| Tutkimuksen tekijä(t), julkaisu vuosi | Tutkimuksen nimi | Tutkimuksen/artikkelin tarkoitus | Aineisto ja menetelmät | Opinnäytetyön kannalta keskeiset tulokset |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Labrague LJ; McEnroe-Petite DM; Tsaras K. 2019. International Journal of Nursing Practice. 25(1): e12711. | Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. | Tarkastella ammatillisen autonomian tasoa, ennusmerkkejä ja tuloksia Filippiineillä toimivien sairaanhoitajien keskuudessa. | Poikkileikkaustutkimus n=166. Strukturoitu haastattelulomake filippiiniläisille sairaanhoitajille. Vastaajista 67% alle 29-vuotiaita. | Regressioanalyysi osoitti ammatillisen autonomian vaikuttavan positiivisesti sairaanhoitajien työtehtäviin, organisaatioon sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen. |
| 2. Galletta M; Portoghese I; Pili S; Piazza MF; Campagna M. 2016. Work. 54(2):451-460. | The Effect of work motivation on a sample of nurses in an Italian healthcare setting. | Voiko organisaatio tukea hoitajien motivaatiota ja parantaa heidän suorituskyykyään? Tarkastella itseohjautuvuuden (sisäinen motivaatio) ja ulkoisen motivaation sekä työtulosten välistä suhdetta. | Kvalitatiivinen poikkileikkaustutkimus italialaisille sairaanhoitajille. Kysely lähetettiin sähköisesti 388 sairaanhoitajalle, joiden vastausprosentti oli 78,3 %. Kyselyyn vastaamiseen annettiin kolme viikkoa aikaa. n=304. Vastaajien ikähaarukka oli 20-45 vuotta. | Tulokset tukevat teoriaa, jonka mukaan autonominen motivaatio suhteessa organisaation tukeen (POS) ja autonomiseen työhön, parantaa työstä suoriutumista. Ulkoinen motivaatio heikensi työstä suoriutumista. Organisaation tuki (POS) parantaa lisäksi työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. |
| 3. Fatmah Fallatah, Heather K. S. Laschinger, Emily A. Read. 2017. | The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational cop- | Miten johtajan tuki vaikuttaa vastavalmistuneen sairaanhoitajan työhön sitoutumiseen ja ammatilliseen | Poikkileikkaustutkimus Kanadalaisille vastavalmistuneille sairaanhoitajille. | Johtamisella oli suuri rooli nuoren sairaanhoitajan työhön sitoutumiseen. Organisaatioon kuulumisen tunne vahvisti |

Liite 1

2 (4)

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Nursing outlook 65(2):172-183.</p> | <p>ing self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada.</p> | <p>itsetuntoon ja työstä lähtemiseen?</p> | <p>N=998 sairaanhoitajaa, jotka olivat olleet töissä korkeintaan kolme vuotta. Vastaajien keski-ikä 27.43 vuotta, 91 % naisia.</p> | <p>sairaanhoitajan itsetuntoa, itseohjautuvuutta ja toimi ennaltaehkäisevästi suhteessa työstä lähtemiseen.</p> |
| <p>4. Trépanier, Sarah-Geneviève; Forest, Jacques; Fernet, Claude; Austin, Stéphanie; Work & Stress, 2015; 29(3): 286-305.</p> | <p>On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory.</p> | <p>Itseohjautuvuusteoriaan perustuvaa mallia testattiin, onko työn vaatimuksilla negatiivinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin ja onko puolestaan työn voimavaratekijöillä vaikutusta työhyvinvointiin suhteessa henkilökohtaisten tarpeiden täyttymiseen ja sisäsyntyiseen motivaatioon.</p> | <p>N=699 Kanadalaisia sairaanhoitajia. Strukturoitu haastattelu, jonka tulokset analysoitiin rakenneyhtälömallin avulla (SEM).</p> | <p>Autonominen työtapana ja vähemmän kontrolloitu työilmapiiri paransivat työtyytyväisyyttä ja työstä suoriutumista. Työn vaatimukset vaikuttivat negatiivisesti työhyvinvointiin, ja aiheuttivat ahdistusta, psykosomaattisia oireita sekä heikkoa sitoutuneisuutta työhön.</p> |
| <p>5. Beersma, Bianca; Both-Nwabuwe, Jitske M.C.; Lips-Wiersma, Marjolein; Dijkstra, Maria T.M. 2019, Netherlands. Nursing Outlook, Nov2019; 67(6): 734-746.</p> | <p>Nurses' experience of individual, group-based, and professional autonomy</p> | <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta autonomian (ryhmä, yksilö sekä ammatillinen) ja työn merkityksellisyyden välisestä yhteydestä.</p> | <p>Tutkimus suoritettiin neljässä eri organisaatioyksikössä Alankomaissa. Lopullinen otos koostui 510 vastaajasta, joista suurin osa (93%) oli naisia. Ikähaarukka vastanneiden kesken oli 17-69. Tutkimusaineisto kerättiin kaksiosaisella kyselylomakkeella. Ensimmäinen osa käsitteli väestörakenteen ominaisuuksia, kuten ikä, sukupuoli, hoitotyön vuosien lukumäärä, koulutustaso ja</p> | <p>Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että erilaiset autonomian muodot vaikuttavan ”merkityksellisen työn” ulottuvuuksiin eri tavoin. Tulokset osoittavat, että yksilö- ja ammattiautonomia on asetettava etusijalle, ryhmän autonomian sijaan, mikäli haluaa parantaa työntekijöiden kokemusta työn merkityksellisyydestä.</p> |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | työajat. Toisessa osassa oli asteikot "merkitykselliselle työlle" ja autonomialle. | |
| 6. Burke, Debra; O'Hara, Michele A.; Ditomassi, Marianne; Palan Lopez, Ruth; Journal of Nursing Administration, Sep2019; 49(9): 411-417. | Assessment of Millennial Nurses' Job Satisfaction and Professional Practice Environment | Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella yksilöllisten tekijöiden, ammatti ympäristön sekä työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tutkittu tieto lisää ymmärrystä nuorista sairaanhoitajista ja heidän vaatimuksistaan työelämän suhteen. | Toissijainen analyysi vuonna 2017 kerätystä datasta. Tutkimusaineisto kerättiin sähköpostitse lähetetyllä kyselylomakkeella. N=1006 sairaanhoitajaa vastasi kyselyyn, josta lopulliseen analyysiin valittiin 825. Kyselyyn vastanneesta 375 (45%) oli syntynyt vuosina 1981-1997. Vastanneiden keski-ikä oli 29 vuotta. | Potilasturvallisuus ja hoitotyön laatu vaikuttavat merkityksellisesti työhyvinvointiin. Kannustava johtamistyyli nousi tutkimuksessa työtyytyväisyyttä merkittävästi tukevaksi tekijäksi. |
| 7. Cheung, Christabel; Kim, Bum Jung; Ishikawa, Hisanori; Liu, Lin; Ohwa, Mie; Sawada, Yukiko; Lim, Hyo Yeon; Kim, Hye Young; Choi, Young. Educational Gerontology, May/Jun2018; 44(5/6): 289-300. | The effects of job autonomy and job satisfaction on burn-out among care workers in long-term care settings: Policy and practice implications for Japan and South Korea. | Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa työn autonomian ja työtyytyväisyyden yhteydestä työuupumukseen. | Data kerättiin Japanin ja Etelä-Korean pitkäaikais- ja vanhustenhuollon työntekijöiltä. Kyselyyn osallistui 1152 (keski-ikä 39.1) ja 319 korealaista (keski-ikä 52.2.) Analyysimenetelmänä oli regressioanalyysi. | Tutkimuksen mukaan työautonomian vähäisyys sekä heikko työtyytyväisyys altistaa työssä uupumiseen. Nuoren iän sekä naimattomuuden osoitettiin myös vaikuttavan merkittävästi työuupumuksen riskiin. |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>8. De Veer, Anke J.E.; Maurits, Erica E.M.; Groenewegen, Peter P.; Francke, Anneke L. Journal of Advanced Nursing (John Wiley & Sons, Inc.), Oct 2017; 73(10): 2430-2440.</p> | <p>Home-care nursing staff in self-directed teams are more satisfied with their job and feel they have more autonomy over patient care: a nationwide survey</p> | <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia 1) Miten työskenteleminen itseohjautuvissa tiimeissä vaikuttaa kotihoidon työntekijän työhyvinvointiin. 2) Arvioida itse koetun autonomian vaikutuksia potilaiden hoitoon.</p> | <p>Tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena käyttäen kahta eri kyselylomaketta. Toinen koski itseohjautuvuutta ja autonomiaa, toinen työtyytyväisyyttä. Kysely toteutettiin kotihoidossa työskenteleville rekisteröidyille sairaanhoitajille n=191.</p> | <p>Itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät ovat tyytyväisempiä työhönsä. Itseohjautuvassa tiimissä työskentelevät hoitajat kokevat autonomian tunnetta potilastyössä, mikä vaikuttaa positiivisesti itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen.</p> |
| <p>9. Onyishi, Ike E.; Enwereuzor, Ibeawuchi K.; Ogbonna, Martina N.; Ugwu, Fabian O.; Amazue, Lawrence O.; Journal of Nursing Scholarship, Jul2019; 51(4): 470-479.</p> | <p>Role of Career Satisfaction in Basic Psychological Needs Satisfaction and Career Commitment of Nurses in Nigeria: A Self-Determination Theory Perspective</p> | <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka psykologiset perustarpeet (autonomia, pätevyys, yhteenkuuluvuus) vaikuttavat sairaanhoitajien urasitoutuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen.</p> | <p>Poikittaistutkimus toteutettiin julkisessa sairaalassa Nigeriassa. Kyselyyn vastasi 233 sairaanhoitajaa.</p> | <p>Tutkimus osoitti, että psykologiset perustarpeet vaikuttavat oleellisesti työntekijän työhön sitoutumiseen, mikä tukee itseohjautuvuusteoriaa.</p> |

Alkuperäisilmaisut ja pelkistykset

| Alkuperäisilmaisu | Suomennos | Pelkistys |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Specifically, participants who were younger, single, and had lower levels on job autonomy and job satisfaction were likely to experience high levels of burnout. 7 | Erityisesti osallistujat, jotka olivat nuorempia, naimattomia ja kokivat työn autonomian ja työtyytyväisyyden alhaiseksi, kärsivät todennäköisesti uupumuksesta. | Nuori ikä, naimattomuus sekä autonomian ja työtyytyväisyyden alhaisuus, altistavat uupumukselle. |
| Those who had lower levels of job autonomy and job satisfaction were likely to experience high levels of burnout. 7 | He, joilla oli matalampi työautonomian ja työtyytyväisyyden taso, kokivat todennäköisemmin työssä uupumista. | Matala autonomian ja työtyytyväisyyden taso altistaa työuupumukselle. |
| In order to increase the job autonomy of careworkers and enhance their ability to take responsibility and effectively cope with job tasks and potential challenges, professional self-determination among careworkers should be promoted. 7 | Parantaakseen hoitotyöntekijöiden ammatillista autonomiaa sekä kykyä ottaa vastuuta ja selviytyä tehokkaasti työtehtävistään sekä mahdollisista haasteista, tulisi edistää hoitotyöntekijöiden ammatillista itseohjautuvuutta. | Ammatillinen itseohjautuvuus lisää työntekijän kykyä ottaa vastuuta ja selviytyä tehokkaasti työtehtävistään. |
| Increasing workplace motivation requires offering a variety of educational opportunities and job training programs aimed at upgrading job skills and improving service quality for careworkers and their clients. 7 | Työpaikkamotivaation parantaminen edellyttää monenlaisien koulutusmahdollisuuksien ja työharjoitteluohjelmien tarjoamista, joiden tavoitteena on parantaa ammattitaitoa ja parantaa palvelunlaatua hoitotyöntekijöille ja heidän asiakkailleen. | Työpaikkamotivaation parantamiseksi, tulee työntekijöille tarjota mahdollisuus kouluttautua työssään, minkä tavoitteena on parantaa ammattitaitoa ja palvelunlaatua. |
| Self-direction is positively related to nursing staff's job satisfaction. 8 | Itseohjautuminen liittyy positiivisesti hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyteen. | Itseohjautumisella on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. |
| registered nurses with a bachelor's degree, a greater sense of autonomy over patient care in self-directed teams is positively related to job satisfaction. 8 | tutkinnon suorittaneille rekisteröidyillä sairaanhoitajilla itsenäisyyden tunne potilaiden hoidossa | Itsenäisyys potilastyössä liittyy positiivisesti työhyvinvointiin. |

Liite 2

2 (9)

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | itseohjautuvissa tiimeissä liittyy positiivisesti työtyytyväisyyteen. | |
| This implies that nursing staff in teams that have a greater degree of self-direction are more satisfied with their job than nursing staff in teams that are self-directing to a lesser extent. 8 | Tämä todistaa, että itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät hoitajat ovat tyytyväisempiä työhönsä, kuin hoitajat, jotka työskentelevät tiimeissä, joissa itseohjautuvuus on vähäisempää. | Itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät ovat tyytyväisiä työhönsä. |
| The association between self-direction and self-perceived autonomy over patient care found in this study implies that working in a self-directed team enhances home-care nursing staff's professionalism since autonomy is considered to be an essential element of professionalism. 8 | Tutkimuksessa todettu yhteys itseohjautumisella ja itsekoetulla autonomialla potilaiden hoidossa todistaa, että itseohjautuvissa tiimeissä työskentely kohentaa kotihoidon henkilökunnan ammattitaitoa, sillä autonomian katsotaan olevan olennainen osa ammattitaitoa. | Työskentely itseohjautuvassa tiimissä kohentaa yksilötason ammattitaitoa. |
| This study suggest that home-care organizations should consider the use of self-directed teams as this increases nursing staff's job satisfaction and may therefore help in retaining nursing staff in homecare. 8 | Tutkimus viittaa, että kotihoidon organisaatioiden tulisi harkita itseohjautuvien tiimien käyttöä parantaakseen hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä ja tämän myötä työssä pysyvyyttä kotihoidossa. | Parantaakseen työtyytyväisyyttä ja työssä pysyvyyttä, tulisi harkita itseohjautuvien tiimien käyttöä. |
| Findings demonstrate that supportive leadership is the primary factor contributed to millennial nurses' work satisfaction. 6 | Tutkimus osoittaa, että ensisijaisesti kannustava johtajuus vaikuttaa milleniaalien työhyvinvointiin. | Kannustava johtamistyyli vaikuttaa työhyvinvointiin. |
| Consistent with prior research, autonomy, teamwork, and work motivation contributed to millennial nurse work satisfaction. 6 | Yhtenevästi aiempien tutkimusten kanssa, autonomia, tiimityöskentely ja työmotivaatio edesauttaa milleniaalien työtyytyväisyyttä. | Autonomia, tiimityöskentely ja työmotivaatio vaikuttaa milleniaalien työtyytyväisyyteen. |

Liite 2

3 (9)

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Our results suggest that perceived group autonomy is indeed related to unity with others through a relationship with individual autonomy. 5</p> | <p>Tuloksemme viittaavat, että koettu ryhmäautonomia liittyy ehdottomasti yhteisöllisyyteen muiden kanssa suhteessa yksilön autonomiaan.</p> | <p>Koettu ryhmäautonomia vaikuttaa yhteisöllisyyteen muiden kanssa.</p> |
| <p>By studying the relationship between three forms of autonomy, our research seems to indicate that, while autonomous teamwork seems to be gaining popularity and is generally assumed to increase workers' meaningfulness in work, health care organizations need to prioritize individual and professional autonomy over group autonomy. 5</p> | <p>Tutkiessamme kolmen eri autonomian muotoa, tutkimuksemme osoittavat, että ryhmäautonomia on kasvattamassa suosiotaan ja on yleisesti oletettu sen nostavan työntekijöiden työn merkityksellisyyttä, terveydenhuollon organisaatioiden tulisi asettaa etusijalle yksilö- ja ammatillinen autonomia ryhmäautonomian sijaan.</p> | <p>Organisaatioiden tulisi asettaa yksilö- ja ammatillinen autonomia etusijalle ryhmäautonomian sijaan.</p> |
| <p>Again, reasoning from the SDT, an individual's commitment to a career is self-directed and based on the individual's evaluation of his or her current status and future prospects in the career. 9</p> | <p>SDT:n kannalta yksilön sitoutuminen uraansa on itseohjattua ja perustuu yksilön arvioon hänen nykyisestä tilanteestaan ja tulevaisuuden mahdollisuuksiin urallaan.</p> | <p>Urasitoutuneisuus on itseohjattua ja perustuu yksilön arvioon hänen nykyisestä tilanteestaan ja tulevista mahdollisuuksista urallaan.</p> |
| <p>Again, controlling for organizational tenure, the results show that basic psychological needs satisfaction had a direct positive and significant predictive relationship with career satisfaction. 9</p> | <p>Puolestaan hallitakseen organisaation virassapysymisaikaa, tulokset osoittavat, että psykologisten perustarpeiden täytymisellä oli suora positiivinen ja merkittävä ennakoiva suhde työtyytyväisyyteen.</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden täytymisellä on suora positiivinen ja ennakoiva vaikutus työtyytyväisyyteen.</p> |
| <p>For example, provision of opportunities for skill improvements, redesigning of jobs to enhance autonomy, and leader supportive behaviors such as provision of constructive feedback, rewarding of positive work behaviors, and demonstration of care can increase needs satisfaction of nurses. 9</p> | <p>Esimerkiksi, mahdollisuuksien tarjoaminen taitojen parantamiseksi, työpaikojen uudelleensuunnittelu autonomian parantamiseksi ja esimiehen tuen antaminen, kuten rakentavan palautteen antaminen, palkitseminen hyvästä käyttäytymisestä työssä sekä hoidon havainnollistaminen saattaa parantaa sairaanhoitajien tarpeiden tyydytystä.</p> | <p>Esimiehen tuki, kuten rakentavan palautteen antaminen, työstä palkitseminen ja hoidon havainnollistamien sekä omien taitojen parantamiseen tarjotut mahdollisuudet ja töiden uudelleensuunnittelu autonomian parantamiseksi saattaa parantaa tarpeiden tyydytystä.</p> |

Liite 2

4 (9)

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>People are attracted to and are more committed to situations in which their basic psychological needs are satisfied, the results demonstrate that basic psychological needs satisfaction is linked to more career commitment. 9</p> | <p>Ihmiset ovat kiinnostuneita ja sitoutuneita tilanteisiin, kun heidän psykologiset perustarpeet ovat tyydytetty, tulokset osoittavat että psykologisten perustarpeiden täyttymisellä sekä urasitoutuneisuuden välillä on yhteys.</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden täyttymisen ja urasitoutuneisuuden välillä on yhteys.</p> |
| <p>Individual characteristics, such as gender, age and maritaton, did not, in turn, have a significant impact on career commitment. 9</p> | <p>Yksilölliset ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä ja siviilisääty eivät puolestaan vaikuttaneet merkittävästi urasitoutuneisuuteen.</p> | <p>Yksilölliset ominaisuudet eivät vaikuttaneet urasitoutuneisuuteen.</p> |
| <p>The findings highlight the influence of authentic leaders on new nurses' intentions to stay in their current positions by building positive and supportive relationships that foster new graduate nurses' identification with their leader and the organization. 3</p> | <p>Positiivinen ja työntekijöitä tukeva työilmapiiri tukee uusien sairaanhoitajien samaistumista johtajaan ja organisaatioon.</p> | <p>Positiivinen ja tukea tarjoava organisaatio tukee uusien sairaanhoitajien työyhteisöön samaistumista.</p> |
| <p>These identifications increase new nurses' confidence in their ability to manage work-related challenges that result in positive outcomes in both new graduate nurses and organization. 3</p> | <p>Samaistuminen organisaatioon kasvattaa uusien sairaanhoitajien itsevarmuutta käsitellä työhön liittyviä haasteita.</p> | <p>Itsevarmuus käsitellä työhön liittyviä haasteita kasvaa organisaatioon samaistumisen tunteen avulla.</p> |
| <p>Authentic leaders can influence on new graduate nurses' organizational identification directly as well as indirectly by creating working conditions that encourage openness and honesty, involving staff in the decision-making process, and reinforcing positive organizational culture. 3</p> | <p>Johtajatasolla voidaan vaikuttaa uusien sairaanhoitajien organisaatioon samaistumiseen sekä suoraan että epäsuorasti luomalla rohkaisevat työolosuhteet, jotka sisältävät avoimen ilmapiirin sekä rehellisyyden, ottamalla henkilökunnan mukaan päätökseentekoon ja ylläpitämällä positiivista työilmapiiriä.</p> | <p>Rohkaiseva työpaikka, jossa ollaan avoimia, rehellisiä ja henkilökunta otetaan mukaan päätöksentekoon ylläpitää positiivista ilmapiiriä.</p> |

Liite 2

5 (9)

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>New graduate nurses' have reported that they prefer critical care because they perceive it to be more challenging and high pace with greater autonomy and a smaller patient-to-nurse ratio. 3</p> | <p>Uudet sairaanhoitajat pitävät akuuttihoiton yksiköitä parempina työskentelyn kannalta, sillä ne ovat haastavampia, itsenäisempiä ja riittävästi henkilökuntaa.</p> | <p>Akuuttihoitotyötä pidettiin haastavampina, itsenäisempinä ja henkilöstön riittävyys oli hyvällä tasolla.</p> |
| <p>Developing organizational identification in newcomers is a valuable strategy to increase the confidence in their ability to work effectively, especially in stressful work environments. 3</p> | <p>Kehittämällä organisaatioon samaistumista uusilla sairaanhoitajilla voidaan lisätä heidän itsevarmuuttaan työskennellä tehokkaasti erityisesti stressaavissa olosuhteissa.</p> | <p>Sairaanhoitajien itsevarmuus kasvaa työpaikalla, johon he kokevat samaistuvansa.</p> |
| <p>Well-defined socialization activities can reduce new nurses' stress and promote confidence in their ability to overcome work challenges. 3</p> | <p>Hyvin suunniteltu ryhmäyttäminen voi vähentää sairaanhoitajien kokemaa stressiä ja lisätä itsevarmuutta selvittää haasteet työssä.</p> | <p>Ryhmäyttäminen vähentää sairaanhoitajien kokemaa stressiä ja lisää itsevarmuutta työssä.</p> |
| <p>Such areas as mentoring and coaching of nurses may guide the nurses in the behaviours that are necessary and expected for autonomous practice from them. 1</p> | <p>Osa-alueet, kuten mentorointi ja valmentaminen voivat ohjata sairaanhoitajia käyttäytymisessä, joka on välttämätöntä ja odotettua itsenäisessä vastaanottoiminnassa.</p> | <p>Mentorointi ja valmentava esimiestyö ohjaa sairaanhoitajia itsenäisessä vastaanottoiminnassa.</p> |
| <p>Participants who attained higher education tended to have a greater degree of professional autonomy in their jobs. 1</p> | <p>Osallistujilla, joilla oli korkeampi koulutustaso, oli suurempi autonomia työhönsä.</p> | <p>Korkeampi koulutustaso vaikuttaa positiivisesti autonomiseen työskentelytapaan.</p> |
| <p>Nurses with higher levels of professional autonomy tended to be satisfied with their work, were highly committed, and remained as nurses who performed well. 1</p> | <p>Suuremman ammatillisen itsenäisyyden omaavat sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä työhönsä, olivat todella sitoutuneita ja tekivät työnsä hyvin.</p> | <p>Autonomia parantaa työtyytyväisyyttä, sitoutuneisuutta ja työssä suoriutumista.</p> |
| <p>This may be explained by the fact that in a non-restrictive work environment, nurses have full control over their professional nursing role and were able to fully implement their nursing skills and knowledge</p> | <p>Rajoittamaton työympäristö edesauttaa hoitajia saamaan täyden kontrollin työrooliinsa ja käyttämään osaamistaan, mikä vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen.</p> | <p>Kontrollin tunne ja osaamisen käyttö omassa työtehtävässä edesauttaa työtyytyväisyyttä.</p> |

Liite 2

6 (9)

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| which contributed to their sense of fulfilment and satisfaction to their jobs. 1 | | |
| As professional nursing autonomy influences job outcomes in nurses, nurse leaders and managers are strategically positioned to enhance autonomy in practicing nurses which leads to satisfaction and positive outcomes in patients and patient care. 1 | Ammatillinen autonomia vaikuttaa työtuloksiin, joten johtotason on parannettava autonomiaa työntekijöissä, joka vaikuttaa positiivisesti potilaisiin ja hoitotyöhön. | Autonomia vaikuttaa positiivisesti potilastyöhön. |
| Clarifying staff nurses' role and job description during the orientation programme may guide nurses in the performance of their nursing practice. 1 | Työntekijöiden roolin ja tehtäväkuvauksen selventäminen orientaatiovaiheessa saattaa auttaa vastaanottotyössä. | Selkeä rooli ja työtehtävän kuvaus voi auttaa hoitajia vastaanottotyössä. |
| Nursing education were found to predict professional autonomy in nurses, professional enrichment and education such as formal continuing education, seminar and updates, and providing an environment that encourages nurses to ask and to inquire can enhance their clinical knowledge and competence. 1 | Sairaanhoidajakoulutuksen huomattiin vaikuttavan itseohjautuvuuteen, voimaantumiseen ja jatkokoulutukseen, kuten seminaareihin, ja osaamisen päivittämiseen ja odottaa rohkaisevaa ympäristöä, jossa uskalletaan tiedustella kliinisiä taitoja ja pätevyyttä lisääviä keinoja. | Pohjakoulutus on merkittävä tekijä itseohjautuvuuden, jatkokoulutus-halukkuuden ja oman ammattipätevyuden ylläpidossa. |
| Work environments in which employees have opportunities to discuss meaningful experiences with supervisors and colleagues appear to promote a sense of connectedness at work. 4 | Työympäristöt, joissa työntekijöillä on mahdollisuus keskustella mielekkäistä kokemuksista esimiesten ja kollegoidensa kanssa, näyttävät edistävän yhteisöllisyyden tunnetta työssä | Avoin ja keskusteleva työyhteisö näyttää edistävän yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla. |
| Either directly (e.g. through conflicting relationships with colleagues) or indirectly (e.g. through working conditions that prevent employees from engaging in social interactions), job demands appear to promote feelings of loneliness and isolation at work. 4 | Tilanteet, jotka joko suoraan (esim. Ristiriitaisissa suhteissa kollegoidensa kanssa) tai epäsuorasti (esim. Työolojen kautta), estävät työntekijöitä harjoittamasta sosiaalista kanssakäymistä näyttävät edistävän yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta työssä. | Ristiriitaiset yhteistyötilanteet sekä tilanteet, joissa sosiaalinen kanssakäyminen puuttuu näyttävät edistävän yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta työssä. |

Liite 2

7 (9)

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>When employees' psychological needs are satisfied, they can more fully internalize their work experiences. As a result, their work becomes congruent with their personal values and interests (autonomous motivation). 4</p> | <p>Kun työntekijöiden psykologiset tarpeet tyydytetään, he voivat sisäistää työkokemuksensa paremmin. Tämän seurauksena heidän työstään tulee yhteneväinen heidän henkilökohtaisten arvojensa ja etujensa kanssa (itsenäinen motivaatio).</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden täytyttyä, työkokemukset on helpompi sisäistää, jolloin työn arvot ja henkilökohtaiset arvot ovat yhteneviä.</p> |
| <p>When psychological needs are frustrated by work environment factors (e.g. work overload limits goal achievement, resulting in feelings of incompetence and inadequacy), employees may attempt to satisfy their unfulfilled needs using other external sources (e.g. obtain the supervisor's approval and recognition) in order to compensate. 4</p> | <p>Kun työympäristökijät turhauttavat työntekijää (esim. Työn ylikuormitus rajoittaa tavoitteen saavuttamista, mikä johtaa epäpätevyuden ja riittämättömyyden tunteisiin), työntekijät voivat yrittää tyydyttää täyttämättömät tarpeensa käyttämällä muita ulkoisia lähteitä (esim. hankkimalla johtajatasen hyväksyntää korvaukseksi).</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden on täytyttävä työssä, jottei työntekijä lähde hakemaan tyydytystä muista ulkoisista lähteistä, kuten johtajatasen hyväksynnästä.</p> |
| <p>When employees freely engage in their work out of a sense of pleasure and choice (autonomous motivation), they feel more vigorous at work (work engagement) and accomplish their tasks better (job performance). 4</p> | <p>Kun työntekijät harjoittavat vapaasti työtään mielihyvän ja vapaaehtoisuuden (autonomia) vuoksi, he tuntevat olonsa voimaantuneeksi työssä (työhön sitoutuminen) ja hoitavat tehtävänsä paremmin (työn suorituskyky).</p> | <p>Työn vapaaehtoisuus johtaa voimaantumiseen työssä ja työn suorituskyky paranee.</p> |
| <p>Controlled motivation is particularly harmful for employee functioning. It not only makes employees more vulnerable to significant psychological costs (symptoms of psychological distress and psychosomatic complaints), it also prevents employees from enjoying positive psychological and professional experiences (work engagement and job performance). 4</p> | <p>Kontrolloitu motivaatio on erityisen haitallista työntekijöiden toiminnalle, se ei vain tee työntekijöistä alttiimpia merkittäville psykologisille kustannuksille (psykologisen ahdistuksen oireet ja psykosomaattiset valitukset), se myös estää työntekijöitä nauttimasta positiivisista psykologisista ja ammatillisista kokemuksista (työhön osallistuminen ja työn suorituskyky).</p> | <p>Ulkoinen motivaatio altistaa ahdistukselle ja psykosomaattisille oireille sekä estää työhön sitoutumista ja suorituskykyä.</p> |

Liite 2

8 (9)

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Autonomous motivation relates to positive outcomes only (work engagement and job performance), whereas controlled motivation limits these positive outcomes and promotes negative ones (psychological distress and psychosomatic complaints). 4</p> | <p>Sisäsyntyinen motivaatio liittyy vain positiivisiin tuloksiin (työhön sitoutuminen ja työn suorituskyky), kun taas ulkoinen motivaatio rajoittaa positiivisia tekijöitä ja edesauttaa negatiivisia (psykologinen turhautuminen ja psykosomaattiset oireet).</p> | <p>Sisäsyntyinen motivaatio parantaa työhön sitoutumista ja suorituskykyä, kun taas ulkoinen motivaatio edesauttaa psykologista turhautumista ja aiheuttaa psykosomaattisia oireita.</p> |
| <p>Organizations can play a key role in shaping employees' psychological and motivational experiences at work, resulting consequently in a healthy, engaged and high-performing workforce. 4</p> | <p>Organisaatioilla on mahdollisuus muokata työntekijöiden psykologisia ja motivaatioon liittyviä kokemuksia töissä, jolla saadaan tulokseksi terveitä, sitoutuneita ja korkeasti suoriutuvia työntekijöitä.</p> | <p>Työntekijöiden terveyteen, sitoutuneisuuteen ja työstä suoriutumiseen vaikuttaa organisaatio.</p> |
| <p>High levels of freedom and autonomy in scheduling activities, making decisions, and solving problems stimulates internalization and integration, which in turn facilitates organizational attachment and job satisfaction while reducing intent to quit. 2</p> | <p>Korkea vapauden ja autonomian tunne päätöksenteossa ja ongelmanratkaisussa voimistaa sisäistämistä ja samaistumista, mikä vaikuttaa organisaatioon kiinnittymiseen, työtyytyväisyyteen ja haluun lopettaa.</p> | <p>Vapauden ja autonomian tuntemukset työntekijällä vahvistaa organisaatioon kiinnittymistä, työtyytyväisyyttä ja pienentää halua lähteä työstä.</p> |
| <p>A self-determined individual performs a task with satisfaction because his or her behavior is regulated by pure pleasure and not by external interest. 2</p> | <p>Itseohjautuva yksilö suorittaa tehtävänsä tyytyväisenä, kun hänen toimintamallinsa lähtee omasta ilosta eikä ulkopuolisesta yllykkeestä.</p> | <p>Itseohjautuva yksilö suorittaa tehtävänsä tyytyväisenä, kun hänen toimintamallinsa lähtee omasta ilosta</p> |
| <p>A supportive work environment that is able to satisfy employees' psychological needs for esteem, approval, and competence leads to an integration of organizational rules, values, and objectives, thus strengthening the employees' social identity and promoting self-determined work motivation. 2</p> | <p>Tukea antava työympäristö, joka kykenee tyydyttämään työntekijöiden psykologiset perustarpeet sekä vahvistaa työntekijän sosiaalista identiteettiä ja mahdollistaa sisäsyntyistä motivaatiota, luo arvostuksen, sitoutuneisuuden johtavat yhdenmukaisuuteen organisaation sääntöjen, arvojen ja tavoitteiden kanssa.</p> | <p>Työympäristö, joka kykenee tyydyttämään työntekijöiden psykologiset perustarpeet sekä vahvistaa työntekijän sosiaalista identiteettiä ja autonomiaa, tukee työntekijän yhdenmukaisuutta organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa.</p> |

Liite 2

9 (9)

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>When an employee is autonomously motivated in pursuing organizational goals, he or she will be less inclined to leave the work setting. 2</p> | <p>Kun työntekijä on sisäisesti motivoitunut harjoittaessaan organisaation tavoitteita, hän pysyy todennäköisemmin työssään.</p> | <p>Sisäinen motivaatio edesauttaa työssä pysymistä</p> |
| <p>Autonomy is an important psychological need that must be met to foster the identification and integration of appropriate behavioral regulation. 2</p> | <p>Autonomia on tärkeä psykologinen tarve, joka on täytettävä tarkoituksenmukaisen tunnistamisen ja samaistumisen edistämiseksi käyttäytymisen säätelyssä.</p> | <p>Autonomia on tärkeä psykologinen perustarve käyttäytymisen säätelyssä.</p> |
| <p>When an employee is autonomously motivated in pursuing organizational goals, he or she will be less inclined to leave the work setting. 2</p> | <p>Autonomisesti motivoitunut organisaation tavoitteita toteuttava työntekijä lähtee epätodennäköisemmin työpaikasta.</p> | <p>Autonomisesti motivoitunut organisaation tavoitteita toteuttava työntekijä lähtee epätodennäköisemmin työpaikasta.</p> |
| <p>Rotational changes in staff positions and responsibilities could be considered as alternative solutions to excite nurses' interest for work and achieve a more self-determined work motivation. 2</p> | <p>Työnkierto ja vastuullisuus voidaan nähdä vaihtoehtona herättää sairaanhoitajien innostusta ja saavuttaa itseohjautuva työmotivaatio.</p> | <p>Työnkierto ja vastuullisuus voidaan nähdä vaihtoehtona saavuttaa itseohjautuva työmotivaatio.</p> |
| <p>When a nurse's intrinsic motivation is not sustainable and has not been active for a prolonged period of time, then there may be negative individual and organisational outcomes. 2</p> | <p>Sairaanhoitajan motivaation ollessa passiivista, voi siitä seurata negatiivisia yksilöllisiä ja organisatorisia tuloksia.</p> | <p>Sairaanhoitajan sisäisen motivaation käyttö on oltava aktiivista, jotta vältetään negatiivisilta ja organisatorisilta vaikutuksilta.</p> |
| <p>Such nurses are more likely to experience psychological distress if they concentrate only on external factors and the consequences of their activities, without deriving any satisfaction of their (higher) psychological needs through their work. 2</p> | <p>Hoitajat, jotka keskittyvät ulkoihin tekijöihin ja tekojensa seurauksiin, eivät saa tyydytystä psykologisille perustarpeilleen työn kautta, kokevat todennäköisemmin ahdistusta.</p> | <p>Ulkoisesti motivoituneet hoitajat eivät saa tyydytystä psykologisille perustarpeilleen, josta seuraa ahdistusta.</p> |

Aineiston analyysikehys

| Alkuperäisilmaisu (suomenos) | Pelkistys | Ryhmittely | Alakategoria | Yläkategoria | Päälukokka |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------|
| Tutkimuksessa todettu yhteys itseohjautumisella ja itsekoetulla autonomialla potilaiden hoidossa todistaa, että itseohjautuvissa tiimeissä työskentely kohentaa kotihoidon henkilökunnan ammattitaitoa, sillä autonomian katsotaan olevan olennainen osa ammattitaitoa. 8 | Työskentely itseohjautuvassa tiimissä kohentaa yksilötason ammattitaitoa. | Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät | Itseohjautuvat tiimit | Hoidon laatu | Itseohjautuvuuden vaikutus työhyvinvointiin |
| Parantaakseen hoitotyöntekijöiden ammatillista autonomiaa sekä kykyä ottaa vastuuta ja selviytyä tehokkaasti työtehtävistään sekä mahdollisista haasteista, tulisi edistää hoitotyöntekijöiden | Ammatillinen itseohjautuvuus lisää työntekijän kykyä ottaa vastuuta ja selviytyä tehokkaasti työtehtävistään. | Potilastyöhön vaikuttavat tekijät | Yksilön vastuunotto Tehokkuus työssä | Hoidon laatu | |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--|
| ammatillista itseohjautuvuutta. 7 | | | | | |
| Työpaikkamotivaation parantaminen edellyttää monenlaisien koulutusmahdollisuuksien ja työharjoitteluohjelmien tarjoamista, joiden tavoitteena on parantaa henkilökunnan ammattitaitoa ja potilaiden palvelunlaatua. 7 | Työpaikkamotivaation parantamiseksi, tulee työntekijöille tarjota mahdollisuus kouluttautua työssään, minkä tavoitteena on parantaa ammattitaitoa ja palvelunlaatua. | Potilastyöhön vaikuttavat tekijät | Motivaatio Kouluttautumismahdollisuudet Ammattitaidon parantaminen Palvelunlaadun parantaminen | Hoidon laatu | |
| Ammatillinen autonomia vaikuttaa työtuloksiin, joten johtotason on parannettava autonomiaa työntekijöissä, joka vaikuttaa positiivisesti potilaisiin ja hoitotyöhön. 1 | Autonomia vaikuttaa positiivisesti potilastyöhön. Johtotaso voi vaikuttaa työntekijöiden autonomiaa | Potilastyöhön vaikuttavat tekijät | Autonomian positiiviset vaikutukset | Hoidon laatu | |
| SDT:n kannalta yksilön sitoutuminen uraansa on itseohjattua ja perustuu yksilön arvioon hänen nykyisestä tilanteestaan ja tulevaisuuden mahdollisuuksiin urallaan. 9 | Urasitoutuneisuus on itseohjattua ja perustuu yksilön arvioon hänen nykyisestä tilanteestaan ja tulevista mahdollisuuksista urallaan. | Työssä pysyminen | Yksilön mahdollisuudet uralla | Urasitoutuneisuus | |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|
| <p>Kotihoidon organisaatioiden tulisi harkita itseohjautuvien tiimien käyttöä parantaakseen hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä ja tämän myötä työssä pysyvyyttä kotihoidossa. 8</p> | <p>Parantaakseen työtyytyväisyyttä ja työssä pysyvyyttä, tulisi harkita itseohjautuvien tiimien käyttöä.</p> | <p>Työtyytyväisyys</p> | <p>Itseohjautuvat tiimit</p> | <p>Urasitoutuneisuus</p> | |
| <p>Ihmiset ovat kiinnostuneita ja sitoutuneita tilanteisiin, kun heidän psykologiset perustarpeet ovat tyydytetty, tulokset osoittavat että psykologisten perustarpeiden tarpeiden tyydytyksellä sekä urasitoutuneisuuden välillä on yhteys. 9</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden täytymisellä on yhteys työhön kiinnostuneisuuteen ja urasitoutuneisuuteen.</p> | <p>Työtyytyväisyys</p> | <p>Psykologiset perustarpeet Urasitoutuneisuus Kiinnostus työtä kohtaan</p> | <p>Urasitoutuneisuus</p> | |
| <p>Puolestaan hallitakseen organisaation virassapysymisaikaa, tulokset osoittavat, että psykologisten perustarpeiden täytymisellä oli suora positiivinen ja merkittävä</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden täytymisellä on suora positiivinen ja ennakoiva vaikutus työtyytyväisyyteen.</p> | <p>Yksilön tarpeet ja työtyytyväisyys</p> | <p>Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät</p> | <p>Urasitoutuneisuus</p> | |

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------|--|
| ennakoiva suhde työtyytyväisyyteen. 9 | | | | | |
| Korkea vapauden ja autonomian tunne päätöksenteossa ja ongelmanratkaisussa voimistaa sisäistämistä ja samaistumista, mikä vaikuttaa organisaatioon kiinnittymiseen, työtyytyväisyyteen ja haluun lopettaa. 2 | Korkea vapauden ja autonomian tunne päätöksenteossa ja ongelmanratkaisussa voimistaa sisäistämistä ja samaistumista, mikä vaikuttaa organisaatioon kiinnittymiseen, työtyytyväisyyteen ja haluun lopettaa. | Autonomia vaikutti positiivisesti työhön sitoutumiseen | Työtyytyväisyys Työssä pysyminen | Urasitoutuneisuus | |
| Suuremman ammatillisen itsenäisyyden omaavat sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä työhönsä, olivat todella sitoutuneita ja tekivät työnsä hyvin. 1 | Autonomia parantaa työtyytyväisyyttä, sitoutuneisuutta ja työssä suoriutumista. | Autonomian vaikutukset työhön sitoutumiseen | Työhön sitoutuminen Suorituskyky | Urasitoutuneisuus | |
| Samaistuminen organisaatioon kasvattaa positiivisesti uusien sairaanhoitajien itsevarmuutta käsitellä työhön liittyviä haasteita ja on hyödyllistä myös organisaatiolle. 3 | Samaistuminen organisaatioon kasvattaa uusien sairaanhoitajien itsevarmuutta käsitellä työhön liittyviä haasteita. | Itsevarmuus Haasteet Organisaatioon sitoutuminen | Samaistumisen vaikutukset uuteen sairaanhoitajaan | Itsetunnon vahvistuminen | |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|
| <p>Kehittämällä organisaatioon samaistumista uusilla sairaanhoitajilla voidaan lisätä heidän itsevarmuuttaan työskennellä tehokkaasti erityisesti stressaavissa olosuhteissa. 3</p> | <p>Sairaanhoitajien itsevarmuus kasvaa työpaikalla, johon he kokevat samaistuvansa</p> | <p>Samaistumisen kokemukset positiivisena tekijänä</p> | <p>Organisaation yksilön parantaminen</p> <p>kehittäminen, suorituskyvyn</p> | <p>Itsetunnon vahvistuminen</p> | |
| <p>Hyvin suunniteltu ryhmäyttäminen voi vähentää sairaanhoitajien kokemaa stressiä ja lisätä itsevarmuutta selvittää haasteet työssä. 3</p> | <p>Ryhmäyttäminen vähentää sairaanhoitajien kokemaa stressiä ja lisää itsevarmuutta työssä</p> | <p>Perehdytys</p> | <p>Negatiivisten vähentäminen</p> <p>seurausten</p> | <p>Itsetunnon vahvistuminen</p> | |
| <p>Johtajatasolla voidaan vaikuttaa uusien sairaanhoitajien organisaatioon samaistumiseen sekä suoraan että epäsuorasti luomalla rohkaisevat työolosuhteet, jotka sisältävät avoimen ilmapiirin sekä rehellisyyden, ottamalla henkilökunnan mukaan päätöksentekoon ja ylläpitämällä positiivista työilmapiiriä. 3</p> | <p>Johtajatasolla voidaan vaikuttaa uusien sairaanhoitajien organisaatioon samaistumiseen sekä suoraan että epäsuorasti luomalla rohkaisevat työolosuhteet, jotka sisältävät avoimen ilmapiirin sekä rehellisyyden, ottamalla henkilökunnan mukaan päätöksentekoon ja ylläpitämällä positiivista työilmapiiriä.</p> | <p>Samaistumisen kokemukset</p> | <p>Työolosuhteet</p> <p>Ilmapiiri</p> <p>Positiivisuus</p> <p>Päätöksenteon jakaminen</p> | <p>Organisaation tuki</p> | <p>Itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät</p> |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--|
| <p>Positiivinen ja työntekijöitä tukeva työilmapiiri tukee uusien sairaanhoitajien samaistumista johtajaan ja organisaatioon. 3</p> | <p>Positiivinen ja tukea tarjoava organisaatio tukee uusien sairaanhoitajien työyhteisöön samaistumista.</p> | <p>Samaistumisen kokemukset</p> | <p>Organisaatioon kiinnittyminen</p> | <p>Organisaation tuki</p> | |
| <p>Johtajatasolla voidaan vaikuttaa uusien sairaanhoitajien organisaatioon samaistumiseen sekä suoraan että epäsuorasti luomalla rohkaisevat työolosuhteet, jotka sisältävät avoimen ilmapiirin sekä rehellisyyden, ottamalla henkilökunnan mukaan päätöksentekoon ja ylläpitämällä positiivista työilmapiiriä. 3</p> | <p>Rohkaiseva työpaikka, jossa ollaan avoimia, rehellisiä ja henkilökunta otetaan mukaan päätöksentekoon ylläpitää positiivista ilmapiiriä.</p> | <p>Samaistumisen kokemukset</p> | <p>Ilmapiirin vaikutus uuden sairaanhoitajan samaistumiseen työhön</p> | <p>Organisaation tuki</p> | |
| <p>Osa-alueet, kuten mentorointi ja valmentaminen voivat ohjata sairaanhoitajia käyttäytymisessä, joka on välttämätöntä ja odotettua itsenäisessä vastaanottotoiminnassa. 1</p> | <p>Mentorointi ja valmentava esimiestyö ohjaa sairaanhoitajia itsenäisessä vastaanottotoiminnassa.</p> | <p>Perehdytys</p> | <p>Mentorointi Itseohjautuvuuden edistäminen</p> | <p>Organisaation tuki</p> | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--|
| <p>Tutkiessamme kolmen eri autonomian muotoa, tutkimuksemme osoittavat, että ryhmäautonomia on kasvattamassa suosiotaan ja on yleisesti oletettu sen nostavan työntekijöiden työn merkityksellisyyttä, terveydenhuollon organisaatioiden tulisi asettaa etusijalle yksilö- ja ammatillinen autonomia ryhmäautonomian sijaan. 5</p> | <p>Organisaatioiden tulisi asettaa yksilö- ja ammatillinen autonomia etusijalle ryhmäautonomian sijaan.</p> | <p>Autonomia</p> | <p>Yksilöautonomia</p> <p>Ammatillinen autonomia</p> | <p>Organisaation tuki</p> | |
| <p>Esimerkiksi, mahdollisuuksien tarjoaminen taitojen parantamiseksi, työpaikojen uudelleensuunnittelu autonomian parantamiseksi ja esimiehen tukeva käytös, kuten rakentavan palautteen antaminen, palkitseminen hyvästä käyttäytymisestä työssä sekä hoidon havainnollistaminen saattaa parantaa sairaanhoitajien tarpeiden tyydytystä. 9</p> | <p>Esimiehen tuki, kuten rakentavan palautteen antaminen, työstä palkitseminen ja hoidon havainnollistamien sekä omien taitojen parantamiseen tarjotut mahdollisuudet ja töiden uudelleensuunnittelu autonomian parantamiseksi saattaa parantaa tarpeiden tyydytystä.</p> | <p>Esimiestyöskentely</p> | <p>Esimiehen tuki</p> <p>Palautteen antaminen</p> <p>Koulutusmahdollisuudet</p> <p>Autonomian lisääntyminen</p> | <p>Organisaation tuki</p> | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------|--|
| Organisaatioilla on mahdollisuus muokata työntekijöiden psykologisia ja motivaatioon liittyviä kokemuksia töissä, jolla saadaan tulokseksi terveitä, sitoutuneita ja korkeasti suoriutuvia työntekijöitä. 4 | Organisaatioilla on mahdollisuus muokata työntekijöiden psykologisia ja motivaatioon liittyviä kokemuksia töissä, jolla saadaan tulokseksi terveitä, sitoutuneita ja korkeasti suoriutuvia työntekijöitä. | Työkokemusten muokkaaminen | Työntekijöiden suorituskyky ja terveys | Organisaation tuki | |
| Tutkimus osoittaa, että ensisijaisesti kannustava johtajuus vaikuttaa milleniaalien työhyvinvointiin. 6 | Kannustava johtamistyyli vaikuttaa työhyvinvointiin. | Johtamistyylin vaikutukset | Esimiehen tuki työhyvinvoinnin edistäjänä | Organisaation tuki | |
| Itseohjautuva yksilö suorittaa tehtävänsä tyytyväisenä, kun hänen toimintamallinsa lähtee omasta ilosta eikä ulkopuolisesta yllykkeestä. 2 | Työnkierto ja vastuullisuus voidaan nähdä vaihtoehtona herättää sairaanhoitajien innostusta ja saavuttaa itseohjautuva työmotivaatio. | Työympäristön vaikutus motivaatioon | Motivaation laatu Tehtävistä suoriutuminen Toimintamallit | Motivaatio | |
| Yhtenevästi aiempien tutkimusten kanssa, autonomia, tiimityöskentely ja työmotivaatio edesauttaa | Autonomia, tiimityöskentely ja työmotivaatio vaikuttaa positiivisesti | Työtyytyväisyys | Autonomia Tiimityöskentely | Motivaatio | |

| milleniaalien työtyytyväisyyttä. 6 | milleniaalien työtyytyväisyyteen. | | Työmotivaatio | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|--|
| Autonomisesti motivoitunut organisaation tavoitteita toteuttava työntekijä lähtee epätodennäköisemmin työpaikasta. 2 | Autonomisesti motivoitunut organisaation tavoitteita toteuttava työntekijä lähtee epätodennäköisemmin työpaikasta. | Työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät | Sisäinen motivaatio | Motivaatio | |
| Kun työntekijä on sisäisesti motivoitunut harjoittaessaan organisaation tavoitteita, hän pysyy todennäköisemmin työssään. 2 | Sisäinen motivaatio edesauttaa pysymistä työssä | Työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät | Sisäinen motivaatio | Motivaatio | |
| Hoitajat, jotka keskittyvät ulkoisiin tekijöihin ja tekojensa seurauksiin, eivätkä saa tyydytystä psykologisille perustarpeilleen työn kautta, kokevat todennäköisemmin ahdistusta. 2 | Ulkoisesti motivoituneet hoitajat eivät saa tyydytystä psykologisille perustarpeilleen, josta seuraa ahdistusta. | Amotivaation negatiiviset vaikutukset | Motivaation laadun vaikutus sairaanhoitajan hyvinvointiin | Motivaatio | |

| | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <p>Sairaanhoitajan motivaation ollessa passiivista, voi siitä seurata negatiivisia yksilöllisiä ja organisatorisia tuloksia. 2</p> | <p>Sairaanhoitajan sisäisen motivaation käyttö on oltava aktiivista, jotta vältetään negatiivisilta ja organisatorisilta vaikutuksilta.</p> | <p>Amotivaation negatiiviset vaikutukset</p> | <p>Motivaation laadun vaikutus sairaanhoitajan hyvinvointiin</p> <p>Motivaation laadun vaikutus organisaatioon</p> | <p>Motivaatio</p> | |
| <p>Erityisesti osallistujat, jotka olivat nuorempia, naimattomia ja kokivat työn autonomian ja työtyytyväisyyden alhaiseksi, kärsivät todennäköisesti uupumuksesta. 7</p> | <p>Nuori ikä, naimattomuus sekä autonomian ja työtyytyväisyyden alhaisuus, altistavat uupumukselle.</p> | <p>Uupumukselle altistavat tekijät</p> | <p>Nuori ikä</p> <p>Naimattomuus</p> <p>Matala autonomia</p> | <p>Yksilölliset ominaisuudet</p> | |
| <p>Yksilölliset ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä ja siviilisääty eivät puolestaan vaikuttaneet merkittävästi urasitoutuneisuuteen. 9</p> | <p>Sukupuoli, ikä, siviilisääty</p> | <p>Urasitoutuneisuus</p> | <p>Yksilöllisten ominaisuuksien vaikuttavuus</p> | <p>Yksilölliset ominaisuudet</p> | |
| <p>Työympäristöt, joissa työntekijöillä on mahdollisuus keskustella mielekkäistä kokemuksista esimiesten ja kollegoiden kanssa, näyttävät edistävän</p> | <p>Avoin ja keskusteleva työyhteisö näyttää edistävän yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla.</p> | <p>Kokemusten jakaminen</p> <p>Yhteenkuuluvuuden tunne</p> | <p>Yhteisöllisyys</p> | <p>Yhteisöllisyys</p> | <p>Psykologiset perustarpeet</p> |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------|--|
| yhteisöllisyyden tunnetta töissä. 4 | | | | | |
| Tuloksemme viittaavat, että koettu ryhmäautonomia liittyy ehdottomasti yhteisöllisyyteen muiden kanssa suhteessa yksilön autonomiaan. 5 | Koettu ryhmäautonomia vaikuttaa yhteisöllisyyteen muiden kanssa. | Työyhteisö | Ryhmäautonomia Yhteisöllisyys | Yhteisöllisyys | |
| Joko suoraan (esim. Ristiriitaisissa suhteissa kollegoidensa kanssa) tai epäsuorasti (esim. Työolojen kautta, jotka estävät työntekijöitä harjoittamasta sosiaalista kanssakäymistä) työpaikkavaatimukset näyttävät edistävän yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta työssä. 4 | Ristiriitaiset yhteistyötilanteet sekä tilanteet, joissa sosiaalinen kanssakäyminen puuttuu näyttävät edistävän yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta työssä. | Yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä aiheuttavat tekijät | Konfliktit, eristäytyneisyys Pahoinvointi työyhteisössä | Yhteisöllisyys | |
| Tukea antava työympäristö, joka kykenee tyydyttämään työntekijöiden psykologiset perustarpeet sekä vahvistaa työntekijän sosiaalista identiteettiä ja mahdollistaa sisäsyntyistä | Työympäristö, joka kykenee tyydyttämään työntekijöiden psykologiset perustarpeet sekä vahvistaa työntekijän sosiaalista identiteettiä ja autonomiaa, tukee | Työn henkilökohtaisten arvojen ja tavoitteiden yhteneväisyys | Työympäristön positiivinen luonne | Yhteisöllisyys | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------|--|
| <p>motivaatiota, luovien arvostuksen, sitoutuneisuuden johtavat yhdenmukaisuuteen organisaation sääntöjen, arvojen ja tavoitteiden kanssa. 2</p> | <p>työntekijän yhdenmukaisuutta organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa.</p> | | | | |
| <p>Yhtenevästi aiempien tutkimusten kanssa, autonomia, tiimityöskentely ja työmotivaatio edesauttaa milleniaalien työtyytyväisyyttä. 6</p> | <p>Autonomia, tiimityöskentely ja työmotivaatio vaikuttaa positiivisesti milleniaalien työtyytyväisyyteen.</p> | <p>Työtyytyväisyys</p> | <p>Autonomia Tiimityöskentely Työmotivaatio</p> | <p>Yhteisöllisyys</p> | |
| <p>Kun työympäristötekijät turhauttavat työntekijää (esim. Työn ylikuormitus rajoittaa tavoitteen saavuttamista, mikä johtaa epäpätevyyden ja riittämättömyyden tunteisiin), työntekijät voivat yrittää tyydyttää täyttämättömät tarpeensa käyttämällä muita ulkoisia lähteitä (esim. Hankkimalla johtajatasoa hyväksyntää korvaukseksi. 4</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden on täytettävä työssä, jottei työntekijä lähd hakemaan tyydytystä muista ulkoisista lähteistä, kuten johtajatasoa hyväksynnästä.</p> | <p>Negatiiviset seuraukset täyttämättömistä tarpeista</p> | <p>Riittämättömyyden tunne Turhautuminen</p> | <p>Ammattitaito</p> | |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------|--|
| <p>Rajoittamaton työympäristö edesauttaa hoitajia saamaan täyden kontrollin työrooliinsa ja käyttämään osaamistaan, mikä vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen. 1</p> | <p>Kontrollin tunne ja osaamisen käyttö omassa työtehtävässä edesauttaa työtyytyväisyyttä.</p> | <p>Autonominen työtapa parantaa työtyytyväisyyttä</p> | <p>Oman osaamisen käyttö, sisäinen kontrolli</p> | <p>Ammattitaito</p> | |
| <p>Uudet sairaanhoitajat pitävät akuuttihoiton yksiköitä parempina työskentelyn kannalta, sillä ne ovat haastavampia, itsenäisempiä ja riittävästi henkilökuntaa. 3</p> | <p>Akuuttihoitotyötä pidettiin haastavampina, itsenäisempinä ja henkilöstön riittävyys oli hyvällä tasolla.</p> | <p>Työympäristö</p> | <p>Ammattitaitoon vaikuttavat tekijät</p> | <p>Ammattitaito</p> | |
| <p>Sairaanhoitajakoulutuksen huomattiin vaikuttavan itseohjautuvuuteen, voimaantumiseen ja jatkokoulutukseen, kuten seminaareihin, ja osaamisen päivittämiseen ja odottaa rohkaisevaa ympäristöä, jossa uskalletaan tiedustella klinisiä taitoja ja pätevyyttä lisääviä keinoja. 1</p> | <p>Pohjakoulutus on merkittävä tekijä itseohjautuvuuden, jatkokoulutus-halukkuuden ja oman ammattipätevyyden ylläpidossa.</p> | <p>Työympäristö Pohjakoulutus</p> | <p>Työympäristön koulutuksen vaikutus, vaikutus,</p> | <p>Ammattitaito</p> | |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|--|
| <p>Sairaanhoidajan sisäisen motivaation käyttö on oltava aktiivista, jotta vältetään negatiivisilta ja organisatorisilta vaikutuksilta. 2</p> | <p>Sairaanhoidajan sisäisen motivaation käyttö on oltava aktiivista, jotta vältetään negatiivisilta ja organisaatiosilta vaikutuksilta työhyvinvointiin.</p> | <p>Autonomia</p> | <p>Motivaation laatu</p> | <p>Autonomia</p> | |
| <p>Autonomia on tärkeä psykologinen tarve, joka on täytettävä tarkoituksenmukaisen tunnistamisen ja samaistumisen edistämiseksi käyttäytymisen säätelyssä. 2</p> | <p>Autonomia on tärkeä psykologinen perustarve käyttäytymisen säätelyssä.</p> | <p>Käyttäytymisen säätely</p> | <p>Autonomia</p> | <p>Autonomia</p> | |
| <p>Tämä todistaa, että itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät hoitajat ovat tyytyväisempiä työhönsä, kuin hoitajat, jotka työskentelevät tiimeissä, joissa itseohjautuvuus on vähäisempää. 8</p> | <p>Itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevät ovat tyytyväisiä työhönsä.</p> | <p>Autonomian positiiviset vaikutukset</p> | <p>Itseohjautuvat tiimit Työtyytyväisyys</p> | <p>Autonomia</p> | |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------|--|
| <p>Kun työntekijät harjoittavat vapaasti työtään mielihyvän ja vapaaehtoisuuden (autonomia) vuoksi, he tuntevat olonsa voimaantuneemmaksi työssä (työhön sitoutuminen) ja hoitavat tehtävänsä paremmin (työn suorituskyky). 4</p> | <p>Työn vapaaehtoisuus johtaa voimaantumiseen työssä ja työn suorituskyky paranee.</p> | <p>Autonomian vaikutus työtyytyväisyyteen</p> | <p>Työhön sitoutuminen Vapaaehtoisuus</p> | <p>Autonomia</p> | |
| <p>Sisäsyntyinen motivaatio liittyy vain positiivisiin tuloksiin (työhön sitoutuminen ja työn suorituskyky), kun taas ulkoinen motivaatio rajoittaa positiivisia tekijöitä ja edesauttaa negatiivisia (psykologinen turhautuminen ja psykosomaattiset oireet). 4</p> | <p>Sisäsyntyinen motivaatio liittyy vain positiivisiin tuloksiin (työhön sitoutuminen ja työn suorituskyky), kun taas ulkoinen motivaatio rajoittaa positiivisia tekijöitä ja edesauttaa negatiivisia (psykologinen turhautuminen ja psykosomaattiset oireet).</p> | <p>Motivaation laatu ja vaikutukset työntekijään</p> | <p>Positiiviset vaikutukset, negatiiviset vaikutukset</p> | <p>Autonomia</p> | |
| <p>Osallistujilla, joilla oli korkeampi koulutustaso, oli suurempi autonomia työhönsä. 1</p> | <p>Korkeampi koulutustaso vaikuttaa positiivisesti autonomiseen työskentelytapaan.</p> | <p>Autonomia</p> | <p>Koulutustason vaikutus autonomiaa</p> | <p>Autonomia</p> | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------|--|
| <p>Kontrolloitu motivaatio on erityisen haitallista työntekijöiden toiminnalle, se ei vain tee työntekijöistä alttiimpia merkittäville psykologisille kustannuksille (psykologisen ahdistuksen oireet ja psykosomaattiset valitukset), se myös estää työntekijöitä nauttimasta positiivisista psykologisista ja ammatillisista kokemuksista (työhön osallistuminen ja työn suorituskky). 4</p> | <p>Ulkoinen motivaatio altistaa ahdistukselle ja psykosomaattisille oireille sekä estää työhön sitoutumista ja suorituskkyä.</p> | <p>Yksilön motivaation laatu</p> | <p>Psykosomaattinen oireilu, ahdistus, negatiiviset vaikutukset</p> | <p>Autonomia</p> | |
| <p>Tutkinnon suorittaneilla rekisteröidyillä sairaanhoitajilla itsenäisyyden tunne potilaiden hoidossa itseohjautuvissa tiimeissä liittyy positiivisesti työtyytyväisyyteen. 8</p> | <p>Itsenäisyys potilastyössä liittyy positiivisesti työhyvinvointiin.</p> | <p>Työtyytyväisyys</p> | <p>Itsenäinen työtapa Itseohjautuvat tiimit</p> | <p>Autonomia</p> | |
| <p>Kun työntekijöiden psykologiset perustarpeet tyydytetään, he voivat sisäistää työkokemuksensa paremmin. Tämän</p> | <p>Psykologisten perustarpeiden täytyttyä, työkokemukset on helpompi sisäistää, jolloin työn arvot ja</p> | <p>Työkokemusten sisäistäminen</p> | <p>Yhteneväiset arvot</p> | <p>Autonomia</p> | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|--|
| seurauksena heidän työstään tulee yhtenäinen heidän henkilökohtaisten arvojen ja etujensa kanssa (autonomia). 4 | henkilökohtaiset arvot ovat yhteneviä. | | | | |
| He, joilla oli matalampi työautonomian ja työtyytyväisyyden taso, kokivat todennäköisemmin työssä uupumista. 7 | Matala autonomian ja työtyytyväisyyden taso altistaa työuupumukselle. | Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät | Matala autonomia Negatiivinen työhyvinvointiin vaikutus | Autonomia | |
| Työntekijöiden roolin ja tehtävänkuvauksen selventäminen orientaatiovaiheessa saattaa auttaa vastaanottotyössä. 1 | Selkeä rooli ja työtehtävän kuvaus voi auttaa hoitajia vastaanottotyössä. | Perehdytys | Uuden sairaanhoitajan henkilökohtaiset tarpeet | Autonomia | |
| Itseohjautuminen liittyy positiivisesti hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyteen. 8 | Itseohjautumisella on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. | Hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät | Itseohjautuva työtapa | Autonomia | |

Opinnäytetyön tiedonhakuprosessi

