



SAVONIA

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

TYÖTÄ KUORMITTAVAT PSY- KOSOSIAALISET TEKIJÄT JA NIIDEN VAIKUTUS RÖNTGEN- HOITAJIEN PSYYKKISEEN HY- VINVOINTIIN

TEKIJÄ/T:

Telma Leino
Emilia Partanen

| | |
|--|-----------|
| Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | |
| Tutkinto-ohjelma Röntgenhoitajan tutkinto-ohjelma | |
| Työn tekijä(t) Telma Leino, Emilia Partanen | |
| Työn nimi Työtä kuormittavat psykososiaaliset tekijät ja niiden vaikutus röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin | |
| Päiväys | 11.9.2021 |
| Sivumäärä/Liitteet | 55/3 |
| Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia-ammattikorkeakoulu | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi ja psyykinen hyvinvointi ovat työssäjaksamisen yksi keskeisistä perustekijöistä. Psyykinen hyvinvointi on ammatillisuuden, työnteon sujuvuuden ja mielekkyyden kannalta erityisen tärkeää. Pitkäaikainen ja negatiiviseksi koettu kuormitus voi laukaista eri mielenterveyden häiriöitä, pahentaa jo ennestään olemassa olevia mielenterveysongelmia sekä vaikuttaa merkittävästi niiden pahentumiseen.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajan työssä kuormittavia psykososiaalisia työolotekijöitä ja niiden vaikutusta röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin sekä kuvata työympäristöön ja -ilmapiiriin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen sekä röntgenhoitajien jaksamiseen työssä. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille röntgenhoitajan työssä psyykkiseen hyvinvointiin ja kuormittumiseen vaikuttavat tekijät työhyvinvoinnin kehittämiseksi.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena ja aineisto hankittiin pohjoissavolaisen sairaalan röntgenhoitajilta. Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla ja toimitettiin sähköpostitse röntgenhoitajille. Kysely koostui 50 mielipideväittämästä, jotka jaettiin eri psykososiaalisten kuormitustekijöiden perusteella omiin aihealueisiinsa. Vastausvaihtoehdot annettiin neliportaisella Likert-asteikolla. Tutkimuksessa käytetyn vastausasteikon perusteella saaduista tuloksista laskettiin vastausmäärien jakautumisen prosenttiosuudet sekä vastaus-ten lukumäärällinen jakauma Webropol-ohjelmaa apuna käyttäen.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella röntgenhoitajat olivat keskimääräisesti tyytyväisiä ja motivoituneita työhönsä. Työ kuitenkin sisältää moninaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka aiheuttavat työperäistä stressiä ja uupumusta ja vaikuttavat siten alentavasti työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. Työstä aiheutuvan stressin aiheuttajina ovat pääasiassa liiallinen kiire, työn määrä sekä henkilöstövaje. Työyhteisön ilmapiiriä röntgenhoitajat arvioivat keksimäärin hyväksi. Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu nousivat kuitenkin esille merkittävänä kuormitustekijänä, sillä lähes yli puolet röntgenhoitajista ovat kokeneet kiusaamista tai asiaan-kuulumatonta kohtelua työssään.</p> <p>Tutkimus auttaa täsmentämään röntgenhoitajien työhyvinvointiin liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä sekä miten teoreettinen tieto psyykkisestä hyvinvoinnista ja sen kuormittumisesta näyttäytyy konkreettisesti röntgenhoitajien työssä. Arvioimalla säännöllisesti työn kuormittavuutta saadaan tietoa sitä koskevista kehityskohteista. Merkityksellistä on myös selvittää perimmäiset syyt työntekijöiden työhyvinvointiongelmien taustalla. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä hyödyntää suuntaa antavina tarkempaa jatkotutkimusta varten.</p> | |
| Avainsanat Työhyvinvointi, psyykinen hyvinvointi, röntgenhoitajat, psykososiaalinen, kuormitustekijät | |

| | |
|---|--------------------------|
| Field of Study Social Services, Health and Sports | |
| Degree Programme Degree Programme in Radiography and Radiation Therapy | |
| Author(s) Telma Leino, Emilia Partanen | |
| Title of Thesis Psychosocial Workload Factors and Their Effect on the Mental Well-being of Radiographers | |
| Date 11.9.2021 | Pages/Appendices 55/3 |
| Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences | |
| <p>Abstract</p> <p>Well-being at work and thus mental well-being are one of the key factors in coping at work. Being mentally strong is especially important for professionalism and the smoothness and meaningfulness of work. Prolonged and perceived negative stress can trigger various mental disorders, exacerbate pre-existing mental health problems and significantly contribute to their escalation.</p> <p>The purpose of the study was to determine the psychosocial work conditions that burden the work of a radiographer and their impact on the mental well-being of radiographers, and to describe the factors related to the work environment and atmosphere that affect the workload and the coping of radiographers at work. The aim of the study was to highlight the factors influencing mental well-being and workload of radiographers in order to develop well-being at work.</p> <p>The study was conducted as a quantitative research and the research material was obtained from the radiographers of a North Savo hospital. The survey was conducted online using the Webropol program and was submitted by email. Questionnaire responses were collected from radiographers at the North Savo hospital. The survey consisted of 50 opinion polls, which were divided into their own subject areas based on different psychosocial stressors. Response options were given on a four-point Likert scale. Based on the scale used in the study, the results obtained were cross-tabulated and the percentages and averages of the distribution of response rates were calculated.</p> <p>Based on the research results, radiographers were on average satisfied and motivated with their work. However, work contains a variety of psychosocial stressors that cause work-related stress and fatigue and thus have a worsening effect on the mental well-being of employees. Excessive hurry and workload are the main causes of work-related stress. In terms of the work community, radiographers rated the quality of the social work environment as relatively good. However, workplace bullying and inappropriate treatment emerged as a significant burden, as almost more than half of radiographers have experienced bullying or inappropriate treatment at work.</p> <p>The research helps to clarify the psychosocial stressors related to the occupational well-being of radiographers and how theoretical knowledge of mental well-being and its stress is concretely reflected in the work of radiographers. Regular assessment of the workload provides information on pertinent developments. It is also important to find out the root causes behind workers' well-being problems at work. The results of the research of the thesis can be used in the development of well-being at work and can be utilized as guidelines for more detailed further research.</p> | |
| <p>Keywords Wellbeing at work, mental wellbeing, radiographers, radiologic technologist, psychosocial, stressors</p> | |

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 2 | HYVINVOINTI JA TERVEYS..... | 7 |
| 2.1 | Psyykinen hyvinvointi | 7 |
| 2.2 | Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys..... | 8 |
| 3 | TYÖN KUORMITTAVUUS JA KUORMITUSTEKIJÄT | 10 |
| 3.1 | Työperäinen stressi | 11 |
| 3.2 | Työuupumus | 12 |
| 4 | PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT | 14 |
| 4.1 | Kiire ja työn määrä | 14 |
| 4.2 | Työilmapiiri..... | 14 |
| 4.3 | Epätasa-arvoisuus työyhteisössä | 16 |
| 4.4 | Epäasiallinen kohtelu..... | 16 |
| 4.5 | Viestinnän laatu | 17 |
| 4.6 | Työn vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet | 18 |
| 4.7 | Vuorotyö | 18 |
| 4.8 | Johtamistoiminta | 19 |
| 4.9 | Työntekijän vastuu..... | 21 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS..... | 22 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 23 |
| 6.1 | Tutkimusmenetelmä..... | 23 |
| 6.2 | Aineiston keruu..... | 23 |
| 6.3 | Aineiston analysointi | 23 |
| 7 | TUTKIMUKSEN TULOKSET | 25 |
| 7.1 | Työssä jaksaminen..... | 25 |
| 7.2 | Kiire ja työn määrä | 27 |
| 7.3 | Työilmapiiri ja työyhteisö..... | 28 |
| 7.4 | Työn hallinta ja vaatimukset | 30 |
| 7.5 | Johtamistoiminta | 31 |
| 8 | POHDINTA..... | 33 |
| 8.1 | Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset..... | 33 |
| 8.2 | Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus | 35 |

| | |
|--|----|
| 8.3 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu | 37 |
| 8.4 Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet | 39 |
| LÄHTEET | 41 |
| LIITE 1: SAATEKIRJE | 45 |
| LIITE 2: TIETOSUOJASELOSTE | 46 |
| LIITE 3: KYSELYLOMAKE..... | 51 |

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja psyykinen hyvinvointi ovat työssäjaksamisen yksi keskeisistä perustekijöistä (Kivekäs 2018, 118; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Työhyvinvointi on röntgenhoitajan ammatissa tuottavuuden, asiakastyytyväisyyden, potilasturvallisuuden, vähäisempien sairauspoissaolojen sekä henkilökohtaisen motivaation kannalta merkittävä tekijä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020; Työterveyslaitos 2020). Psyykinen hyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja siten edellytys myös muulle hyvinvoinnille (Kivekäs 2018, 118–119). Psyykkiseen hyvinvointiin työssä vaikuttavat työpaikan erilaiset kuormittavat tekijät, jotka voivat aiheuttaa vaikeitakin ristiriitoja työntekijöiden omien voimavarojen ja työn vaatimusten välille (Työturvallisuuskeskus 2020). Pitkäaikaiset ja hallitsemattomat kuormitustekijät voivat aiheuttaa mielenterveyden häiriöitä tai pahentaa niitä (Kivekäs 2018, 119). Haitallista kuormittumista voidaan ennaltaehkäistä ja kuormituksen vaikutusta vähentää tunnistamalla käytössä olevat omat ja työtehtäviin liittyvät voimavarat. Kuormittavien työolotekijöiden ennaltaehkäisy ja hallitseminen tukevat työntekijöiden henkistä hyvinvointia sekä työssä jaksamista. (Kivekäs 2018, 119; Työturvallisuuskeskus 2020.)

Röntgenhoitajat vastaavat työssään erilaisista kuvaustutkimuksista, sädehoidosta ja potilaan ohjaamisesta sekä hoidosta. Röntgenhoitajat työskentelevät paikoitellen hyvinkin nopeatempoisessa työympäristössä, jossa työn kiireellisyys sekä tehtävien moniajo voivat lisätä työstä aiheutuvaa stressiä ja räsytystä. (Dunlop 2015, 535.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajan työssä kuormittavia psykososiaalisia työolotekijöitä ja niiden vaikutusta röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin sekä kuvata työympäristöön ja -ilmapäiriin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen ja röntgenhoitajien työssä jaksamiseen. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille röntgenhoitajan työssä psyykkiseen hyvinvointiin ja kuormittumiseen vaikuttavat tekijät työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Aineisto hankittiin pohjoissavolaisen sairaalan röntgenhoitajilta.

2 HYVINVOINTI JA TERVEYS

Hyvinvointi on moniulotteisuutensa vuoksi haasteellista määritellä käsitteenä yksiselitteisesti (Kristoffersen 2005, 131). Joissain tapauksissa hyvinvointia on pidetty jopa harhaanjohtavana ilmaisuna sen arkisten ja tutkijakielisten merkityserojensa vuoksi. Arkikielessä hyvinvointi mielletään enemmän tyytyväisyydeksi ja mielihyväksi, kun taas tieteellisessä ajattelussa hyvinvointi ymmärretään merkityksellään moninaisemmaksi ja useita elämän eri osa-alueita kattavaksi terveydentilaksi. Tällaiseen hyvinvointikäsitteeseen liittyviä osa-alueita ovat esimerkiksi terveys, sosiaalinen identiteetti, sosiaaliset suhteet, elinolot, osallisuus ja elämänlaatu. Näiden kaikkien osa-alueiden katsotaan olevan yksilön hyvinvoinnin tuotannon perustana. (Karvonen 2018, 96.) Hyvinvoinnin arvioinnissa tehtävät katsaukset perustuvat usein objektiiviseen tilastotietoon, mutta hyvinvointia voidaan myös tarkastella yksilön subjektiivisena kokemuksena. Tällöin yksilön kokemana hyvinvointi kuvautuu elinoloihin, osallisuuteen, turvallisuuteen ja sosiaalisiin näkökulmiin liittyvistä kokemuksista ja niistä tehdyistä yksilökohtaisista arvioista. (Karvonen 2018, 100; Kristoffersen 2005, 131.)

Terveys on osa hyvinvointia, ja siihen kuuluvat niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaaliset ulottuvuudet. Terveysteen liittyy usein vahvasti ajatus sairauden tai sairauteen liittyvien oireiden puuttumisesta, mutta terveys on myös ihmisen kykyä toimia suunnitelmallisesti ja määrätietoisesti vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. (Kivekäs 2018, 118; Kristoffersen 2005, 38.) Terveysteen ja sen edistämisen tärkeä painopiste on erityisesti psyykkisen hyvinvoinnin edistämisessä. Hyvä mielenterveys lukeutuu ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja on edellytys muulle hyvinvoinnille, sillä valtaosa etenkin terveyteen liittyvistä toiminnoista tehdään ja käsitellään psyykkisesti. (Sodeify & Tabrizi 2020, 35; Kivekäs 2018, 118–119.) Hyvä terveys ja henkinen jaksaminen sekä niiden tukeminen ovat työssä jaksamisen perusedellytyksiä (Mattila & Pääkkönen 2015, 5).

2.1 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa turvallisuuden, mielekkyyden, arvokkuuden ja osallisuuden tunteiden kokemisen kokonaisuutta (Karvonen 2018, 96; Mannermaa 2018, 283). Röntgenhoitajat työskentelevät paikoitellen hyvinkin nopeatempoisessa työympäristössä, joka vaatii työtehtävien nopeaa suorittamista samalla huolehtien työn hyvästä laadusta ja potilasturvallisuudesta. Työn kiireellisyys ja tehtävien moniajo voivat lisätä työstä aiheutuvaa stressiä ja räsytystä. (Dunlop 2015, 535.) Röntgenhoitajien huono henkinen jaksaminen vaikuttaa työssä täysipainoisesti suoriutumiseen ja on yhdistetty muun muassa potilasturvallisuuteen liittyviin riskeihin, ammattitaidon ja tehdyn hoitotyön heikkeneemiseen, hoitovirheisiin sekä huonompaan potilastyytyväisyyteen (Gray ym. 2019, 2).

Hyvään psyykkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kuuluvat olennaisesti tyytyväisyys sekä työhön että elämään itseensä (Mannermaa 2018, 283). Terveystenhoitoalalla työskentelevien on todettu kärsivän useista eri psyykkistä hyvinvointia alentavista tekijöistä, kuten henkisestä loppuun palamisesta, ahdistuksesta, stressistä sekä työperäisestä masennuksesta. Työoloihin liittyvät psykososiaaliset tekijät kuten liiallinen työmäärä, henkisesti kuormittavat sekä latautuneet työtilanteet, työpaikkakiusaaminen ja työntekijöiden hoitoon hakeutumisen stigma ovat keskeisiä syitä, jotka vaikuttavat

negatiivisesti työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. (Gray ym. 2019, 1–2.) Erityisesti röntgenhoitajiin yleisimmin vaikuttavia työperäisiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työstä aiheutuva uupumus, vähäinen työvoima sekä suuret työmäärät (Mattila & Pääkkönen 2015, 5). Vähäiset mahdollisuudet työnhallintaan, työpaikan alhainen sosiaalinen tuki, työmäärän kuormittavuus suhteessa työn palkitsevuuteen, organisaatio- ja esimiestason epäoikeudenmukaiset menettelyt, työpaikkakiusaaminen, työsuhteen väliaikaisuus sekä työperäinen stressi ovat myös tyypillisimpiä esiin nousevia psyykkistä hyvinvointia kuormittavia tekijöitä. (Gray ym. 2019, 2; Mannermaa 2018, 273.)

Psyykkinen hyvinvointi on ammatillisuuden sekä työnteon sujuvuuden ja mielekkyyden kannalta erityisen tärkeää. Etenkin kroonisesta stressistä kärsivät työntekijät ovat alttiimpia ahdistukselle, uupumiselle, unihäiriöille sekä työperäiselle masennukselle (Kasner 2020, 477), mitkä kaikki taas yhdistyvät työnlaadun heikkenemiseen liittyviin sekä potilasturvallisuutta vaarantaviin riskeihin (Gray ym. 2019, 2). Psyykkinen hyvinvointi edellyttää hyvinvointia myös terveyden fyysisillä ja sosiaalisilla osa-alueilla, sillä ne tukevat toistensa toimintaa. Mielen ja kehon välillä vallitsevan yhteyden vuoksi psyykkisen hyvinvoinnin heikkeneminen on merkittävässä asemassa myös riskissä sairastua somaattisesti esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin (Evans, Sommerich, Klatt, Griffin & Pan 2019, 151; Lehtonen 2019, 20–21; Karvonen, Martelin, Kestilä & Junna 2018, 117). Eri mielenterveyden häiriöt ovat liikuntaelinsairauksien lisäksi merkittäviä työkyvyttömyyttä aiheuttavia tekijöitä. (Evans et al 2019, 139; Viikari-Juntura 2018, 132).

2.2 Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys

Työhyvinvointi on käsitteenä tunnettu ja monimerkityksellinen. Työhyvinvointi yksinkertaisesti voidaan määritellä työympäristön ja työyhteisön terveellisyyden ja turvallisuuden kokemuksesta syntyvänä mielekkyytenä ja positiivisena suhtautumisena itse työn tekoon. (Mannermaa 2018, 271; Jokiniemi, Pietilä, Kangasniemi, Haatainen & Meretoja 2014, 41.) Työhyvinvointi on jokaisen työntekijän subjektiivinen kokemus työympäristöstään, -tehtävistään ja -yhteisöstään, mikä vaikuttaa hyvin voimiseen myös työn ulkopuolella (Laine 2014, 11). Työhyvinvoinnilla on useita osatekijöitä, jotka kaikki yhdessä vaikuttavat hyvinvoinnin kokemukseen. Näitä ovat esimerkiksi esimiestyö, johtaminen, työyhteisön ja -olosuhteiden vaikutukset sekä työntekijän omat elämäntavat, terveys sekä työkyky. (Mannermaa 2018, 271; Laine 2014, 9; Manka 2014, 92.) Työkyvyllä on keskeinen merkitys tarkastellessa hyvinvointia, koska työkyky kuvaa sekä työelämässä pysymisen että työttömänä uudelleen työllistymisen mahdollisuuksia (Saikku & Hanninen 2018, 143).

Työhyvinvointi sisältää kaikki ne tekijät, joilla voidaan katsoa olevan vaikutusta työhyvinvointiin (Laine 2014, 11). Työhyvinvointiin kuuluvat myös sekä yhteisö- että yksilötason näkökulmat. Yhteisötasolla työhyvinvointia voidaan tarkastella työn tuloksellisuuden ja laadun näkökulmista. Yksilötasolla työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet työuralla etenemisessä, oman ammattitaidon ja asiantuntijuuden edistäminen sekä omien kykyjen ja taitojen työtehtävissä hyödyntämisen mahdollisuus. (Jokiniemi ym. 2014, 41.) Työhyvinvoinnin laatu vaikuttaa myös koko työpaikan menestymiseen: Hyvinvoiva henkilöstö ja työilmapiiri vaikuttavat uusien työntekijöiden rekrytointiin sekä koko organisaation tuottamiin tuloksiin (Manka 2014, 92). Työhyvinvoinnilla on työ-

yhteisön toimivuuden ja tuottavuuden lisäksi suuri merkitys myös työntekijöiden yleiselle elämänlaadulle (Häggman-Laitila 2014, 145). Työnteko tahdittaa elämää, antaa sille sisältöä sekä osaltaan määrittelee yhteiskunnallista asemaa ja identiteettiä. Parhaimmillaan työ vahvistaa myös itsetuntoa. (Kivekäs 2018, 145.) Työhyvinvointia syntyy, kun työntekijä kokee onnistumisia työssään ja sosiaalinen ympäristö on yhteisöllinen sekä tukea antava (Häggman-Laitila 2014, 145). Pitkäaikaiset kuormitustekijät voivat kuitenkin heikentää työssä suoriutumista ja sitä kautta myös yleistä hyvinvointia (Karvonen, Kestilä & Mikkilä 2018, 50; Kivekäs 2018, 145). Työssä pahoin voiminen näkyy tavallisimmin esimerkiksi työn tuottavuuden laskuna, työntekijöiden suurempina vaihtumisprosentteina sekä lisääntyneinä sairauspoissaoloina (Häggman-Laitila 2014, 145; Laine 2014, 11).

Työtyytyväisyys on tärkeä osa työhyvinvointia, sillä suuremman työtyytyväisyyden on todettu olevan sidoksissa parempaan työhön sitoutumiseen sekä työntekijöiden vähempään vaihtumiseen. Työtyytyväisyys on työhyvinvoinnin ohella moninainen käsite ja yksilöittäin merkityseroiltaan vaihteleva. Keskeisesti työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijän omaa arviota työhön liittyvien tarpeiden toteutumisesta sekä odotusten ja kokemusten vastaavuudesta. (Aro 2018, 39; Ensio, Suomalainen, Lammin-takanen & Kinnunen 2014, 63.) Työtyytyväisyyden kokemiseen vaikuttavat niin työntekijän omat valmiudet ja ominaisuudet kuin työn sisältö ja määrä, sosiaalinen ympäristö ja sen toimivuus, esimiestyö sekä koko työorganisaation toimintatavat (Ensio ym. 2014, 63). Työtyytyväisyydellä, työhyvinvoinnilla ja organisaation sitoutumisella edistämään henkilöstön työoloja on merkittävän suuri rooli nimenomaan työtyytyväisyyden lisäämisessä ja siten myös potilastyön laadun parantumisessa (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 114).

Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden kokemuksilla on todettu olevan eroja eri ammattialoilla. Röntgenhoitajien on todettu esimerkiksi olevan sairaanhoitajia tyytyväisempiä työhönsä. (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 114.) Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden edistämässä keskeistä on mahdollisuus työn prosessien säätelyyn ja kehittämiseen sekä työn kuormituksen hallintaan (Laine 2014, 26). Röntgenhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä on todettu olevan esimerkiksi työympäristöön ja sen hallintaan liittyvät tekijät, työspesifiset ominaisuudet sekä esimiesten johtamistyyli. Työtyytyväisyyteen on vaikuttanut myönteisesti itse työnkuva, ammatin tekninen puoli, moniammatillinen yhteistyö sekä työn itsenäisyyden aste. Röntgenhoitajien keskuudessa ammattiin sidonnaisuutta on nähty taas edistävän työn sosiaalisen ilmapiirin ja työpaikkakulttuurin kokeminen myönteisenä. (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 114.)

3 TYÖN KUORMITTAVUUS JA KUORMITUSTEKIJÄT

Työn kuormittavuudella tarkoitetaan sekä fyysisiä, psyykkisiä että sosiaalisia kuormitustekijöitä, jotka voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia tai olla sille uhkana (Lehtonen 2019, 20; Mannermaa 2018, 162). Kuormituksen asteeseen vaikuttavat psykososiaaliset tekijät keskittyvät nimenomaan työn psyykkisiin ja sosiaalisiin mekanismeihin, jotka vaikuttavat työntekijään ja hänen suoriutumiseensa työssä (TTK 2020; Aro 2018, 41). Kuormitustekijöihin sopeutumiseen vaikuttavat työntekijän yksilöidonnainen psyykkinen vahvuus ja joustavuus. Työpaikoilla esiintyvät kuormitustekijät vaikuttavat kuormittavasti riippumatta siitä, kuka työtä tekee. (TTK 2020; Aalberg & Pesonen 2019, 84–85.)

Röntgenhoitajan ammatissa kuormitustekijät ovat sekä muille ammattialoille yhteisiä että ammattispesifisiä. Yleisiä kuormitustekijöitä ovat kiireiset aikataulut, pitkät työvuorot sekä työtovereiden ja esimiesten välisiin vuorovaikutussuhteisiin liittyvät tekijät. Erityisesti röntgenhoitajien kuormittavuutta lisäävät paikoittain vaativakin potilastyö, yhteistyöhaluttomat radiologit, laitteiden toimintahäiriöt ja niiden vaikutus työn etenemiseen ja sujuvuuteen sekä uudistuvan teknologian mukana tuomien uusien laitteiden ja ohjelmistojen käytön oppiminen. Työhön liittyvistä muutoksista voi syntyä kuormitusta yksinkertaisesti myös siksi, että tuttuja protokollia ja prosesseja muutetaan ilman, että röntgenhoitajilla on mahdollisuutta muutosten hallintaan. (Dunlop 2015, 537, 538.) Työkuormitusta lisää myös yksityiselämässä tapahtuva kuormitus (Mannermaa 2018, 284).

Terveydelle haitalliselta kuormitukselta suojaavia tekijöitä ovat hyvässä työilmapiirissa koetut myönteiset tunteet, yhdessä onnistuminen ja tekeminen sekä työyhteisön tuen saaminen. Näiden puuttuminen on taas kuormitustekijöille altistavaa. (Äärelä 2019; 355; Aro 2018, 102.) Positiiviset tunteet toimivat voimavaroina, sillä myönteisyys ja rentous parantavat tarkkaavaisuutta ja edistävät asioiden priorisointia (Manka 2014, 91). Pitkäaikaisella kuormittumisella ja palautumisen estymisellä on taas mahdollisuus tuhoisiinkin seuraksiin mielenterveydelle. Pitkäaikainen ja negatiiviseksi koettu kuormitus voi laukaista eri mielenterveyden häiriöitä, pahentaa jo ennestään olemassa olevia mielenterveysongelmia sekä vaikuttaa merkittävästi niiden pahenemiseen. (Kivekäs 2018, 119.) Kuormittumisesta palautumisen estymisellä on myös levolle haitallisia vaikutuksia. Mikäli ihminen ei ehdi palautua ja prosessoida asioita, prosessointi jatkuu yöllä. Tällöin aivotkaan eivät saa riittävästi lepoa ja yöuni häiriintyy. (Aro 2018, 102.)

Kuormitustekijöiden ja kuormituksen määrän lisäksi on ennen kaikkea huomioitava kuormittuneisuuden kesto ja sen suhde kuormittumisesta palautumiseen. Palautumisaikaa tulee olla riittävästi, jotta ihmisen elimistö ja autonominen hermosto ehtivät levätä. Negatiivinen tunnetila on merkittävä este palautumiselle, kun taas myönteiset tunteet edistävät tehokasta palautumista ja siten myös työn sujuvuutta. (Aro 2018, 101; Mannermaa 2018, 284.) Työajan ulkopuolella tapahtuva palautuminen ei välttämättä ole yksinään riittävää: Palautumista on tapahduttava myös työajan sisällä. Työajan sisäistä palautumista voidaan tukea palautumiseen suuntaavalla työpaikkakulttuurilla, joka sisältää esimerkiksi pieniä muutaman minuutin taukoja. (Aro 2018, 103.)

Työhyvinvoinnin ja muun hyvinvoinnin turvaamiseksi kuormitustekijöitä tulisi ehkäistä. Tukemalla työntekijöiden mielenterveyttä ja jaksamista parannetaan myös työntekijöiden edellytyksiä jatkaa

työssään. (Kivekäs 2018, 119.) Työn kuormitustekijöiden tunnistaminen on olennaista, sillä tunnistamattomia tekijöitä ei pystytä hallitsemaan tai ehkäisemään niille altistumista (Sauni 2018, 77). Työhyvinvoinnilla ja mielenterveyttä tukevalla työyhteisöllä on suuri merkitys jaksamisessa, niin työssä kuin arjessa. Työhyvinvointia tukevat muutokset lähtevät työn organisoinnista, menettelytavoista ja ilmapiiristä. Tasapuolisuuden, oikeudenmukaisuuden tunteiden kokeminen ja kuulluksi tuleminen tunteet edistävät työntekijöiden osallistamista työnsä hallinnassa sekä kuormituksen ja palautumisen tasapainoisen suhteen luomista. (Aro 2018, 101; Mannermaa 2018, 289.)

3.1 Työperäinen stressi

Työperäinen kuormitus ei ole kohtuullisena haitallista tai työnteon sujuvuutta häiritsevää, kunhan kuormitus on sopivassa tasapainossa työntekijän voimavarojen kanssa. Kun paine työtehtävien suorittamiselle kovenee ja kuormituksen suhde palautumiseen alkaa horjua, kyky suoriutua töistä alkaa heiketä ja esiintyä stressaantumista (Aro 2018, 101; Verrier & Harvey 2009, 116). Stressi ja sen kokeminen ovat työkuormituksen rinnalla keskeinen aihe työhyvinvointikeskustelussa. Stressillä tarkoitetaan yksilön tunnetilaa tai kokemaa painetta kuormitustilanteessa, mikä syntyy ympäristön ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. (Kivekäs 2018, 119; Mannermaa 2018, 291.) Stressi voi olla lyhytkestoista tai pitkäkestoista ja sisältää niin hyvän kuin pahan stressin kokemisen (Dunlop 2015, 536). Työssä stressiä voi aiheuttaa mikä tahansa kuormittavaksi koettu tekijä. Hyvän stressin kokemus perustuu haasteiden sopivaan tasoon ja määrään, kun taas terveydelle haitallinen paha stressi on liian suurten haasteiden ja niiden kokemisen ylitsepääsemättöminä aiheuttamaa ylikuormittumista. (Kivekäs 2018, 119; Mannermaa 2018, 291.)

Stressi oireilee fyysisesti ja aiheuttaa fysiologisia muutoksia, joista yleisimpiä ovat päänsärky, lihaskäykyisyys, univaikeudet, vatsaongelmat ja väsymys. Stressin on todettu olevan yhteydessä eri somaattisten sairauksien lisäksi etenkin unettomuuteen ja masennuksen puhkeamiseen. (Evans ym. 2019, 139; Ashong, Botwe & Anim-Sampong 2016, 112.) Stressi voi oreilla myös psyykkisesti, milloin se voi ilmetä esimerkiksi turhautumisena, kärsimättömyytenä, ahdistuksena, masennuksena, ärsyyntymisenä, apatiana sekä keskittymiskyvyn ja itsevarmuuden heikkenemisenä (Dunlop 2015, 535; Ballinger, Comello & Veale 2008, 11). Stressi vaikuttaa ihmisiin yksilöllisesti ja voi jopa toimia estävänä tekijänä muutoin positiivisten elämäntapamuutosten toimeenpanossa (Mannermaa 2018, 292). Esimerkiksi stressin aiheuttama ahdistuneisuus heikentää kognitiivisia toimintoja ja hidastaa efektiivistä ongelmatilanteiden ratkaisua, koska henkiset voimavarat ovat sitoutuneet psyykkisen pahoinvoinnin käsittelyyn (Aalberg & Pesonen 2019, 89). Psyykkiset ongelmat taas yhdistyvät aiemmin mainittuihin työn tuottavuuden laskuun, ammatillisuuden heikkenemiseen, potilasturvallisuusriskeihin sekä työntekijöiden suurempaan vaihtelevuuteen ja lisääntyneisiin sairaspotilaisiin (Gray ym. 2019, 2; Häggman-Laitila 2014, 145; Laine 2014, 11).

Vaikka ihmiset pääasiassa kestävätkin työkuormitusta ja tilapäistä stressiä varsin hyvin, tulee huomioida ne pitkäaikaistekijät, jotka aiheuttavat stressiä jatkuvasti. Jos työn prosesseissa, työväliseissä tai työkäytännöissä on häiriöitä tai työ jatkuvasti keskeytyy, työntekijöiden stressitaso voi nousta nopeasti ja voimakkaasti. (Aro 2018, 92.) Epäoikeudenmukainen toiminta ja kohtelu sekä yleisesti työilmapiiri-

ongelmat myös lisäävät stressiä. Stressin kokemiseen vaikuttavat yksilökohtaiset tekijät, kuten synnynäiset käyttäytymistäipumukset, persoonallisuus sekä tilanteista tehtävät tulkinnat, jotka voivat erota toisistaan huomattavasti (Kivekäs 2018, 119; Mannermaa 2018, 294). Toimenpiteitä ja harjoituksia jokaisen omaan stressinhallintaan ja stressinsietokyvyn kasvattamiseen on useita, mutta työperäiseen stressiin ei voida vaikuttaa tehokkaasti vain yksilötasolta käsin. On myös vaikutettava niihin työolotekijöihin, jotka aiheuttavat liiallista kuormittumista ja siten myös stressiä. (Kivekäs 2018, 128.) Työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on olennaista varmistaa sekä yksilö- että organisaatiotasolla, että työn vaatimukset ja resurssit niiden täyttämiseksi ovat tasapainossa (Mannermaa 2018, 295).

Terveydenhoitoalalla työskentelevien on todettu olevan erityisen alttiita stressaantumiselle ja stressihäiriöiden kehittymiselle (Ashong, Botwe & Anim-Sampong 2016, 112). Pitkät työpäivät, haasteelliset potilaat ja vaativa työympäristö ovat alalla tavallisimpia stressitekijöitä (Dunlop 2015, 536). Röntgenhoitajien on katsottu kärsivän sairaanhoitajia vähemmän työperäisestä stressistä, vaikka työnkuvaa ja -sisältöä koskevat vaatimukset myös radiografian alalla ovat kasvussa. Työvoimapula, päivystysvaatimukset, raskas työkuorma ja potilaiden määrä ovat keskeisimpiä erityisesti röntgenhoitajia koskettavia stressitekijöitä. (Kasner 2020, 477; Lohikoski & Suominen 2019, 114.) Työvoimapulan taustalla ovat esimerkiksi työorganisaation taloudelliset supistukset, minkä vuoksi työtehtävät eivät jakaudu tasaisesti hoitajien kesken tai ovat liiallisia suhteessa työntekijöiden määrään (Dunlop 2015, 535).

3.2 Työuupumus

Työuupumus on terveydenhoitoalalla stressin lisäksi toinen merkittävä psyykkistä hyvinvointia heikentävä tekijä (Ballinger, Comello & Veale 2008, 13). Työuupumus eroaa stressistä monella tapaa ja sen vaikutus työskentelyyn on erilainen. Stressissä työn aiheuttama kuormitus on liiallista, mutta työskentely on silti sujuvaa ja hallittavaa. Stressi ei myöskään estä suoriutumista elämän muissa rooleissa. Työuupumukseen päästäessä stressi on pitkittynyttä, ylikuormitus vaikeuttaa työn ulkopuolista elämää ja työntekijän voimavarat ovat ehtyneet. Pitkäaikainen stressi voi siis kroonistua ja johtaa työuupumukseen. Työuupumus on oireyhtymä, joka voi kehittyä seurauksena jatkuvasta työperäisestä stressistä. Oireet eivät tällöin lieydy lepäämällä, eikä palautumista tapahdu. (Kivekäs 2018, 123; Mannermaa 2018, 292.)

Työuupumus näyttäytyy emotionaalisena väsymyksenä, jaksamattomuutena, vuorovaikutustilanteiden välttelynä tai niistä vetäytymisenä, työstä etääntymisenä sekä negatiivisena suhtautumisena itseen ja omiin taitoihin (Häggman-Laitila 2014, 144). Työuupumusta kuvaavat myös kyynisyys, epäpätevyyden tunteet sekä työn saavutusten ja tuottavuuden puute. Työuupumus on prosessi, joka saa alkunsa työn vaatimusten ja työntekoon tarvittavien resurssien epätasapainosta, ja voi johtaa kokonaisvaltaiseen väsymykseen sekä edesauttaa kyynisen asenteen omaksumista. Kyynisyys taas aiheuttaa itseen ja omiin taitoihin kohdistuvaa kielteistä suhtautumista. (Kivekäs 2018, 123; Aronsson ym. 2017, 2.) Työuupumukseen voivat vaikuttaa myös sairaalaympäristössä työskentelyyn liittyvä empatiäväsymys sekä asiakkaita koskevat eettisesti kuormittavat ongelmanratkaisutilanteet (Mönkkönen 2018, 39–40; Ballinger, Comello & Veale 2008, 13–14).

Työuupumukselle altistavat tekijät ovat hyvin pitkälle yhteneväisiä kuormittumisen ja stressin kanssa, sillä ne ovat seurausta toisistaan. Työuupumuksen keskeisiä riskitekijöitä ovat jatkuva kiire, ammattitaidon taso, työn laatu, rooliristiriidat, epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja heikko organisaatioon sitoutuneisuus. Työuupumukselle altistavia tekijöitä on työperäisten tekijöiden lisäksi myös yksilölliset tekijät, kuten nuori ikä, työkokemuksen vähäisyys, koulutustason laatu, itsearvostuksen vajavuus sekä puutteelliset stressinhallintakeinot. (Häggman-Laitila 2014, 144.) Vuorotyön on todettu olevan uupumukselle altistava tekijä, sillä se hankaloittaa työntekijöiden unirytmää ja rajoittaa työnulkopuoliseen sosiaaliseen elämään osallistumista (Ballinger, Comello & Veale 2008, 13–14). Oikeudenmukaisen kohtelun sekä menettelyn ja työpaikan tarjoama tuen on todettu suojelevan työntekijöitä emotionaaliselta uupumukselta, kun taas työn korkeat vaatimukset, työnhallinnan puute, liiallinen työmäärä ja epävarmuus työstä ovat lisänneet riskiä työntekijöiden uupumiseen (Aronsson ym. 2017, 11).

Uupuminen on yksilösidonnaista ja oirehtii niin fyysisesti, psyykkisesti kuin emotionaalisestikin. Työuupumuksen ennaltaehkäisyssä on tärkeää huomioida sekä yksilönäkökulma että kollegiaalisuuden luomat velvoitteet. Jokaisen työntekijän tulee tiedostaa ja tunnistaa omat uupumisensa merkit, sillä ne jo itsessään saavat ihmisen pysähtymään ja suojaamaan itseään liialliselta uupumiselta. Työyhteisön veloitteena on huomioida työntekijöidensä jaksamisen taso eikä sivuuttaa jaksamisessa esiintyviä ongelmia. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 113.) Terveystieteiden tutkimusten laadun kannalta työorganisaatioilla on eettinen velvollisuus huolehtia työntekijöidensä jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Työorganisaatioiden tulisi järjestää henkilöstölle koulutusta stressinhallintaan ja selvittää työkuormituksen lähteet, syyt ja vaikutukset sekä laatia keinoja tai menetelmiä niiden poistamiseksi. (Ashong, Botwe & Anim-Sampong 2016, 113.)

4 PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT

Työhön ja työhyvinvointiin vaikuttavia psykososiaalisia tekijöitä on työssä useita, ja ne voivat olla kuormittavia tai toimia voimavaroina työntekijälle. Voimavaratekijät edesauttavat työssä jaksamista, kun taas kuormitustekijät heikentävät sitä. (Mannermaa 2018, 284.) Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn järjestelyyn, työtehtävien sisältöön ja työyhteisön sosiaalisen ilmapiirin ja vuorovaikutuksen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, joilla on mahdollisuus aiheuttaa haitallista kuormittumista työntekijöille. Työn kuormittuneisuuden kokeminen on yksilöllistä, mihin vaikuttavat niin yksilön ikä, terveys, sosiaalinen tuki, työkyky, ammattitaito sekä työn hoitamiseen ja siitä palautumiseen liittyvät edellytykset. Psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole yksilösidonnaisia ongelmia vaan lähtöisin työhön ja työoloihin liittyvistä epäkohdista. (Työsuojelu 2019; Mannermaa 2018, 284.)

4.1 Kiire ja työn määrä

Työmaailmassa yleisimpiä stressin aiheuttajia ovat kiire ja liian suuri työtaakka. Myös röntgenhoitajien työmäärän ja työtahdin epätasapaino on koettu yhdeksi suurimmista työhyvinvointia alentavista tekijöistä. (Kivekäs 2018, 119; Ballinger, Comello & Veale 2008, 12.) Työmäärän ylittäessä aikataulun asettamat rajat potentiaalisesti heikentää työntekijän kykyä toimia ja tehdä päätöksiä. Kiire aiheuttaa harkintakyvyn alenemista, mikä voi johtaa työssä tehtäviin virheisiin ja entisestään stressaavimpiin tilanteisiin. Lopulta työntekijä voi jopa vältellä mahdollisesti kuormittavia tilanteita, mikä taas vaikuttaa koko työyhteisön toimivuuteen. (Heiskanen 2014, 165; Manka 2014, 101; Ballinger, Comello & Veale 2008, 12.)

Sopivaa työn määrän suuruutta terveyden ja työhyvinvoinnin kannalta on haasteellista arvioida, sillä työn kuormittavuuteen vaikuttavat sekä työn, työyhteisön että työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Työmäärän vaihtelu voi olla myös tilanne- ja paikkakohtaista. Vähäinen työmäärä voi olla pitkällä ajalla myös kuormittavaa. Epäsäännöllinen työn aikataulutus on merkittävänä osasyynä työntekijöiden loppuun palamisessa, joten hyvän tasapainon saavuttaminen vaatii työnantajalta sekä työyhteisöltä suunnitelmallista organisointia. (Kivekäs 2018, 119; Dunlop 2015, 540; Ballinger, Comello & Veale 2008, 12.) Työmaailma on myös jatkuvassa muutoksessa, mikä osaltaan vaatii työntekijältä itseltään kykyä sopeutua kiihtyvään työtahtiin (Kivekäs 2018, 119; Mannermaa 2018, 23). Röntgenhoitajien keskuudessa vähäiset henkilöstöresurssit johtavat usein ylivoimaisen työmäärän epätasaiseen jakautumiseen ja siten stressin lisääntymiseen (Kasner 2020, 477; Mattila & Pääkkönen 2015, 5). Suunnitelmallisella työnhallinnalla voidaan parantaa organisaation työhyvinvointia sekä esimies- että työntekijätasolla. Työmäärän tasavertainen jako työntekijöiden kesken vähentää kiireen syntymistä (Manka 2014, 101).

4.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri tarkoittaa työntekijän yksilöllistä kokemusta omasta työympäristöstään (Aro 2018, 39). Työilmapiiri luo työyhteisölle oman identiteetin, joka muodostuu yhteisistä kokemuksista ja opituista tavoista. Työssä vallitseva ilmapiiri muokkaa myös henkilöstön keinoja kohdata erilaisia haasteita ja auttaa muodostamaan yhtenäisemmän työyhteisön. (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 113.) Työilmapiiri ei ole matemaattisen mitattava suure, joten sitä on objektiivisesti haastava arvioida. Työilma-

piiriä voidaan arvioida lähinnä vain työntekijöiden henkilökohtaisista käsityksistä sosiaalisen työympäristönsä laadusta. Työilmapiirin laadun on huomattu olevan suoraan verrattavissa hoitotyön laatuun, hoitajien työtapoihin ja organisaation tuottavuuteen. (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 113; Aro 2018, 39.)

Huono työilmapiiri vaikuttaa työyhteisöön monitasoisesti ja voi synnyttää merkittäviäkin kustannuksia. Negatiivisessa työilmapiirissa työskentely vaikuttaa merkittävästi työntekijän jaksamiseen, sillä tällöin työkyky voi kärsiä jatkuvan uhan alla. (Aro 2018, 9 & 27–28.) Työilmapiirin vaikutukset näkyvät työntekijöiden yhteistyön, aloitteellisuuden ja ongelmanratkaisukykyjen alentumisena, mikä taas johtaa palvelukyvyyn heikkenemiseen. Huonosta työilmapiiristä voivat työpaikan maine ja palvelukyky kärsiä. Työpaikan maineen kärsiessä rekrytointivaikeudet lisääntyvät ja työntekijöiden vaihtuvuus nousee epäterveelle tasolle. Organisaation huonon ilmapiirin seurauksena myös sairauspoissaolojen ja ennen-aikaisten eläkkeiden on havaittu lisääntyvän. (Aro 2018, 27–28.) Työilmapiirin parantaminen hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää ja on myös organisaatiotasolla kustannustehokasta (Mannermaa 2018, 27; Manka 2014, 101).

Työilmapiirin parantaminen lähtee käyntiin jokaisen työyhteisön jäsenen omasta toiminnasta. Hyvä työilmapiiri voidaan asettaa organisaatiossa päämääräksi, mutta tämä vaatii jokaisen työyhteisön jäsenen sitoutumista ja yhteistyötä tavoitteen saavuttamiseksi. (Aro 2018, 23, 41.) Ilmapiirin parantaminen itsessään on edullista, mutta vaatii työyhteisöltä määrätietoisuutta ja ponnistelua pyrkiä parempaan: Jokainen työntekijä vaikuttaa omalla käytöksellään ja työyhteisötaitoillaan yhteiseen ilmapiiriin. (Aro 2018, 11, 23.) Hyvään ilmapiiriin ja ammatilliseen vuorovaikutukseen kuuluvat työkaveerien kunnioittaminen, avoin kommunikointi ja toisten auttaminen. Ei kuitenkaan voida olettaa, että ilmapiiri säilyisi aina positiivisena, ja työpaikalla on inhimillistä tuntea myös kielteisiä tunteita. Kielteisten tunteiden purkaminen muuhun työyhteisöön ei kuitenkaan ole ammatilliseen vuorovaikutukseen sopivaa. Työnantaja on vastuussa työilmapiiriin liittyvien ongelmatilanteiden selvittämisestä ja tarvittavista toimenpiteistä. (Aro 2018, 29; Mannermaa 2018, 295, 328.)

Työilmapiirin kohentaminen ja sen hyvän laadun säilyttäminen voi olla haastavaa, mutta sen on todistettu tukevan huomattavasti yleistä työhyvinvointia (Chipere, Motaung & Nkosi 2019, 15). Hyvän työilmapiirin on huomattu parantavan työyhteisön tuottavuutta, innovatiivisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. Positiivinen asenne työyhteisössä muokkaa yksilön asennetta työnlaatuun ja hoitotyöhön, mikä osaltaan parantaa potilastyytyväisyyttä. Työyhteisön keskinäinen positiivinen vuorovaikutus suojaa stressiltä ja voi myös poistaa sitä. (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 113; Aro 2018, 25; Mannermaa 2018, 295.) Työilmapiiri vaikuttaa työntekijän työhaluun sekä sisäiseen motivaatioon ja on tyouraa pidentävä tekijä. Halu jatkaa tyouralla säilyy, kun työyhteisön ilmapiiri on hyvä ja tukee työssä jaksamista. (Aro 2018, 11; Manka 2014, 95.)

4.3 Epätasa-arvoisuus työyhteisössä

Suomessa Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014 § 7) velvoittaa työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta työpaikalla. Tämä tarkoittaa työnantajalta aktiivista toimintaa työntekijöiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi sekä rekrytoitaessa että työn eri vaiheissa. Laittoman syrjinnän, kuten sukupuoleen, uskonnollisen vakaumukseen tai etnisen taustaan kohdistuvan syrjinnän lisäksi myös muu työssä tapahtuva syrjintä tulee karsia pois työyhteisön toiminnasta. (Aro 2018, 51; Mannermaa 2018, 329.) Työntekijän tulee saada tasa-arvoista kohtelua myös työn arjessa, koulutuksissa, palkanmaksussa ja yhteisön kehittämisessä (Mannermaa 2018, 329).

Tasa-arvo työpaikalla ei kuitenkaan tarkoita, että jokainen tekee samoja asioita ja saman verran. Työyhteisössä hyödynnetään jokaisen työntekijän yksilöllisiä voimavaroja, ammattitaitoa ja vahvuuksia, jotta jokaisella on mahdollisuus kehittyä ja tuntea itsensä työyhteisön arvostetuksi jäseneksi. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 111.) Työpaikalla tasa-arvo ja arvostus tulisi näkyä kaikessa vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten välillä. Selkeät yhteiset säännöt sekä päätöksenteon periaatteet kuuluvat työpaikan oikeudenmukaiseen toimintaan ja tukevat työssä jaksamista. Puolueeton päätöksenteko sekä päätösten korjaamisen mahdollisuus kuuluvat tasa-arvoiseen työyhteisöön. (Aro 2018, 51; Kiväkäs 2018, 121.) Tasa-arvoinen kohtelu on tiiviisti yhteydessä työpaikan ja työyhteisön ilmapiiriin ja siten on vaikutuksessa myös työntekijöiden hyvinvoinnin, jaksamisen ja työhön sidonnaisuuden kanssa (Aro 2018, 11; Manka 2014, 95).

4.4 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallista kohtelua voi esiintyä usealla eri tavalla. Työpaikalla epäasiallinen kohtelu sen äärimäisissä muodoissa voidaan luokitella työpaikkakiusaamiseksi. Eri kiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi verbaalinen kiusaaminen, auktoriteetin väärinkäyttö, uhkaava käyttäytyminen, huutaminen tai työn tarkoituksellinen häiritseminen. (Trad & Johnson 2014, 123.) Myös seksuaalinen häirintä on epäasiallista kohtelua. Seksuaalinen häirintä rikkoo työntekijän yksilön suojaa ja oikeutta henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, ja sitä ei tule hyväksyä työpaikalla lainkaan. Kiihtyvän työtahdin sekä työn kovien vaatimusten vuoksi terveysalan työntekijät ovat suuremmassa riskissä kokea epäasiallista kohtelua työpaikallaan. (Aro 2018, 5; Trad & Johnson 2014, 123.)

Epäasiallisella kohtelulla voi olla negatiivisia seurauksia työhyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen. Epäasiallinen kohtelu voi johtaa työntekijöiden välisten suhteiden huonontumiseen sekä työilmapiiriin laskuun. Työntekijä voi menettää työn tuoman merkityksen, jolloin motivaatio ja työtyytyväisyys laskevat. Pidempiaikaisesti työssä keskittymiskyky heikkenee ja työn laatu heikkenee. Terveysalalla tämä on erityisen vahingollista, sillä hoidon laadun heikentyessä potilasturvallisuus on vaarassa kärsiä. Epäasiallinen käytös vähentää työyhteisön moraalialia, lisää työntekijöiden vaihtuvuutta, rekrytointi kustannuksia sekä sairausloman käyttöä. (Parikh, Harolds & Bluth 2017, 3; Trad & Johnson 2014, 123.) Epäasiallinen käyttäytyminen lisää myös työntekijöiden stressiä, joka osaltaan vaikuttaa työterveyteen ja sairauspoissaolojen kasvuun (Mannermaa 2018, 294; Trad & Johnson 2014, 123).

Epäasiallinen kohtelu on siis työhyvinvoinnille, työilmapiirille sekä työstä suoriutumiseen vahingollista. Erityisesti terveysalalla on tärkeää, että hoitaja pystyy keskittymään toimintaansa ja suoriutumaan työtehtävistään, jotta potilasturvallisuus toteutuisi. (Rahm, Rystedt, Wilde-Larsson, Nordström &

Strandmark 2019, 583; Trad & Johnson 2014, 127.) Työyhteisön jäsenten välillä vallitseva hyvä ilmapiiri ja käyttäytyminen ovat suojaavia tekijöitä työssäjaksamisen kannalta. Työpaikkakäyttäytyminen vaikuttaa huomattavasti työssä viihtymiseen, työtekijöiden jaksamiseen sekä psyykkiseen hyvinvointiin. (Aro 2018, 51.)

4.5 Viestinnän laatu

Terveydenhuoltoalalla viestintä on osa moniammatillisen yhteistyön ydintä. Viestintä ja viestien merkitykset eivät kuitenkaan ole aina itsestään selviä. Viestit, joita välitämme vuorovaikutustilanteissa, ovat tulkinnanvaraisia ja tulkinnat viestien saajasta riippuvaisia. Vuorovaikutustilanteissa tulkitsemme jatkuvasti toisiamme verbaalisten sekä nonverbaalisten viestien kautta. Meillä on taipumus etenkin nonverbaalisten viestien tarkkailuun ja tulkintaan, sillä pyrimme saamaan mahdollisimman paljon tietoa sanojen takaisista merkityksistä sekä viestijän todellisista tarkoitusperistä. (Dittman 1987, 37, 49.) Kun keskustelua käydään molemminpuolisesti ja kumpikin osapuoli saa tuoda vapaasti ilmi kantansa ilman rangaistuksen pelkoa, vältetään virhetulkintoita ja loukkaantumisia (Aro 2018, 67–68, 70). Hyvillä viestintä- ja vuorovaikutustaidoilla tieto ei korvaannu väärinkäsityksillä tai uskomuksilla. Hyvänlaatuinen keskustelu on siis asiallista, paikkansapitävää ja kattavaa sekä hyvät viestinnän keinot sisältävää. (Aro 2018, 65, 67–68; Dittman 1987, 37.)

Hyvä viestintä on molemminpuolista keskustelua (Aro 2018, 67). Ihmisillä on useita tapoja viestiä toistensa kanssa, sanallisesti tai sanattomasti. Sanallisen viestinnän voidaan ajatella olevan suoran kielellisen puolensa vuoksi välittömämpi tapa kommunikoida, sanat itsessään eivät yksinomaan ole tärkeimpiä viestinnän aineksia. Sanat kattavat vain osan viestinnän koko skaalasta ja vuorovaikutuksessa syntyneistä merkityssisällöistä. Sanallisen viestinnän tukena on sanaton viestintä, joka voi tapahtua esimerkiksi erilaisilla äänensävyillä, kasvojen ilmeillä ja kehon liikkeillä. (Mannermaa 2018, 23; Dittman 1987, 37.)

Työpaikalla avoin viestintä ei tarkoita henkilökohtaisista tai yksityiselämän ongelmista avautumista. On tärkeää osata erottaa työn ulkopuolisten asioiden aiheuttamat ongelmat ja niiden vaikutus työskentelyyn sekä milloin on ajankohtaista keskustella työnantajan tai ammattilaisen kanssa. (Aro 2018, 70.) Hyvällä viestinnällä työyhteisössä säilyy myös myönteinen asenne ja tietoisuus. Tuettaessa kriittistä ajattelua, kukaan työntekijä ei jää pimentoon työntekijöitä koskevissa asioissa ja halu kehittää omaa työskentelyä säilyy. Kun hyviä käytäntöjä ja tapoja viestitään eteenpäin, säilyy myös hyvä ilmapiiri. (Mannermaa 2018, 23; Trad & Johnson 2014, 127.) Hyvä viestintä on olennaista terveydenhuollossa, jotta informaatiokatkoksilta vältyttäisiin. Moniammatillisessa ympäristössä sujuva viestintä parantaa työn laatua ja tuottavuutta, kun työskentelykin toteutuu esteettä. (Aro 2018, 65.) Työyhteisössä hyvän ilmapiirin ja työhyvinvoinnin yksi peruspilareista on yhteisön jäsenten välinen viestintä. Avoin kommunikointi ja terve viestintäkulttuuri luovat työympäristön, jossa voidaan tuoda vapaasti esiin työssä ilmeneviä epäkohtia ja kehittämisalueita. Hyvässä viestintäkulttuurissa työntekijän ei tarvitse pelätä tuoda julki työympäristön ongelmia. Kun työyhteisö saa vapaasti ja rehellisesti viestiä keskenään työympäristön vahvuuksista sekä heikkouksista, kriittinen ajattelu kehittyy ja vahvistuu sekä organisaation sisäinen kuva säilyy realistisena. (Aro 2018, 69–70; Dittman 1987, 37.)

4.6 Työn vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet

Vaativassa työssä usein työstä itsestään syntyvä kuormitus ei aiheuta työntekijälle stressiä. Erilaiset häiriötekijät ja epäselvyys työtehtävistä sen sijaan kuormittavat työntekijää ja johtavat terveydelle haitalliseen pahaan stressiin. Työvälineiden hajoaminen tai niiden käytön puutteellinen koulutus vaikeuttavat työntekoa ja aiheuttavat turhia keskeytyksiä. (Aro 2018, 92; Ballinger, Comello & Veale 2008, 12.) Röntgenhoitajat käyttävät työssään monia erilaisia kuvantamislaitteita ja toimenpiteisiin tarvittavia välineitä, joiden sujuva käyttö on olennainen osa työtä. Vähäinen perehdytys voi olla erityisen vahingoittavaa ja alentaa työhyvinvointia, kun taas hyvin organisoitu työ on sujuvaa ja mielekästä, jolloin tuottavuus sekä työn ilo kasvavat (Aro 2018, 92).

Työssä viihtyvyyteen vaikuttaa myös työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työprosessiin. Kun työntekijälle annetaan riittävät säätely- ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, voidaan parantaa myös työhyvinvointia. Työn hallinnalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa työn olosuhteisiin tai sisältöön sekä kykyä hyödyntää omaa osaamistaan ja vahvuuksia työyhteisössä. (Aro 2018, 87, 92; Mäkisalo-Ropponen 2014, 111.) Työnhallintaan kuuluu myös mahdollisuus vaikuttaa muuhun työtä koskevaan päätöksentekoon osana työyhteisöä. Työntekijöiden mahdollisuus työvuoroihin vaikuttamiseen on osa työnhallintaa, ja sillä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Mahdollisuus yhteisölliseen työvuoro-suunnitteluun tekee työstä elämäntilanteeseen sopivampaa ja työssä käymisestä helpompaa, jolloin myös työstressi ja sairauspoissaolot vähenevät ja työilmapiiri kohenee. (Kivekäs 2018, 121; Häggman-Laitila 2014, 158.)

Työn vaatimukset voivat toimia työntekijää motivoivana tekijänä sekä voimavarana työssä jaksamiseen. Sopivassa määrin työn vaatimukset tekevät työstä mielekästä ja palkitsevaa. Vaatimustasojen ja palkitsevuuden tulee kuitenkin olla tasapainossa, jotta työstä ei tule liian stressaavaa ja kuormittavaa. (Kivekäs 2018, 120.) Työn vaatimusten tasapainottamisessa tärkeintä on työn organisointi ja selkeiden työtavoitteiden asettaminen. Esimiehellä on merkittävä rooli työn vaatimusten hallinnassa sekä aikataulun ja työvoiman organisoimisessa: Hyvin organisoitu työ kuluttaa vähemmän resursseja ja parantaa työssä viihtymistä. Epäselvät tavoitteet ja työroolit aiheuttavat työntekijälle stressiä ja ahdistusta, jotka voivat johtaa loppuun palamiseen. Tästä syystä sekä työnantaja että työntekijä hyötyvät hyvin organisoidusta työstä. (Aro 2018, 87, 92; Ballinger, Comello & Veale 2008, 12.)

4.7 Vuorotyö

Vuorotyöllä voi olla huomattavakin vaikutus työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin. Vuorotyöstä aiheutuva epäsäännöllinen aikataulu ja vaihteleva unirytmii voivat nostaa stressin määrää sekä aiheuttaa uupumusta ja univajetta. Vuorotyö ei kuitenkaan aina aiheuta työntekijälle lisää stressiä, mutta siitä syntyvä väsymys voi korostaa tai jopa pahentaa jo olemassa olevaa stressitilaa ja uupumusta. Tämä voi johtaa työn ulkopuolisen sosiaalisen kanssakäymisen vähenemiseen sekä kotielämän ongelmiin. Työaikojen epäsäännöllisyys sekä uupumus vaikeuttavat harrastuksissa käyntiä sekä ystävien tapaamista. Myös parisuhteissa avioeroriski voi kasvaa erilaisten työaikojen takia sekä univajeen aiheuttamien psyykkisten terveysongelmien vuoksi. (Dymek-Skoczyńska, Zielińska, Piskorz-Szymandera, Talariska 2016, 595; Suomala 2014, 79–80.)

Vuorotyöhön sopeutumiseen vaikuttavat erilaiset tekijät: työntekijän ikä, aamuiltatyypisyys, unenlaatu sekä erinäiset perinnölliset piirteet. Työroolilla sekä työpisteellä on vaikutusta vuorotyön aiheuttamaan uupumukseen sekä stressiin, joten työntekijän soveltumista vuorotyöhön tulisi tarkastella työn ominaisuuksien sekä työntekijän osaamisen näkökulmasta. Vaikkakin vuorotyö ei sovellu kaikille työntekijöille, tulisi vuorotyön jakautumisen olla tasaista, etteivät vain tietyt työntekijät jää eristyksiin muusta työryhmästä. (Dymek-Skoczyńska ym. 2016, 595–596; Suomala 2014, 79–80.) Työilmapiiri voi kärsiä vuorotyöntekijöiden keskuudessa, sillä vaihtelevassa työssä käyvillä työntekijöillä voi olla huonommat vaikutusmahdollisuudet työssään, vähäisempi esimiestuki sekä psyykkisesti vaativampi työtaakka vähäisemmän tuen vuoksi. Työntekijät voivat saada myös vähemmän sosiaalista tukea työtovereiltaan, kun työ koostuu suurimmaksi osaksi ilta- ja yövuoroista. Esimiehen olisikin tärkeää panostaa työilmapiiriin ja työssä jaksamisen parantamiseen erityisesti vuorotyötä tekevien työntekijöiden kohdalla. (Lohikoski & Suominen 2019, 117; Dymek-Skoczyńska ym. 2016, 595–596.)

4.8 Johtamistoiminta

Esimiehellä on keskeinen rooli työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa ja työhyvinvoinnin edistämisessä (Mannermaa 2018, 290; Mäkisalo-Ropponen 2014, 108). Johtajana esimies vastaa ja huolehtii työpaikan perustehtävän toteutumisen lisäksi myös työn sujuvuudesta sekä työyhteisöön, työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä. (Aro 2018, 72; Mannermaa 2018, 35, 290.) Etenkin työilmapiiriin liittyvissä ongelmissa esimiehen toiminta voi olla hyvinkin ratkaisevaa, sillä esimiestyön laatu on yksi työpaikan sosiaalista pääomaa muodostava tekijä (Aro 2018, 71; Manka 2014, 94). Persoonallisuus on yksi keskeisin johtamistyöväline, minkä vuoksi jokaisen johtajan persoonalliset ominaisuudet ja omaksuttu johtamistyyli vaikuttavat suoraan myös työyhteisöön ja sen ilmapiiriin (Aro 2018, 82).

Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on merkittävää, kuinka esimies ottaa huomioon työhön ja työntekijöiden edellytyksiin liittyviä tekijöitä. Toimivaan johtamiseen lukeutuu työntekijöitä arvostava kohtelu ja vuorovaikutus, innostaminen ja motivoiminen, läsnäolo ja tuki työssä, oikeudenmukaisuus päätöksenteossa, kaikkien tasapuolinen kohtelu sekä luottamus työntekijöihin. (Mannermaa 2018, 35; Manka 2014, 98, 100.) Jos esimies ei luota työntekijöihinsä ja puuttuu työntekijöiden pieniinkin yksityiskohtiin, työntekijät eivät saa vapautta toimia ja mahdollisuudet omaan työnhallintaan katoavat. Tällainen mikrohallinnointi osoittaa luottamuksen puutteen lisäksi myös arvostuksen puutetta työntekijöiden ammattitaitoa, kokemusta ja koulutusta kohtaan. Työpaikoilla vaaditaan tietyn verran esimiehen hallinnointia työn tuloksellisuuden, pätevyyden ja menettelytapojen (kuten työturvallisuuden) noudattamisen varmistamiseksi. Ero lähinnä piilee työntekijöiden työnhallintamahdollisuuksien, esimiehen vuorovaikutustapojen ja luottamuksen sekä työntekijöille suodun toimintavapauden välisissä suhteissa. (Mannermaa 2018, 35; Trad & Johnson 2014, 128.)

On tärkeää, että työntekijät voivat tukeutua esimieheensä ongelmatilanteissa sekä luottaa esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuuteen (Kivekäs 2018, 121). Oikeudenmukainen esimiestoiminta sisältää niin työntekijöiden kohteluun kuin päätöksentekoon liittyvät ulottuvuudet. Työntekijöiden asianmukainen ja työyhteisön sosiaalista pääomaa kerryttävä kohtelu kiteytyy esimiestoiminnassa työntekijöiden

ystävälliseen ja tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen sekä heidän työtänsä koskevien mielipiteiden huomioonottoon. (Mannermaa 2018, 35; Trad & Johnson 2014, 129.) Hyvä esimiestoiminta sisältää työntekijöiden autonomian arvostamisen, oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun sekä luottamuksen (Manka 2014, 94). Työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu edellyttää sitä, ettei esimies suosi vain tiettyjä työntekijöitä. Työntekijöiden epätasa-arvoistaminen voi johtaa pahimmillaan työmoraaalin sekä työsuorituksen alenemiseen, koska työntekijät eivät koe omalla työpanoksellaan olevan merkitystä eikä siten kannusta heitä suoriutumaan työstään standardien mukaisesti. Tiettyjen työntekijöiden suosiminen voi vaikuttaa heikentävästi myös työntekijöiden yhteishenkeen. (Trad & Johnson 2014, 129.) Esimiehen subjektiiviset mieltymykset eivät saa vaikuttaa työssä tehtäviin päätöksiin, ja niiden tulee myös sääntöjen ohella olla johdonmukaisia. Työtä koskevien toimintamallien tulee olla myös perusteltuja ja niitä on tarvittaessa voitava purkaa tai muuttaa. (Mannermaa 2018, 35.)

Onnistuneella johtamisella voi olla merkittävä myönteinen vaikutus työpaikan ilmapiiri- ja ongelmatilanteissa (Aro 2018, 71), kun taas päinvastoin negatiivisesti koetulla johtamiskäyttäytymisellä voi olla merkittäväkin kielteinen vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työpaikkaan sitoutuneisuuteen (Watson 2009, 302). Oikeudenmukaista johtamiskäyttäytymistä määrittää hyvin pitkälle esimiehen ja alaisten välisen vuorovaikutuksen laatu, sillä työntekijöiden kohtelu työtä koskevien päätösten teossa ja niiden tiedotuksessa vaikuttaa ihmisten tunteisiin ja työhön asennoitumiseen (Kivekäs 2018, 121). Vuorovaikutus työyhteisössä on vastavuoroista niin esimiehen kuin työntekijöiden välillä. Hyvinvointia tukevassa työilmapiirissä kaiken muun ohella merkittävää on myös vapaus mielipiteiden ilmaisuun sekä konstruktiiiviseen palautteenantoon puolin ja toisin. Avoin ja kaikki huomioonottava ilmapiiri keryyttää sosiaalista pääomaa ja edistää työhyvinvointia sekä toiminnan tuloksellisuutta. (Manka 2014, 101; Trad & Johnson 2014, 129.) Työpaikka, jossa esimiestoiminta on hallitsevaa, tasa-arvoisuutta vähentävää ja epäjohdonmukaista, vastaavasti taas alentaa työpaikan hyvinvointiresursseja ja aiheuttaa työntekijöille tarpeetonta kuormittumista.

Koetulla johtamiskäyttäytymisellä on suoranainen vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja työhön sitoutuneisuuteen (Häggman-Laitila 2014, 146). Esimiehet toimivat terveydenhuollon organisaation ja terveydenhuollon ammattilaisten välillä kehittäen tunnetta yhteisistä perustoiminnan tavoitteista. Jotta esimiestyö organisaation ja työntekijöiden välillä olisi tehokasta, esimiehen on annettava työntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa ja kuulla heitä konkreettiseen työntekoon liittyvissä päätöksenteoissa. (Mannermaa 2018, 290; Watson 2009, 298, 303.) Työntekijöiden arvostava kohtelu, osallistaminen ja vaikutusmahdollisuuksien tarjoaminen ovat hyvinvoinnin kannalta merkittäviä seikkoja, sillä heikkoa sosiaalista pääomaa tuottavalla johtamiskäyttäytymisellä on todettu olevan yhteys psyykkistä hyvinvointia horjuttaviin tekijöihin kuten ahdistukseen, emotionaaliseen väsymykseen, stressiin, uupumiseen ja siten sairauspoissaoloihin (Häggman-Laitila 2014, 146; Watson 2009, 303).

Psykososiaalisia työtä kuormittavia tekijöitä on myös esimiehen toiminnan ulkopuolella, ja ne voivat olla esimiehen toiminnasta täysin riippumattomia. Esimiehen vastuulla on kuitenkin selvittää, mitkä

tekijät työyhteisössä aiheuttavat kuormitusta, tehdä työn järjestelyä koskevia muutoksia tilanteen helpottamiseksi sekä seurata, ovatko nämä menetelmät toimivia. (Mannermaa 2018, 288.) Vaikka esimiestoiminnalla voi olla suuretkin vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, sitä ei voida tarkastella yksinään psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnan näkökulmasta. Esimies ei ole yksin vastuussa työhyvinvoinnin toteutumisesta, vaan vastuu on myös työntekijöillä itsellään. Työntekijöiden aktiivisuus ja asenne sekä valmiudet tukea esimiestä sekä työpaikan yhteisöllisyyttä ovat merkittävässä asemassa tarkasteltaessa työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä. (Manka 2014, 101.)

4.9 Työntekijän vastuu

Esimiehen lisäksi työntekijätkin ovat vastuussa hyvinvoinnin toteutumisesta ja ylläpidosta (Laine 2014, 10; Mäkisalo-Ropponen 2013, 108). Työn mielekkääksi kokeminen edellyttää työskentelyyn vaadittavaa osaamista, jatkuvaa ammattitaidon ylläpitämistä ja osaamisen ajantasaisuutta. Oman hyvän henkisen hyvinvoinnin edellytyksiin kuuluvat olennaisesti myös myönteinen asenne sekä kyky vastoinkäymisten sietämiseen ja käsittelyyn. Oman työskentelyn tavoitteellisuus, siihen sitoutuneisuus sekä taito priorisointiin vaikuttavat myös yksilölliseen työssä jaksamiseen. (Mannermaa 2018, 273, 283.)

Röntgenhoitajien työ on laiteteknisen puolen lisäksi myös asiakastyötä. Potilasmäärien lisääntyminen ja henkilöstöresurssien väheneminen lisäävät myös työyksiköissä painetta suuren potilasmäärän hoitamiseen. Työntekijän taidot hallita yleisiä stressitekijöitä korostuvat, koska työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät voivat olla työntekijästä riippumattomia. Stressinhallinta edellyttää työntekijältä kykyä hallita ja käsitellä työn stressaavia puolia sekä palautumista, jotta voitaisiin ehkäistä stressin kasaantumista ja henkistä uupumista. (Dunlop 2015, 536.) Myönteinen asenne ja hyvät stressinhallintakeinot ovat yhteydessä työssä viihtymiseen ja työn ilon kokemukseen, kun taas negatiivinen asennoituminen on omiaan synnyttämään psyykkistä pahoinvointia. Myönteinen perusasenne on olennaisesti kytköksissä henkilökohtaiseen hyvinvointiin. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 109.)

Työn toiminnan perustana on oletusarvoisesti vastuunotto omasta työstään (Mäkisalo-Ropponen 2014, 108). Vastuu kattaa oman työroolin ja tehtävien hoitamisen lisäksi myös työyhteisölliset ja toimintakulttuuriset ulottuvuudet (kts. s.14–15), joihin kuuluvat myös työtovereiden tukeminen ja myönteisen työilmapiirin ja dynamiikan ylläpitäminen (Mönkkönen 2018, 178). Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan jokaiselta työntekijältä itsetietoisuutta omasta toiminnasta, toiminnan syistä sekä kognitioista. Tähän sisältyy myös työtä ja sen kompensatioita koskevien odotusten suhteellistaminen ja hallinta. Työyhteisön hyvinvointi koostuu yksilöiden toiminnasta ja sen taustalla olevasta tahtotilasta sekä on jokaisen työyhteisön yhteisenä vastuuna. (Grey ym. 2019, 10; Mäkisalo-Ropponen 2014, 115, 123.) Työelämän tehokas kehittäminen edistää työntekijöiden mielenterveyttä ja siten työssä jaksamista. Työntekijöiden työkykyä voidaan edistää työssä, joka hyödyntää henkilöstön voimavaroja kohtuullisesti suhteessa työn vaatimuksiin ja osaamistasoon. Yksilötasolla vastuu omasta hyvinvoinnista ja siihen liittyvistä toimenpiteistä on kuitenkin jokaisella itsellään. Elintavoista huolehtiminen, omien käyttäytymismallien tunnistaminen sekä sosiaalisen tuen saanti ovat merkittäviä henkiseen jaksamiseen liittyviä tekijöitä, joilla jokainen voi edistää omaa hyvinvointiaan. (Kivekäs 2018, 126; Mäkisalo-Ropponen 2014, 115.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajan työssä kuormittavia työolotekijöitä ja niiden vaikutusta röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin sekä kuvata työympäristöön ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen sekä röntgenhoitajien jaksamiseen työssä. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille röntgenhoitajan työssä psyykkiseen hyvinvointiin ja kuormittumiseen vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Webropol-ohjelmalla. Tutkimusaineisto koostuu pohjoissavolaisen sairaalan röntgenhoitajilta saaduista kyselyvastauksista. Tutkimuksen tavoitteena on antaa tietoa siitä, mitkä työolotekijät vaikuttavat röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen työelämässä. Tutkimuskysymykset olivat:

- Mitä psykososiaalisia kuormitustekijöitä röntgenhoitajat kokevat työssään?
- Miten koetut psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat röntgenhoitajan psyykkiseen hyvinvointiin?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa määrällistä tutkimusta, joka pyrkii vastaamaan määrää vastaaviin kysymyksiin (Karjalainen 2015, 19). Kvantitatiivisessa tutkimustavassa tietoa tarkastellaan ja ilmaistaan numeerisesti (Vilka 2007, 14). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on esimerkiksi käsitteiden määrittely, aiemmat teoriat, aikaisempien tutkimusten keskeisimmät johtopäätökset, tutkittavien henkilöiden määrittely sekä tilastolliseen analyysiin perustuva päätelmien teko havaintoaineistosta. Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on yleistettävissä olevien päätelmien tuottaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 137, 179.) Tämä tarkoittaa käytännössä tutkittavan ilmiön selittämistä tilastollisten yleistysten avulla, joiden perusteella voidaan muodostaa väittämiä ja päätelmiä tutkittavasta populaatiosta (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 12).

Tutkimuksen alussa laadittiin teoreettinen viitekehys aikaisempaan kirjalliseen ja tutkimukselliseen tietoon perustuen. Tiedonhaussa käytetyt hakusanat rajattiin tutkimuskysymyksen relevanssin mukaan ja aineistoa kerättiin järjestelmällisesti ja näytönaste arvioitiin kriittisesti (ks. Elomaa & Mikkola 2010, 15). Aineisto haettiin kirjallaisista sekä Cinahl Complete, PubMed, Medic ja Cochrane Library tietokannoista. Hakusanoina käytettiin *työhyvinvointi, wellbeing at work, henkinen hyvinvointi, mental wellbeing, röntgenhoitajat, radiographers, radiologic technologist, psychosocial, työkuormitus, stressors, vaikutus* ja *effect*. Kysely koottiin perustuen opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen ja tutkimuskysymyksiin. Kyselyn keskeisinä teemoina olivat työnteekijöiden työssä jaksaminen, kiireen ja työn määrän vaikutus psykososiaaliseen kuormittumiseen, työyhteisön sosiaalinen toimivuus, työnteekijöiden mahdollisuudet työnhallintaan sekä työyksiköiden johtamiseen liittyvä toiminta.

6.2 Aineiston keruu

Tutkimuslupa aineistonkeruuseen saatiin pohjoissavolaiselta sairaalalta. Kyselyvastauksia kerättiin sairaalan röntgenhoitajilta. Kysely (LIITE 3) toteutettiin verkossa Webropol-ohjelmalla ja toimitettiin sähköpostitse röntgenhoitajille kesäkuussa 2021. Kyselyn liitteinä olivat saatekirje (LIITE 1) sekä tietosuojaseloste (LIITE 2), joissa kerrottiin tutkimukset taustat. Kyselyn alussa kartoitettiin vastaajien työkokemusvuosia. Muita taustatietoja ei kysytty. Kysely koostui 50 mielipideväittäjästä, jotka olivat jaettu eri psykososiaalisten kuormitustekijöiden perusteella omiin osa-alueisiinsa. Kaikki kyselyn väittämät olivat pakollisia, eikä esimerkiksi osaa voinut jättää vastaamatta. Vastausvaihtoehdot annettiin neliportaisella Likert-asteikolla. Asteikko sisälsi neljä eri asenneväittäjää: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin erimielistä. Neutraalia vaihtoehtoa ei ollut. Kyselyyn vastasi 42 röntgenhoitajaa.

6.3 Aineiston analysointi

Kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonhankintaa ja analysointia ohjaa aikaisempi tieto, johon käsitykset ja teoriat tutkittavasta ilmiöstä perustuvat. Teorioiden avulla voidaan mallintaa ja jäsentää todellisuutta sekä rakentaa käsityksiä eri ilmiöiden välillä vallitsevista yhteyksistä. Teorioiden yhdenmukai-

suus todellisuuden kanssa voidaan taas testata tutkimuksen avulla. Tutkimusaineiston analysointimenetelmien tarkoituksena on määrittää tutkimustulosten merkitys todellisuudessa. (Erätuuli, Leino & Yli-luoma 1994, 97–98.) Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on täsmentää käsitteiden ja ilmiöiden välisiä suhteita tilastollisten keinojen avulla (Vilkkä 2015, 110). Tutkimustuloksia on tulkittava niiden taustalla olevan teorian puitteissa, ja niiden tulee olla objektiivisiä eli tutkijoista riippumattomia (Vilkkä 2007, 13 & 16; Erätuuli, Leino & Yli-luoma 1994, 98).

Kysymyksen asettelu määrittää aineiston käsittelymenetelmiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa karakteristisia aineiston kuvaamismenetelmiä ovat suorat jakaumat, erilaiset tunnusluvut sekä tilastolliset analyysimenetelmät. Tutkimustulosten tulkintaan käytetty mittari vaikuttaa tutkittavan tiedon tarkkuuteen sekä mahdollisuuksiin aineiston analyysissä. (Kananen 2014, 17, 141.) Vastauslomakkeilta saadut tulokset tarkistettiin. Tutkimustulosten tarkastuksessa vastaukset käytiin läpi useaan kertaan. Vastausten sisällöstä poimittiin keskeisimmät väittämäsenteet, ja niitä peilattiin opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen sekä keskeisiin käsitteisiin. Tulokokonaisuuden hahmottamiseksi tarkasteltiin vastausten keskiarvoja ja moodeja eli useimmin esiintyviä vastauksia Webropol-ohjelmaa hyödyntäen. Tutkimuksessa käytetyn vastausasteikon perusteella saaduista tuloksista laskettiin vastausmäärien jakautuminen sekä niiden prosenttisuudet.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset ovat jaettu viiteen eri osioon. Jokainen osio käsittää oman aihealueensa. Kyselytutkimuksen kysymysten päämääränä oli täsmentää psykososiaaliseen hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin liittyvien käsitteiden ja ilmiöiden välisiä suhteita, joiden avulla tutkimuskysymyksiin voitiin vastata. Kyselyyn vastasi neljäkymmentäkaksi (n=42) röntgenhoitajaa. Kyselyyn vastanneiden työkokemus kartoitettiin kyselyn alussa ja on esitetty seuraavassa taulukossa 1.

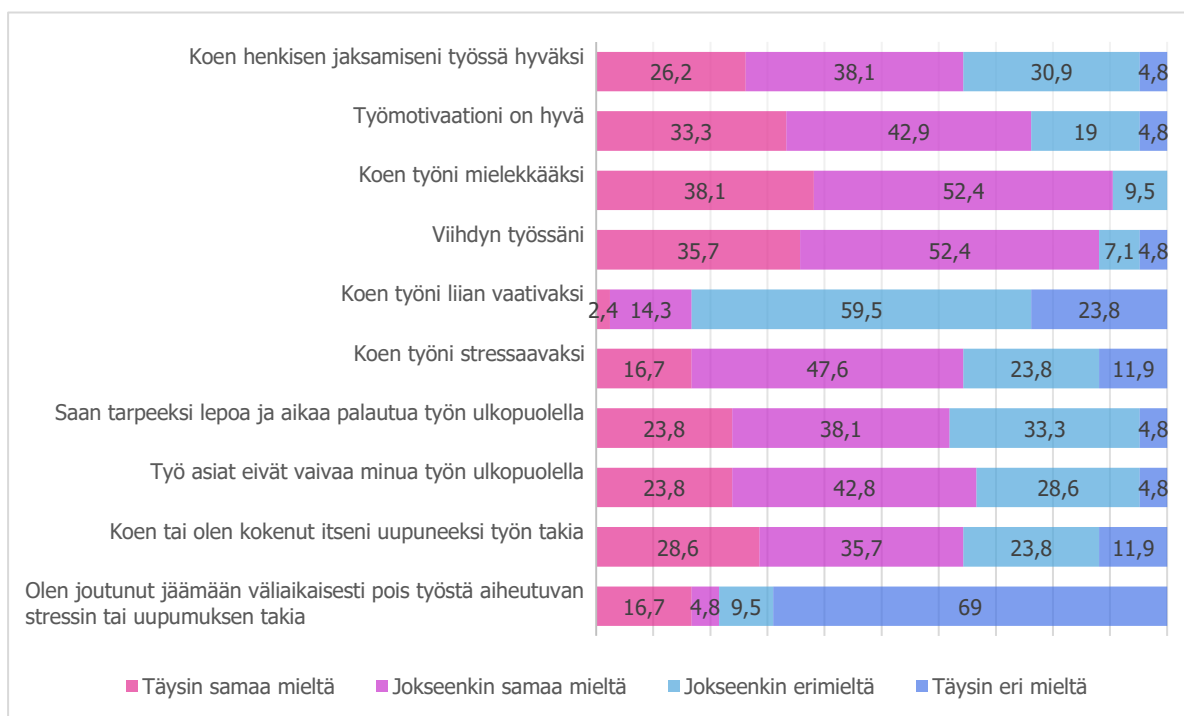
TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien työkokemus alalta

| Työkokemus alalta | n | Prosentti (%) |
|-------------------|----|---------------|
| 0-2 vuotta | 6 | 14,3 |
| 3-5 vuotta | 4 | 9,5 |
| 6-10 vuotta | 9 | 21,4 |
| 10+ vuotta | 23 | 54,8 |

Yli puolet kyselyyn vastanneista röntgenhoitajista on työskennellyt alalla yli kymmenen vuotta. Kyselyyn vastanneista röntgenhoitajista noin 75 % on työskennellyt alalla vähintään kuusi vuotta.

7.1 Työssä jaksaminen

Kyselyn ensimmäisessä osiossa käsitellään röntgenhoitajien senhetkistä työssä jaksamista. Osiossa arvioidaan työssä viihtymistä ja mielekkyyttä sekä koetun työn luonteen vaikutusta henkiselle hyvinvoinnille. Seuraavassa kuvassa 1 on esitetty vastanneiden mielipidejakaumaa prosenttiosuuksina.



KUVA 1. Työssä jaksaminen prosenttiosuuksina

Valtaosa kyselyyn vastanneista röntgenhoitajista kokee henkisen työssä jaksamisensa hyväksi. Vastanneista 64,3 % on jokseenkin tai täysin samaa mieltä arvioidessaan henkistä jaksamistaan hyväksi. Työ koetaan pääasiassa myös mielekkääksi ja viihtyisäksi. Vastanneista 90,5 % on jokseenkin tai

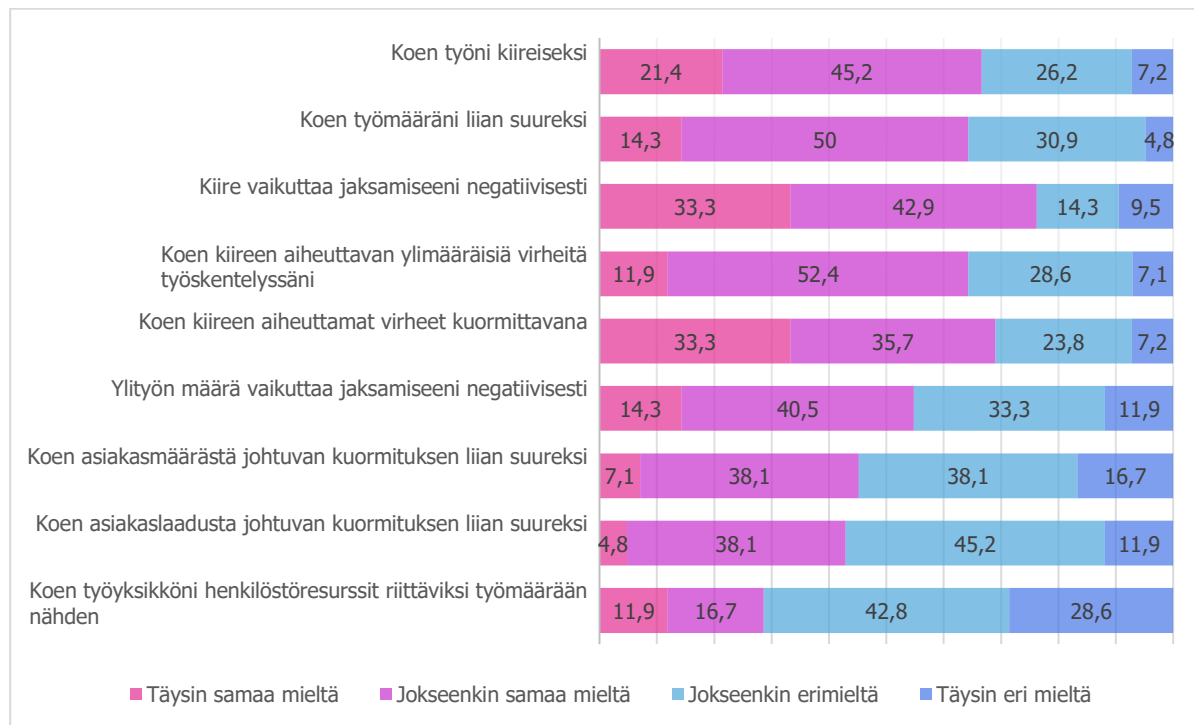
täysin samaa mieltä arvioidessaan työtä mielekkääksi ja vastaavasti 88,1 % arvioidessaan työssä viihtymistään. Yli puolet vastanneista (61,9 %) kokevat työstä palautumiseen saatavan ajan ja levon täysin tai jokseenkin riittäväksi. Yli puolet vastanneista (66,6 %) eivät koe myöskään työasioiden tuottavan henkistä kuormaa töiden ulkopuolella. Merkittävä enemmistö ei koe työtään liian vaativaksi (83,3 %), mutta yli puolet kuitenkin kokee työnsä stressaavaksi (64,3 %). Vastanneista 64,3 % kokee myös itsensä uupuneeksi työn takia. Kuitenkin vain 31 % on jollain tapaa joutunut jäämään väliaikaisesti töistä pois stressin tai uupumuksen takia. Seuraavassa taulukossa 2 on esitetty kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien lukumäärällistä jakaumaa.

TAULUKKO 2. Ensimmäisen osion lukumäärällinen jakauma väittämien kesken

| Väittämät | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|--|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1. Koen henkisen jaksamiseni työssä hyväksi | 11 | 16 | 13 | 2 |
| 2. Työmotivaationi on hyvä | 14 | 18 | 8 | 2 |
| 3. Koen työni mielekkääksi | 16 | 22 | 4 | 0 |
| 4. Viihdyn työssäni | 15 | 22 | 3 | 2 |
| 5. Koen työni liian vaativaksi | 1 | 6 | 25 | 10 |
| 6. Koen työni stressaavaksi | 7 | 20 | 10 | 5 |
| 7. Saan tarpeeksi lepoa ja aikaa palautua työn ulkopuolella | 10 | 16 | 14 | 2 |
| 8. Työasiat eivät vaivaa minua työn ulkopuolella | 10 | 18 | 12 | 2 |
| 9. Koen tai olen kokenut itseni uupuneeksi työn takia | 12 | 15 | 10 | 5 |
| 10. Olen joutunut jäämään väliaikaisesti pois töistä työstä aiheutuvan stressin tai uupumuksen takia | 7 | 2 | 4 | 29 |

7.2 Kiire ja työn määrä

Kyselyn toisessa osiossa käsitellään työn kiireellisyyttä ja määrää. Osiossa arvioidaan kiireen ja työ­määrän vaikutuksia työn kuormittavuudelle ja työntekijän henkiseen jaksamiseen. Seuraavassa ku­vassa 2 on esitetty vastanneiden mielipidejakaumaa prosenttiosuuksina.



KUVA 2. Kiire ja työn määrä

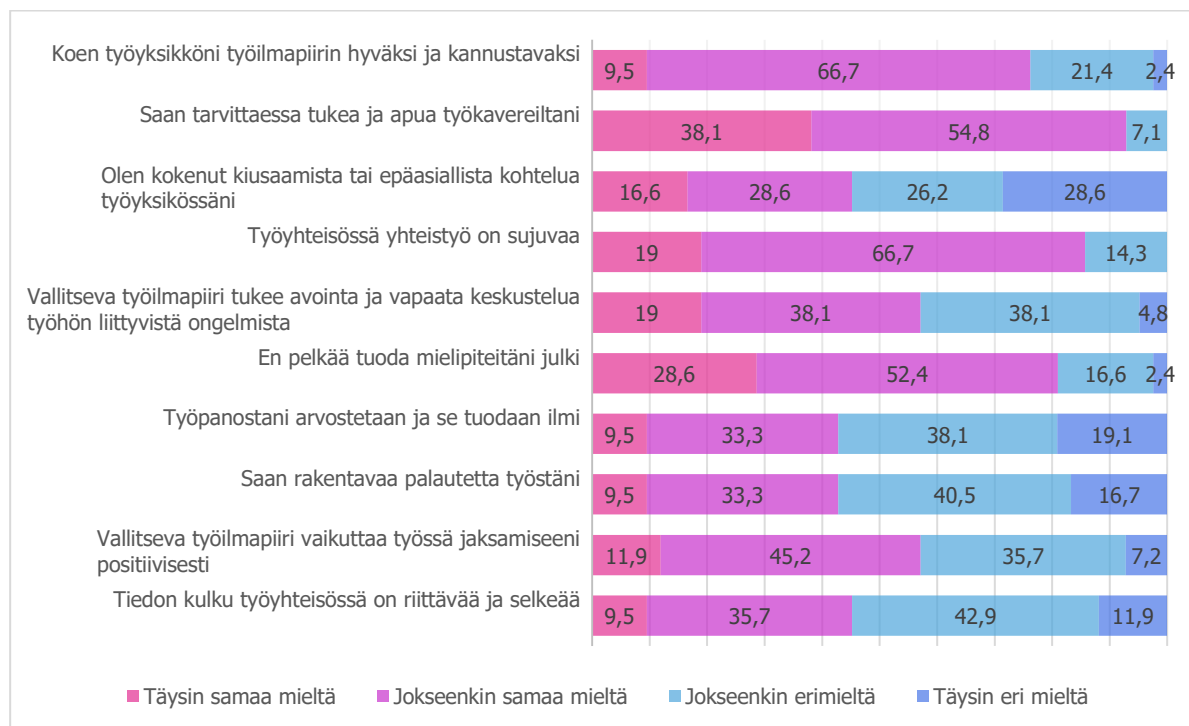
Työ arvioidaan keskimääräisesti jokseenkin kiireiseksi (66,6 %) ja työ­määrä jokseenkin liian suureksi (64,3 %). Valtaosa vastaajista (76,2 %) arvioi kiireellä olevan negatiivinen vaikutus myös työssä jak­samiseen. Vastanneista 64,3 % kokee kiireen aiheuttavan ylimääräisiä virheitä työssä ja valtaosa (69 %) kokee kiireestä aiheutuneet virheet jokseenkin kuormittavina tekijöinä henkisel­le jaksamiselle. Lähes puolet (45,2 %) ei pidä ylityön määrää merkittävänä negatiivisena tekijänä työssä jaksamiseen, kun taas 54,8 % vastaajista on jokseenkin tai täysin samaa mieltä ylityön roolista henkisen jaksamisen alentumisessa. Yli puolet vastaajista eivät koe asiakasmäärää tai -laatua merkittävänä kuormitusteki­jänä, kun taas hieman alle puolet kokee asiakasmäärän ja -laadun jokseenkin kuormittavana. Valtaosa vastaajista (71,4 %) kokee henkilöstöresurssit riittämättömiksi suhteessa työn määrään. Seuraavassa taulukossa 3 on esitetty kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien lukumäärällistä jakaumaa.

TAULUKKO 3. Toisen osion lukumäärällinen jakauma väittämien kesken

| Väittämät | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|--|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| 11. Koen työni liian kiireiseksi | 9 | 19 | 11 | 3 |
| 12. Koen työmääräni liian suureksi | 6 | 21 | 13 | 2 |
| 13. Kiire vaikuttaa jaksamiseen negatiivisesti | 14 | 18 | 6 | 4 |
| 14. Koen kiireen aiheuttavan ylimääräisiä virheitä työskentelyssäni | 5 | 22 | 12 | 3 |
| 15. Koen kiireen aiheuttamat virheet kuormittavana | 14 | 15 | 10 | 3 |
| 16. Ylityön määrä vaikuttaa jaksamiseen negatiivisesti | 6 | 17 | 14 | 5 |
| 17. Koen asiakasmäärästä johtuvan kuormituksen liian suureksi | 3 | 16 | 16 | 7 |
| 18. Koen asiakaslaadusta johtuvan kuormituksen liian suureksi | 2 | 16 | 19 | 5 |
| 19. Koen työyksiköni henkilöstöresurssit riittäviksi työmäärään nähden | 5 | 7 | 18 | 12 |

7.3 Työilmapiiri ja työyhteisö

Kyselyn kolmannessa osiossa käsitellään työyhteisön toimivuutta ja työilmapiiriä sekä niiden merkitystä työssä henkisesti kuormittumiselle. Seuraavassa kuvassa 3 on esitetty vastanneiden mielipidejakaumaa prosenttiosuuksina.



Kuva 3. Työilmapiiri ja työyhteisö

Enemmistö vastaajista (66,7 %) on jokseenkin samaa mieltä, että työilmapiiri työyksiköissä on hyvä ja kannustava. Valtaosa vastaajista (92,9 %) kokee jokseenkin tai täysin saavansa tukea ja apua työkavereiltaan. Myös enemmistö (85,7 %) kokee työyhteisön yhteistyön jokseenkin tai täysin sujuvaksi. Vastaajista 57,1 % kokee työilmapiirin olevan avointa ja vapaata keskustelua tukeva. Kuitenkin

merkittävä osa vastaajista (42,9 %) on jokseenkin tai täysin eri mieltä työilmapiirin avoimuuden suhteen. Työyhteisössä ei kuitenkaan keskimääräisesti pelätä tuoda mielipiteitä julki (81 %). Vastaajista yli puolet (57,2 %) on jokseenkin tai täysin eri mieltä työyhteisöltä saadun työpanoksen arvostuksen sekä rakentavan palautteen saannin suhteen.

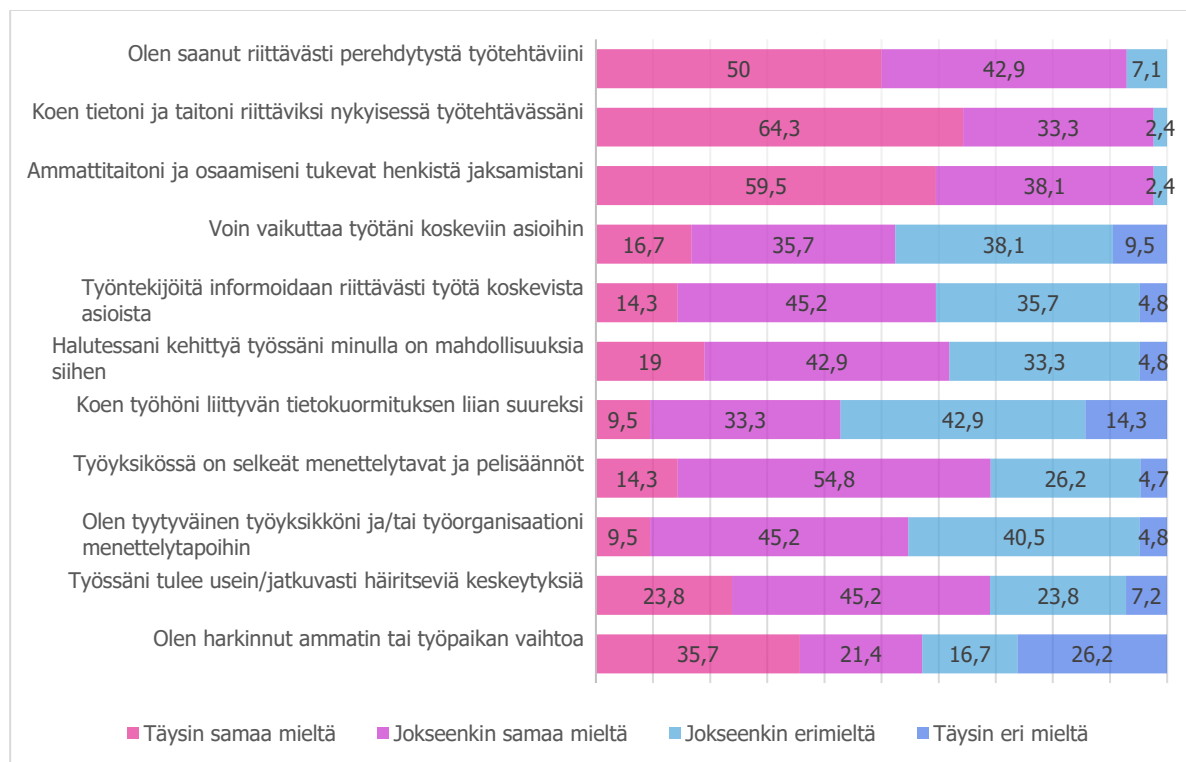
Vallitsevan työilmapiirin arvioidaan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen (57,1 %), mutta huomattava määrä vastaajista (42,9 %) on jokseenkin tai täysin eri mieltä työilmapiirin positiivisesta vaikutuksesta omaan jaksamiseen. Suurin osa vastaajista on jollain tapaa kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työyksikössään. Vastaajista 16,6 % on täysin samaa mieltä, 28,6 % jokseenkin samaa mieltä ja 26,2 % jokseenkin erimielistä. Yli puolet vastaajista arvioi tiedonkulun työyksikössä olevan jokseenkin riittämätöntä ja epäselvää (54,8 %). Seuraavassa taulukossa 4 on esitetty kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien lukumäärällistä jakaumaa.

TAULUKKO 4. Kolmannen osion lukumäärällinen jakauma väittämien kesken

| Väittämät | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|--|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| 20. Koen työyksikköni työilmapiirin hyväksi ja kannustavaksi | 4 | 28 | 9 | 1 |
| 21. Saan tarvittaessa tukea ja apua työkavereiltani | 16 | 23 | 3 | 0 |
| 22. Olen kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työyksikössäni | 7 | 12 | 11 | 12 |
| 23. Työyhteisössä yhteistyö on sujuvaa | 8 | 28 | 6 | 0 |
| 24. Vallitseva työilmapiiri tukee avointa ja vapaata keskustelua työhön liittyvistä ongelmista | 8 | 16 | 16 | 2 |
| 25. En pelkää tuoda mielipiteitäni julki | 12 | 22 | 7 | 1 |
| 26. Työpanostani arvostetaan ja se tuodaan ilmi | 4 | 14 | 16 | 8 |
| 27. Saan rakentavaa palautetta työstäni | 4 | 14 | 17 | 7 |
| 28. Vallitseva työilmapiiri vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti | 5 | 19 | 15 | 3 |
| 29. Tiedonkulku työyhteisössäni on riittävää ja selkeää | 4 | 15 | 18 | 5 |

7.4 Työn hallinta ja vaatimukset

Kyselyn neljännessä osiossa arvioidaan oman ammatillisen tiedon ja taidon vaikutusta henkiseen jaksamiseen sekä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Osiossa arvioidaan myös työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta. Seuraavassa kuvassa 4 on esitetty vastanneiden mielipidejakaumaa prosenttiosuuksina.



KUVA 4. Työn hallinta ja vaatimukset

Valtaosa vastaajista kokee saaneensa riittävää perehdytystä työtehtäviin sekä oman tietonsa ja taitonsa riittäviksi nykyisissä työtehtävissään. Oma ammatillinen osaaminen koetaan myös voimavarana henkiselle jaksamiselle. Työnhallintaan liittyvät asiat, kuten työvuoroihin, tehtäviin sekä päätöksiin vaikuttaminen arvioidaan myönteisesti (52,4 %). Kuitenkin lähes puolet (47,6 %) ovat jokseenkin tai täysin eri mieltä työnhallintamahdollisuuksista. Työtä koskevan informaatio arvioidaan pääasiassa jokseenkin riittäväksi (45,2 %). Yli puolet (61,9 %) on jokseenkin tai täysin samaa mieltä kehittymismahdollisuuksista työssään. Työhön liittyvää tietokuormitusta ei pääasiassa (57,2 %) koeta liian suureksi, mutta enemmistö (69 %) arvioi työn sisältävän jatkuvia häiritseviä keskeytyksiä.

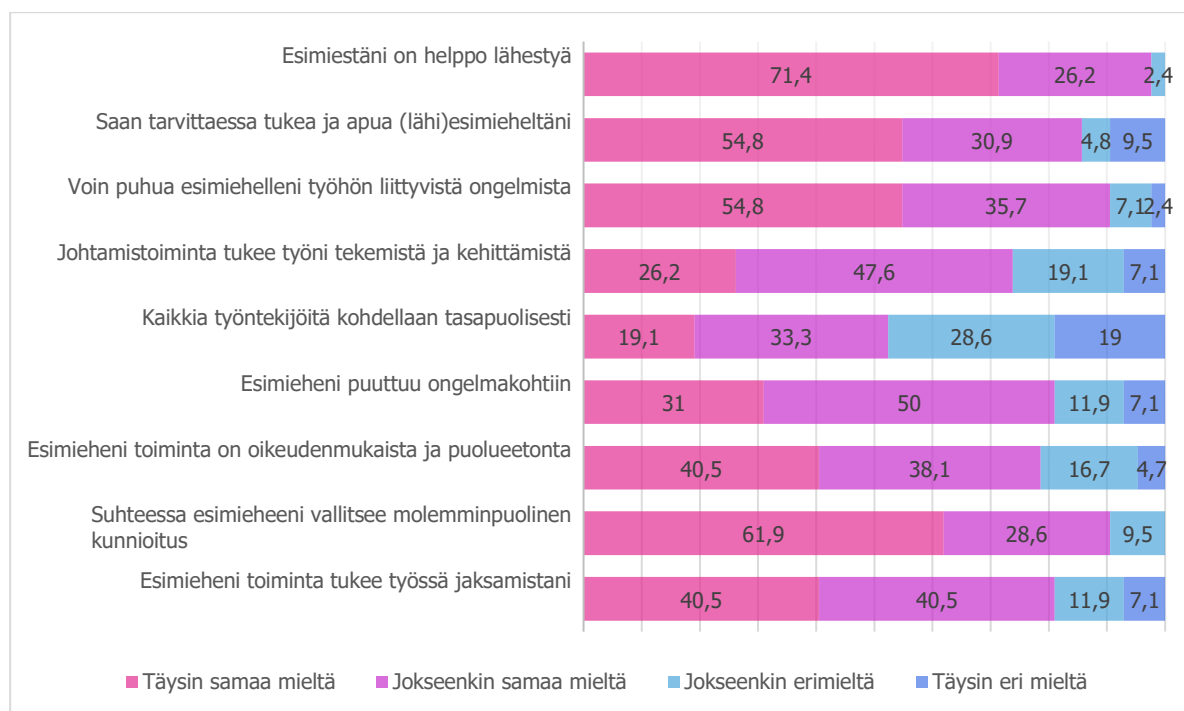
Työyksikön menettelytavat ja pelisäännöt arvioidaan jokseenkin selkeiksi (54,8 %). Vastaajista 54,7 % ovat enimmäkseen tyytyväisiä työyksikön tai työorganisaation menettelytapoihin, kun taas vastaavasti 45,3 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Vastaajista suurin osa on jollain tapaa harkinnut ammatin tai työpaikan vaihtoa. Vastaajista vain 26,2 % ei ole millään tapaa harkinnut ammatin tai työpaikan vaihtoa. Seuraavassa taulukossa 5 on esitetty kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien lukumäärällistä jakaumaa.

TAULUKKO 5. Neljännen osion lukumäärällinen jakauma väittämiä kesken

| Väittämät | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|--|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| 30. Olen saanut riittävästi perehdytystä työtehtäviini | 21 | 18 | 30 | 0 |
| 32. Koen tietoni ja taitoni riittäväksi nykyisessä työtehtävässäni | 28 | 14 | 1 | 0 |
| 33. Ammattitaitoni ja osaamiseni tukevat henkistä jaksamistani | 25 | 16 | 1 | 0 |
| 34. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin | 7 | 15 | 16 | 4 |
| 35. Työntekijöitä informoidaan riittävästi työtä koskevista asioista | 6 | 19 | 15 | 2 |
| 36. Halutessani kehittyä työssäni minulla on mahdollisuuksia siihen | 8 | 18 | 14 | 2 |
| 37. Koen työhöni liittyvän tietokuormituksen liian suureksi | 4 | 14 | 18 | 6 |
| 38. Työyksikössä on selkeät menettelytavat ja pelisäännöt | 6 | 23 | 11 | 2 |
| 39. Olen tyytyväinen työyksikköni ja/tai työorganisaationi menettelytapoihin | 4 | 19 | 17 | 2 |
| 40. Työssäni tulee usein/jatkuvasti häiritseviä keskeytyksiä | 10 | 19 | 10 | 3 |
| 41. Olen harkinnut ammatin tai työpaikan vaihtoa | 15 | 9 | 7 | 11 |

7.5 Johtamistoiminta

Kyselyn viidennessä ja viimeisessä arvioidaan johtamistoiminnan vaikutusta työssä jaksamiseen sekä työntekijän henkiseen terveyteen. Seuraavassa kuvassa 5 on esitetty vastanneiden mielipidejakaumaa prosenttiosuuksina.



KUVA 5. Johtamistoiminta

Vastaajista 97,6 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että esimies on helposti lähestyttävissä. Myös esimieheltä saatavaan tukeen, apuun, ja työhön liittyvistä ongelmista keskustelemiseen ollaan

enemmäkseen tyytyväisiä. Vastaajista 73,8 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä johtamistoiminnan tukevan työn tekemistä ja kehitystä. Kuitenkin vain 52,4 % on jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Vastaajista siis lähes puolet eli 47,6 % on jokseenkin tai täysin eri mieltä työntekijöiden kohtelusta. Esimiehen oikeudenmukaista ja puolueetonta toimintaa tukee täysin vain 40,5 %. Vastaajista vain 31 % kokee täysin esimiehen puuttuvan ongelmakohtiin työssä. Kuitenkin vastaajista 61,9 % on täysin samaa mieltä, että suhteessa esimieheen vallitsee molemminpuolinen kunnioitus. Esimiehen toiminnan arvioidaan enimmäkseen myös tukevan työntekijöiden työssä jaksamista. Seuraavissa taulukossa 6 on esitetty kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien lukumäärällistä jakaumaa sekä viidennen osion vastauksista saatujen tulosten keskiarvoja.

TAULUKKO 6. Neljännen osion lukumäärällinen jakauma väittämien kesken

| Väittämät | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|---|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| 42. Esimiestäni on helppo lähestyä | 30 | 11 | 1 | 0 |
| 43. Saan tarvittaessa tukea ja apua (lähi)esimieheltäni | 23 | 13 | 2 | 4 |
| 44. Voin puhua esimiehelleni työhön liittyvistä ongelmista | 23 | 15 | 3 | 1 |
| 45. Johtamistoiminta tukee työni tekemistä ja kehittämistä | 11 | 20 | 8 | 3 |
| 46. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti | 8 | 14 | 12 | 8 |
| 47. Esimieheni puuttuu ongelmakohtiin | 13 | 21 | 5 | 3 |
| 48. Esimieheni toiminta oikeudenmukaista ja puolueetonta | 17 | 16 | 7 | 2 |
| 49. Suhteessa esimieheeni vallitsee molemminpuolinen kunnioitus | 26 | 12 | 4 | 0 |
| 50. Esimieheni toiminta tukee työssä jaksamistani | 17 | 17 | 5 | 3 |

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä psykososiaalisia kuormitustekijöitä röntgenhoitajat kokevat työssään sekä kuvata työympäristöön ja -ilmapiiiriin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen sekä röntgenhoitajien jaksamiseen työssä. Tutkimuksen mukaan röntgenhoitajat ovat keskimääräisesti tyytyväisiä ja motivoituneita työhönsä. Työ on sekä viihtyisää että mielekästä. Yleiskuvan ja keskiarvojen alle kuitenkin piiloutuu henkistä hyvinvointia koettelevaa kuormittumista. Keskeisimpiä työhyvinvointia alentavia psykososiaalisia kuormitustekijöitä on todettu olevan kiire, työmäärän ja työtahdin epätasapaino, työvoimapula sekä työn ja potilaiden määrä suhteessa käytössä oleviin henkilöstöresursseihin (Kivekäs 2018, 119; Ballinger, Comello & Veale 2008, 12). Lisäksi tavallisimpia työperäistä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä on todettu olevan pitkät työpäivät, haasteelliset potilaat ja vaativa työympäristö (Kasner 2020, 477; Lohikoski & Suominen 2019, 114). Tutkimuksen mukaan merkittävimpiä röntgenhoitajan ammatissa koettuja psykososiaalisia kuormitustekijöitä olivat työperäinen stressi, työn uuvuttavuus, liiallinen kiire ja työn määrä sekä riittävien henkilöstöressurssien puute. Liiallisesta kiireestä aiheutuneet ylimääräiset virheet työskentelyssä koettiin myös kuormittavina.

Työyksikköjen sosiaalisessa toimivuudessa havaittiin myös epäkohtia, jotka voivat aiheuttaa merkittävää kuormittumista ja alentaa henkistä jaksamista. Keskeisinä kuormitustekijöitä olivat työpaikkakiusaaminen, epäasiallinen kohtelu sekä vajeet rakentavassa palautteessa ja työpanoksen arvostuksessa. Lähes puolet röntgenhoitajista olivat kokeneet jollain tavalla kiusaamista tai asiaankuulumatonta kohtelua työssään. Lisäksi työtä koskevien asioiden viestinnässä koettiin epäselvyyttä ja riittämättömyyttä. Työn hallintaan ja vaatimuksiin liittyviä kuormitustekijöitä olivat useat työtä häiritsevät keskeytykset ja osittainen tyytymättömyys työyksikön tai työorganisaation menettelytapoihin. Röntgenhoitajat olivat pääasiassa tyytyväisiä työpaikkansa johtamistoimintaan, joskin yksittäiset työntekijät kyseenalaistivat vallitsevan positiivisen käsityksen esimiestensä toiminnasta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli lisäksi selvittää, miten koetut psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa stressi näyttäytyi keskeisenä kuormitustekijänä. Stressin syntyyn eniten vaikuttivat liiallinen kiire ja työn määrä, jotka koettiin alentavan röntgenhoitajien henkistä jaksamista. Henkilöstöressurssien riittämättömyys vaikutti kiireen ja liiallisen työmäärän kokemiseen, koska ne usein johtavat yksittäisen työntekijän työmäärän kasvuun ja siten stressin lisääntymiseen (Kasner 2020, 477). Kiireen koettiin aiheuttavan ylimääräisiä virheitä sekä virheitä, jotka olisi voitu välttää. Kiireestä aiheutuneiden ylimääräisten virheiden koettiin vaikuttavan negatiivisesti psyykkiseen hyvinvointiin sekä lisäävän henkistä kuormittumista. Liiallinen kiire ja kiireen aiheuttamat virheet työskentelyssä voivat vaikuttaa ennestään heikentyneen jaksamisen kautta työn laatuun ja sen tuottavuuteen. Kiireen aiheuttama harkintakyvyn aleneminen ja sen vuoksi syntyneet virheet voivat johtaa entistä kuormittavampiin tilanteisiin ja tätä kautta kuormittaviksi koettujen työtilanteiden välttelyyn. (Heiskanen 2014, 165; Manka 2014, 101.)

Tutkimuksessa stressin taustalla toimivat eri kuormitustekijät tukevat toisiaan, mikä edesauttaa stressin lisääntymistä ja pitkittymistä sekä kasvattaa työuupumuksen riskiä (Gray ym. 2019, 2; Häggman-

Laitila 2014, 145). Röntgenhoitajat kokivat työajan ulkopuolella tapahtuvan palautumisen jokseenkin riittäväksi, eivätkä työasiat häirinneet työn ulkopuolista elämää. Työajan ulkopuolella palautumista ei kuitenkaan voida sanoa täysin riittäväksi. Valtaosa röntgenhoitajista oli kokenut myös jonkin asteista uupumusta, mutta uupumus ja stressi eivät kuitenkaan olleet ensisijaisia työstä väliaikaisesti poisjäämisen syitä. Näin ollen stressi ja uupumus näyttävät rajautuvan suurimmilta osin työhön itseensä. Asiakasmäärä koettiin kuormittavampana kuin asiakaslaatu, mutta asiakkaiden määrästä ja laadusta aiheutuvaa kuormitusta ei pääasiallisesti pidetty liian suurena.

Röntgenhoitajat arvioivat omaa ammatillista osaamistaan ja saamaansa perehdytystä riittäviksi sekä henkistä hyvinvointia tukeviksi. Työssä kuitenkin arvioitiin aiheutuvan usein häiritseviä keskeytyksiä, joilla on yhteys stressitason nopeaan ja voimakkaaseen nousuun (Aro 2018, 92). Työpaikan menettelytapoja ja pelisääntöjä pidettiin jokseenkin selkeinä, vaikka tyytymättömyys niihin korostui lähes puolella röntgenhoitajista. Röntgenhoitajista hieman yli puolet myös arvioivat, ettei vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ollut riittävästi. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työprosessiin ja työtä koskevaan päätöksentekoon vaikuttavat erityisesti työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin (Mäkisalo-Ropponen 2014, 111). Vaihtelevat elämäntilanteet voivat tehdä työssä käymisen vaikeammaksi, jolloin työperäisen stressi ja sairauspoissaolot lisääntyvät. Mahdollisuus vaikuttaa työvuorosunnitteluun auttaa työntekijöiden elämäntilanteiden ja työn yhteensovittamisen, tehden työssä käymisestä helpompaa ja henkistä jaksamista tukevaa. (Kivekäs 2018, 121; Häggman-Laitila 2014, 158.) Tutkimuksen mukaan jopa kolmeneljäsosa röntgenhoitajista oli jollain tapaa harkinnut ammatin tai työpaikan vaihtoa. Tutkimuksen perusteella on kuitenkin vaikeaa määrittää, mitkä kaikki työn sisäiset tai ulkoiset tekijät tähän vaikuttavat.

Tutkimuksessa röntgenhoitajat arvioivat sosiaalisen työympäristön kuormittavuutta pääasiassa pieneksi ja työilmapiiriä pidettiin jokseenkin hyvänä. Hyvällä työilmapiirillä on merkittävä positiivinen vaikutus työntekijöiden työhaluun sekä motivaatioon, sillä se tukee erityisesti työssä jaksamista (Aro 2018, 11; Manka 2014, 95). Työilmapiirin tila jakoi kuitenkin mielipiteitä. Merkittävien ero työilmapiiriä ja työyhteisöä koskevissa mielipiteissä esiintyi työpaikkakiusaamisessa ja epäasiallisessa kohtelussa. Lähes puolet röntgenhoitajista olivat kokeneet jonkinlaista epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työyksikössään. Työpaikkakiusaamisella ja epäasiallisessa kohtelulla on suora vaikutus työilmapiiriin laatuun, työtyytyväisyyteen, työhyvinvoinnin ja työmotivaation alenemiseen sekä työstä suoriutumiseen. Terveystieteiden alalla tämä on erityisen vahingollista, sillä hoidon laadun heikentyessä on myös potilasturvallisuus vaarassa kärsiä. (Parikh, Harolds & Bluth 2017, 3; Trad & Johnson 2014, 123.) Tutkimuksen perusteella mielipidejakaumaa on tosin mahdoton tulkita. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät työyhteisön vuorovaikutukselliset ominaisuudet: mitä kukakin kokee kiusaamisena ja tunnistavatko ihmiset omaa toimintaansa mahdollisesti loukkaavaksi tai epäasialliseksi. Tutkimuksen perusteella ei voida myöskään tehdä johtopäätelmiä siitä, miten työyhteisön jäsenet yksilöllisellä toiminnallaan vaikuttavat työilmapiiriin laatuun.

Röntgenhoitajien mielipiteet työilmapiiriin avoimuudesta ja keskustelun vapaudesta jakoutuivat myös lähes kahtia. Vallitsevan työilmapiiriin ei koettu täysin tukevan vapaata keskustelua ja mielipiteiden ilmaisua työhön liittyvistä ongelmista. Vain yksiviidesosa röntgenhoitajista koki työilmapiiriin täysin avoimena ja vapaata keskustelua tukevana. Tämä antaa vaikutelman siitä, että joissain tilanteissa tai

joillekin henkilöille suora mielipiteen ilmaisu työtä koskevista ongelmista voi olla vaikeaa tai jopa pelottavaa. Avoin kommunikointi ja terve viestintäkulttuuri auttavat luomaan työympäristön, jossa voidaan tuoda vapaasti esiin työn kehittämisalueita ja siten tukea työntekijöiden työssä jaksamista. Päinvastoin mielipiteen ilmaisun hiljentävä ja kaikkia työntekijöitä osallistavaa keskustelua rajoittava työilmapiiri on haitallisesti kuormittava tekijä. (Aro 2018, 65, 69–70.) Röntgenhoitajat arvioivat pääasiassa saavansa tarvittaessa työkavereiltaan tukea ja apua, mutta työkavereilta saatava arvostus omaa työtä kohtaan koettiin kuitenkin puutteelliseksi, eikä rakentavaa palautetta työstä välttämättä annettu riittävästi. Vallitsevan työilmapiirin vaikutus työssä jaksamiseen oli jokseenkin positiivinen, mutta lähes puolet röntgenhoitajista erosi myös tässä mielipiteiltään. Terveydelle haitalliselta kuormitukselta suojaavia tekijöitä ovat hyvässä työilmapiirissa koetut myönteiset tunteet, yhdessä onnistuminen ja tekeminen sekä työyhteisön tuen saaminen. Näiden puuttuminen on taas kuormittumiselle altistavaa. (Äärelä 2019; 355; Aro 2018, 102.)

Tutkimuksessa työilmapiirin laatu näyttöytyy verrattain kiistanalaisena. Työilmapiirin ja työyhteisön laadun arvioinnissa esiintyi muita aihealueita enemmän mielipide-eroja röntgenhoitajien välillä. Mielipide-erojen taustasyiden selvittämiseksi olisi merkityksellistä kohdentaa huomiota myös eri työyhteisön jäsenten toimintaan. Työilmapiirin laadun kehittäminen on oleellista myös työskentelyn tason osalta. Työilmapiiri on suoraan verrattavissa hoitotyön laatuun, hoitajien työtapoihin ja siten työorganisaation tuottavuuteen. (Lohikoski, Roos & Suominen 2019, 113.)

Röntgenhoitajat olivat pääasiassa tyytyväisiä työyksikkönsä johtamistoimintaan sekä työntekijöiden ja esimiehen välillä vallitsevaan suhteeseen. Esimiestä oli helppo lähestyä, esimiehen tarjoamaa tukea ja apua työssä pidettiin riittävänä, ja esimiehen kanssa voitiin puhua työtä koskevista ongelmista. Esimiehen toiminta koettiin enimmäkseen oikeudenmukaiseksi ja puolueettomaksi, mutta ristiriitaisesti lähes puolet röntgenhoitajista eivät kuitenkaan kokeneet työntekijöiden kohtelua tasapuoliseksi. Tässä sekä esimiehen että työntekijän osallisuus johtamistoimintaa arvioidessa jää epäselväksi. Negatiivisesti koetulla johtamiskäyttäytymisellä voi olla merkittävä kielteinen vaikutus työntekijöiden tyytyväisyyteen ja työpaikkaan sitoutuneisuuteen (Watson 2009, 302), kun taas onnistuneella johtamisella voi olla merkittäväkin myönteinen vaikutus sosiaaliseen työympäristöön ja henkiseen hyvinvointiin (Aro 2018, 71). Esimiehen toiminta näyttöytyi pääasiallisesti henkistä työhyvinvointia tukevana tekijänä, mutta tätä käsitystä kyseenalaistavaa mielipidejakaumaa oli myös nähtävissä.

8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arene ry:n laatimassa "Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset" asiakirjassa määritellään opinnäytetöiden ja opinnäytetyöprosessin eettiset suositukset ja tieteelliset käytännöt. Ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan Arene ry:n laatimia suosituksia, jotka perustuvat tekijänoikeuslakiin (1961/404) ja tietosuojalakiin (2018/1050) sekä kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, linjauksiin ja suosituksiin. (Arene 2020.) Opinnäytetyöryhmä on velvollinen noudattamaan Savonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessin eettisiä ohjeita.

Tutkimusta varten anottiin asianmukaiset tutkimusluvut noudattaen organisaation tutkimuslupamenettelyä. Opinnäytetyössä kerättiin tutkimusaineistoa, jonka käsittelyssä noudatettiin ammattikorkeakoulujen tietosuojaohteita sekä EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (2016/679) ja Suomen tietosuojalaki (1050/2018). Opinnäytetyöryhmä noudatti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimaa ohjetta, joka määrittää ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin Suomessa. Tutkijat ja tutkimusryhmän jäsenet ovat ensisijassa vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Tutkimuseettisiä ohjeita noudattavan tutkimuksen perustana ovat tutkimustyön rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tutkimuksen alkuvaiheessa tutkijan tulee perehtyä hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin ja noudattaa tutkimuksen eettisiä ohjeita. Tutkimustyössä vastuuseen ja velvollisuuteen lukeutuvat muiden tutkijoiden työn arvostus ja kunnioitus kuten lähteiden asiallinen merkintä. Tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvat avoimuus ja vastuullinen viestintä tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (TENK 2012, 6–7.) Opinnäytetyön aiheena ollut tutkimus toteutettiin näitä periaatteita noudattaen.

Aineistonkeruussa ensisijaisesti haettiin tutkimusartikkeleita sekä kirjallisuuslähteitä, joita arvioitiin niiden näytönasteen sekä relevanssin suhteen. Lähdeaineistosta koottiin opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta röntgenhoitajille esitetty kyselylomake muodostettiin. Tutkimusaineiston analysointivaiheessa vastaukset käytiin läpi huolellisesti ja kirjattiin ylös merkittävimmät huomiot pohjautuen teoriataustaan. Aineiston analysoinnissa tutkimustuloksia käytiin läpi järjestelmällisesti ja peilattiin tutkimuksen taustalla olevaan teoreettiseen viitekehykseen. Aineiston tulkinnassa ja tutkimustulosten esittelyssä huomioitiin, mitä tutkimus osoittaa ja mitä johtopäätöksiä tutkimuksen perusteella ei voida tehdä.

Tutkimustulosten käyttökelpoisuus määrittyy niiden luotettavuuden, yleistettävyyden laajuuden sekä merkityksen todellisuuteen kautta. Tutkimustuloksia tulee tulkita niitä koskevan teorian tiedon sekä aineistonkeruun ja hankintatavan asettamissa rajoissa, jotka määrittävät tutkimustulosten yleistettävyyttä. (Erätuuli, Leino & Yli-luoma 1994, 98, 100.) Tutkimuksen tarkkuutta määrittävät otoskoko ja laatu, eli kuinka hyvin ne edustavat perusjoukkoa, muuttujia koskevien tietojen käsittelyn huolellisuus ja tarkkuus sekä vastauslomakkeen ja -vaihtoehtojen kyky mitata tutkittavaa asiaa kattavasti. Arvioinnissa tulee myös huomioida, ettei tutkimus sisällä satunnaisvirheitä. Tutkimuksen validius määräytyy sen kyvyllä mitata tutkittavaa aihetta tarkoituksenmukaisesti. (Kananen 2014, 137.) Tutkimus on reliabeeli, mikäli se kykenee antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä eli sitä, onko tutkimus toistettavissa samoin tuloksin tutkijasta riippumatta. (Vilka 2007, 149.) Opinnäytetyönä toteutetun tutkimuksen tulosten toistettavuutta ei voida pitää täysin varmana. Aineiston rajallisuus näyttäytyy vastausmäärän suhteellisena pienuutena verrattuna koko ammattikuntaan. Suuremmalla vastausprosentilla ja tutkimalla useampia eri työorganisaatioita tulokset voisivat olla mahdollisesti toisenlaisia. Muutokset työyhteisöissä ja työympäristöissä todennäköisesti myös muuttaisivat tutkimuksesta saatavia vastauksia. Vastausmäärään vaikutti todennäköisesti myös kesäloma-aika, jolloin vastaukset kerättiin. Koska tutkimukseen osallistuneen pohjoissavolaisen sairaalan röntgenhoitajien kokonaislukumäärä eli perusjoukko (N) ei ole tiedossa, ei voida arvioida myöskään vastusten katoprosenttia.

Tutkimus antaa tietoa työssä jaksamisen teoreettisista lähtökohdista ja tarkastelee niiden konkreettista vaikutusta työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimus antaa myös tietoa työhyvinvointia uhkaavista riskitekijöistä, joiden vuoksi työntekijöiden työssä jaksaminen ja jatkaminen voivat kärsiä. Tutkimukseen laaditussa mittarissa kysymykset olivat johdonmukaisia ja tulokset teorian suuntaisia. Tutkimuksen ja sen otoskoon perusteella ei kuitenkaan voida olla varmoja siitä, olivatko kysymyksiin vastanneet röntgenhoitajat keskimääräistä tyytyväisempiä vai tyytymättömiä vallitseviin työolosuhteisiin. Suoraa korrelaationsuhdetta ei vastausten välille voida myöskään muodostaa, koska psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat työympäristön ja työtä kuormittavien tekijöiden lisäksi myös työn ulkopuolinen elämä sekä työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja kyky hallita kuormitustekijöitä. Tutkimusta on rajattu tarkastelemaan vain työhön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jolloin hyvinvoinnin fyysiset sekä yksityiselämään kuuluvat näkökannat jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Hyvinvoinnin fyysiset ulottuvuudet vaikuttavat työn psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden ohella työntekijöiden henkiseen jaksamiseen. Tutkimuksessa ei myöskään tarkastella työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka auttaisivat selittämään kyselyvastauksissa ilmenneiden työn kuormittavuutta koskevien näkemysten taustaa. Tutkimuksen perusteella psykososiaalisten kuormitustekijöiden heikentävää vaikutusta henkilöstön työssä jaksamiseen on havaittavissa, joskaan ei suoranaisesti kuormitustekijöistä aiheutunutta työkyvyttömyyttä.

Tutkimuksen tulokset ovat korkeintaan suuntaa antavia, sillä pienen vastaajamäärän vuoksi ei voida tehdä merkittäviä yleistyksiä röntgenhoitajien tämänhetkisestä työssä jaksamisesta tai henkisen hyvinvoinnin tilasta. Tulee myös huomioida, etteivät työhyvinvoinnin toteutumisen asettamat haasteet ole vain yksittäisten työyksiköiden tai organisaatioiden haaste. Lisäksi tutkimuksessa keskitytään nostamaan esille lähinnä henkiselle hyvinvoinnille haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jolloin röntgenhoitajan ammatille olennainen laitetekninen puoli ja sen potentiaalinen kuormittavuus jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Työhyvinvointia koskevien kehityskohteiden ohella tutkimus kaikesta huolimatta osoittaa myös tyytyväisyyttä työhön sekä työyhteisöstä kumpuavia voimavaratekijöitä, jotka ovat yhtä merkittäviä huomioida tarkastellessa röntgenhoitajien henkistä työssä jaksamista.

Aineistonkeruussa käytettiin asiaankuuluvia tietokantoja, joista kerättiin tutkimukselle olennaiset ja sisäänottokriteerit täyttävät artikkelit. Sisäänottokriteereinä olivat muun muassa tutkimuksen luotettavuus sekä sisällön relevanttius tutkittavaan aiheeseen nähden. Aineiston valinnoista keskusteltiin ja valinnat tehtiin yhdessä. Artikkeleiden kielinä oli sekä suomi että englanti. Artikkelit luettiin huolellisesti läpi. Opinnäytetyöryhmän kielitaito tuki kansainvälisten artikkeleiden oikeintulkintemista ja käännösvirheiden välttämistä. Tutkimus oli opinnäytetyöryhmän ensimmäinen, mikä vaikuttaa sen luotettavuuteen. Teoreettista viitekehystä kootessa lähdeviitteet kirjattiin huolellisesti ja asianmukaisesti.

8.3 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu

Röntgenhoitajat ovat kliinisen radiografian asiantuntijoita ja vastaavat työssään erilaisista lääketieteellisistä kuvantamistutkimuksista ja niihin liittyvistä toimenpiteistä, sädehoidoista ja potilaan ohjauksesta sekä hoitamisesta. Röntgenhoitajien tehtäviin kuuluvat myös laaja laiteosaaminen ja toimin-

nan jatku laadunvarmistus. Työssä hyvin voiminen on tärkeä osa jaksamista sekä työkyvyn ja potilas-turvallisuuden ylläpitoa. Opinnäytetyön aihe valittiin työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdista käsin, sillä aihe on merkityksellinen ja tärkeä investointikohde työntekijöiden jaksamisen kannalta.

Opinnäytetyön aihekuvaus tehtiin maaliskuussa 2020, jossa kuvattiin opinnäytetyötä koskevan tutkimuksen tausta, tarkoitus ja tavoitteet sekä merkityksellisimmät käsitteet. Tutkimustyön lähtökohtana oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin. Tarkoituksena oli tulosten perusteella selvittää työympäristön ja -ilmapiirin mahdollisia puutteita paremmin ja paikantaa erityisiä kehityskohteita. Työhyvinvointi tutkimusaiheena antoi valmiuksia hyvinvoinnin ymmärtämiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimusaihe antoi lisäksi valmiuksia täyspäiväiseen työelämään siirtymiseen, tietoa röntgenhoitajan työn kuormittavuudesta ja kuormitukseen vaikuttavista tekijöistä sekä keinoja stressin ja uupumuksen ennaltaehkäisyyn.

Työsuunnitelmavaiheessa aihetta taustoitettiin tarkemmin ja taustalla olevaa teoriaa laajennettiin ja laadittiin aikataulu, jossa opinnäytetyö valmistuisi. Työsuunnitelmassa lisäksi analysoitiin opinnäytetyöryhmän työskentelyyn ja työn etenemiseen vaikuttavia tekijöitä SWOT-analyysimenetelmällä. SWOT-analyysi on nelikenttäinen analysointimenetelmä, jonka avulla voidaan tarkastella suunnitelman osa-alueita ja käyttää apuna niiden arvioinnissa, kehittämisessä ja ongelmien tunnistamisessa. Analyysimenetelmää käytetään, kun selvitetään toimintaan vaikuttavia tekijöitä. Osa-alueita ovat vahvuudet (*strength*), ongelmat ja heikkoudet (*weaknesses*), mahdollisuudet (*opportunities*) ja uhat (*threats*). (Silfverberg 2007, 52.) Vahvuuksia olivat motivaatio ja kiinnostus tutkittavaan aiheeseen sekä parityöskentelytaidot. Mahdollisina uhkina ja heikkouksina pidettiin aikataulussa pysymistä sekä jaksamista muiden opintojen ja ammattitaitoa edistävien harjoittelujen ohessa. Mahdollisuuksina pidettiin oman ammattitaidon, vuorovaikutustaitojen sekä yhteistyötaitojen kehittymistä.

Tiedonhakuprosessi aloitettiin muodostamalla hakusanoja tutkimuskysymyksistä. Tiedonhaussa käytetyt hakusanat rajattiin relevanssin mukaan ja aineistoa kerättiin järjestelmällisesti ja näytönaste arvioitiin kriittisesti (ks. Elomaa & Mikkola 2010, 15). Päätettäessä minne kysely voitaisiin lähettää, alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoituksena oli kohdistaa se useampaan eri itäsuomalaiseen sairaalaan. Lopulta tutkimuslupa päädyttiin hakemaan yhdeltä sairaalalta. Tutkimuslupaa haettiin sairaalan henkilöstö- ja hallintojohtajalta sekä radiologian yksikön ylihoitajalta, joka myös suostui organisaation yhteyshenkilöksi ja välitti kyselyn eteenpäin röntgenhoitajille vastattavaksi. Aiempaa kokemusta varsinaisen tutkimuksen tekemisestä ja siihen liittyvistä menettelyistä ei ollut, minkä vuoksi näihin oli perehdyttävä tarkasti.

Yhteistyö sujui hyvin ja tasaisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan. Aikatauluun tuli viivästyksiä, joiden vuoksi opinnäytetyön valmistumisajankohtaa päädyttiin siirtämään keväästä 2021 syksyyn 2021. Motivaatio opinnäytetyön tekoon pysyi koko työprosessin ajan, vaikka oli määrältään vaihtelevaa teoriaopetuksen ja pitkien harjoittelujaksojen aikana. Kirjoittamisprosessin aikana tiedonhankintataidot sekä tiedon arvioimisen ja soveltamisen taidot kehittyivät. Tätä tukivat myös samaan aikaan olleet ammattitaitoa edistävät harjoittelut. Vuorovaikutus ryhmässä oli rakentavaa, mutkatonta sekä tiedos-

tavaa. Vastuu ja työn määrä jaettiin tasaisesti opinnäytetyöryhmän kesken. Opinnäytetyö tehtiin hyvässä yhteisymmärryksessä ja syvensi tietämystä merkittävistä psyykkiseen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä.

Ammatillinen kasvu ja kehitys olivat opinnäytetyön toteutuksen keskiössä. Aihetta arvioitiin omien työelämäkokemusten valossa ja luotiin asiayhteyksiä ammattitaitoa edistävissä harjoitteluissa tehtyihin huomioihin ja kokemuksiin. Toisin sanoen aihe oli työelämälähtöinen. Opinnäytetyöprosessin aikana verkostoituminen ja sosiaalisten yhteyksien luominen eri työelämän toimijoihin vahvisti omaa ammatillista toimijuutta sekä viestintätaitoja. Tutkimuslupahakuprosessi oli uutta, minkä kautta syntyi pohja uusien kontaktien luomiselle sekä tutkimuksen toteuttamisen yhteydessä että ammattiyhteisössä. Röntgenhoitajilta saatu palaute tuki työprosessia. Opinnäytetyön ohjaajalta saatu palaute auttoi oppimisen ja opinnäytetyön toteutuksen reflektoinnissa sekä keskitti huomion työssä täydennystä vaativiin kohtiin. Nämä kehittivät henkilökohtaista reflektointia ajattelua sekä kykyä vastaanottaa palautetta.

Tutkimuseettisten periaatteiden (ks. sivu 36) mukaan toimiminen vaati tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimuksen toteutuksessa sekä tutkimustulosten esittelyssä. Tutkimusprosessi itsessään oli uutta, mutta yhteiset ja selvät tavoitteet auttoivat työprosessin etenemistä alustavasta epävarmuudesta huolimatta. Tutkimusprosessin alussa esimerkiksi tutkimuksen aikatauluttaminen oli haastavaa, koska aikaisempaa kokemusta tutkimuksen toteuttamisesta ei ollut. Tutkimusprosessi kehitti opinnäytetyöryhmän asiantuntijuutta sekä työyhteisöosaamista. Opinnäytetyön aikana lisäksi kehittyivät ryhmän keskeiset yhteistyötaidot sekä vastuunjako ja luottamus työryhmään. Opinnäytetyöryhmän tiedon hankinta, käsittely ja kriittinen arviointi kehittyivät keskustelelevassa ja reflektiivisessä ilmapiirissä. Tiedonhaku- ja kirjoittamisprosessien ohessa myös suomen ja englannin kielen taidot syventyivät. Opinnäytetyöryhmän eri kielelliset taidot tukivat vieraskielisten artikkelien kääntämistä ja tulkitsemista sekä itse opinnäytetyön kirjoittamista. Oman osaamisen arviointia ja kehittämistä tapahtui jatkuvasti koko opinnäytetyöprosessin ajan, mikä auttoi työn etenemistä. Vastuunotto opinnäytetyön toteutuksesta ja ryhmätyöskentelystä jakautui tasaisesti ryhmän kesken.

8.4 Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimus antaa suuntaa röntgenhoitajan ammatin merkittävimmistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden mahdollisesta vaikutuksesta alan työntekijöiden henkiseen jaksamiseen. Tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan vastaa kysymykseen *miksi*. Vaikka tutkimuksen perusteella esimerkiksi johtamistoimintaan oltiin keskimääräisesti jokseenkin tyytyväisiä, tulokset eivät kerro, miksi tietyt tekijät johtamistoiminnassa vaatisivat parantamista. Lisäksi vaikka tutkimustulosten perusteella röntgenhoitajat ovat keskimääräisesti tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtä mielekkäänä, tulokset eivät selitä, miksi enemmistö on jollain tapaa harkinnut vaihtavansa työpaikkaa tai ammattia.

Tutkimus auttaa täsmentämään röntgenhoitajien työhyvinvointiin liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä sekä miten teoreettinen tieto psyykkisestä hyvinvoinnista ja sen kuormittumisesta näyttäytyy konkreettisesti röntgenhoitajien työssä. Työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä terveyshaittojen ennaltaehkäisemiseksi työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvät puutteet on huomioitava ja ne

on pyrittävä korjaamaan. Arvioimalla säännöllisesti työn kuormittavuutta saadaan tietoa sitä koskevista kehityskohteista, mutta merkityksellistä on myös selvittää perimmäiset syyt työntekijöiden työhyvinvointiongelmien taustalla. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä hyödyntää suuntaa antavina tarkempaa jatkotutkimusta tai työpaikkaselvitystä varten.

LÄHTEET

- Aalberg, Veikko & Pesonen, Tuula 2019. Sairastumisen psykologiaa. Teoksessa Pesonen, Tuula, Aalberg, Veikko, Leppävuori, Antero, Räsänen, Sami & Viheriälä, Liisa (toim.) Yleissairaalaapsykiatria. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki, 82–100.
- Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkojulkaisu. Viitattu 20.4.2020. Saatavissa: <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Aro, Antti 2018. Työilmapiiri kuntoon. 2. painos. Alma Talent. Helsinki.
- Aronsson, Gunnar, Theorell, Töres, Grape, Tom, Hammarström, Anne, Hogstedt, Christer, Marteinsdottir, Ina, Skoog, Ingmar, Träskman-Bendz, Lil & Hall, Charlotte 2017. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. BMC Public Health 17, 264.
- Ashong, G.G.N.A., Rogers, H., Botwe, Bernard & Anim-Sampong, Samuel 2016. Effects of occupational stress and coping mechanisms adopted by radiographers in Ghana. Radiography 22, 112-117.
- Ballinger, Jacob M., Comello, Robert J. & Vealé, Beth. 2008. Stressors That Negatively Affect the Health of Radiology Professionals. Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences 39, 11-15. Elsevier Inc.
- Chipere, T.G.A., Motaung, T. & Nkosi, B. 2019. Structuring improved work environments for newly-qualified radiographers. Radiography 26, e14-e17. Elsevier Ltd.
- Dittman, A. T. 1987. The role of body movement in communication. Teoksessa Aaron W. Siegman & Stanley Feldstein (Eds.) Nonverbal behaviour and communication. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dunlop, Julie 2015. Meditation, Stress Relief, And Well-Being. Radiologic Technology, 86 (5), 535–555.
- Elomaa, Leena & Mikkola, Hannele 2010. Näytön jäljillä: Tiedonhaku näyttöön perustuvassa hoitotyössä hoitotyössä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 12. Verkkojulkaisu. Viitattu 9.8.2021.. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161352.pdf>
- Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Teoksessa Ranta, Iiri, Tilander, Eeva, & Laine, Pertti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy. Porvoo. 61–72.
- Erätuuli, Matti, Leino, Jarkko & Yli-Luoma, Pertti V. J. 1997, Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmis-tieteissä. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.
- Evans, Kevin D., Sommerich, Carolyn M., Klatt, Maryanna D., Griffin, Haley & Pan, Xuelang 2019. Self-reported Symptoms of Work-related Musculoskeletal Disorders Among Radiation Therapists. Radiation Therapist 28 (2), 131–142.
- Gray, Patricia, Senabe, Siphon, Naicker, Nisha, Kgalamono, Spo, Yassi, Annalee, & Spiegel, Jerry M. (2019). Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. International Journal of Environmental Research and Public Health 16(22), 1–2.

Heiskanen, A. 2014. Työpahoinvoinnin hinta. Teoksessa Ranta, Iiri, Tilander, Eeva, & Laine, Pertti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy, Porvoo. 162–177.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.

Häggman-Laitila, Arja 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, Iiri, Tilander, Eeva, & Laine, Pertti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy, Porvoo. 143–161.

Jahren Kristoffersen, Nina 2005. Terveys ja sairaus. Teoksessa Jahren Kristoffersen, Nina, Nortvedt, Finn & Skaug, Eli-Anne. (toim.) Hoitotyön perusteet. Edita Publishing. Tanska. 30–78.

Jokiniemi, K., Pietilä, A-M., Kangasniemi, M., Haatainen, K. & Meretoja, R. 2014. Työhyvinvointi ja kliinisen hoitotyön asiantuntijuus. Teoksessa Ranta, Iiri, Tilander, Eeva, & Laine, Pertti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy. Porvoo. 37–43.

Kananen, Jorma 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Juvenes Print. Tampere.

Karjalainen, Leila. 2015. Tilastotieteen perusteet. Otava. Keuruu. 2. painos.

Karvonen, Sakari 2018. Koetun hyvinvoinnin tila tunnuslukujen valossa. Teoksessa Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki, 96–100.

Karvonen, Sakari, Martelin, Tuija, Kestilä, Laura & Junna, Liina 2018. Tulotason mukaiset terveyserot. Teoksessa Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki, 101–119.

Karvonen, Sakari, Kestilä, Laura & Munkkila, Susanna 2018. Väestön elinolot ja sairastuvuus. Tulotason mukaiset terveyserot. Teoksessa Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki, 46-62.

Kasner, Sydney 2020. Technologist Stressors and Supportive Responses. *Radiologic Technology*, 91 (5), 477-479.

Kivekäs, T. 2018. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka, Uitti, Jukka & Antti-Poika, Mari (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki. 118–131.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, Iiri, Tilander, Eeva, & Laine, Pertti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy. Porvoo. 9–25.

Lehtonen, Johannes. 2019. Psykosomaattinen lääketiede. Teoksessa Pesonen, Tuula, Aalberg, Veikko, Leppävuori, Antero, Räsänen, Sami & Viheriälä, Liisa (toim.) Yleissairaalapyskiatria. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki. 20–29.

Lohikoski, K., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Workplace culture assessed by radiographers in Finland. *Radiography*, 25 (4), e113-e118.

Manka, Marja-Liisa 2014. Työnilo – pää(n)asia. Työhyvinvointi ja kliinisen hoitotyön asiantuntijuus. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy. Porvoo. 89–107.

- Mannermaa, Katri 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä. Alma Talent Oy. Helsinki.
- Mattila, Leena & Pääkkönen, Minna 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta verkkojulkaisu. Työturvallisuuskeskus TTK. 1. painos. Viitattu 12.12.2020. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf
- Mäkisalo-Ropponen, Merja 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi ja kliinisen hoitotyön asiantuntijuus. Teoksessa RANTA, I. & TILANDER, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy. Porvoo. 108–124.
- Mönkkönen, Kaarina 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus Oy. Tallinna.
- Parikh, Jay, R., Harolds, Jay, A., & Bluth, Edward, I 2017. Workplace Bullying in Radiology and Radiation Oncology. Journal of the American College of Radiology, 14 (8), 3.
- Rahm, Gullbritt, Rystedt, Ingrid, Wilde-Larsson, Bodil, Nordström, Gun & Strandmark, Margaretha 2019. Workplace bullying among healthcare professionals in Sweden: a descriptive study. Journal of Caring Sciences, 33 (3), 583.
- Räsänen, Kimmo 2018. Työterveyteen liittyvää lainsäädäntöä. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka, Uitti, Jukka & Mari, Antti-Poika, Mari (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki. 17–24.
- Saikka, Peppi & Hannikainen, Katri 2018. Työttömien ja työllisten koettu työkyky ja toimeentulo. Teoksessa Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki, 143–158.
- Sauni, Riitta 2018. Työturvallisuusyhteistyö. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka, Uitti, Jukka & Mari, Antti-Poika, Mari (toim.) Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki. 74–86.
- Silfverberg, Paul 2007. Ideasta projektiksi: projektityön käsikirja. Edita Publishing Oy. Helsinki. 1. painos.
- Sodeify, Roghie & Tabrizi, Fatemah, Moghaddam 2020. Nursing Students' Perceptions of Effective Factors on Mental Health: A Qualitative Content Analysis. International Journal of Community Based Nursing & Midwifery, 8 (1), 34-44. 11p.
- Suomala, Tiina 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen – voimien lähde ja arjen haaste. Työhyvinvointi ja kliinisen hoitotyön asiantuntijuus. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Bookwell Oy. Porvoo. 76–88.
- Tekijänoikeuslaki. L 8.7.1961/404. Finlex. Lainsäädäntö. Verkkosivu. Viitattu 20.4.2020. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404>
- TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkojulkaisu. Helsinki. Viitattu 8.1.2021. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tietosuoja laki. L 5.12.2018/1050. Finlex. Lainsäädäntö. Verkkosivu. Viitattu 30.7.2021. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>
- Trad, Megan & Johnson, Jordan 2014. Bullying Among Radiation Therapists: Effects on Job Performance and Work Environment. Radiologic Technology, 86 (2), 122–131.
- TTK 2020. Psykososiaalinen kuormitus verkkosivu. Viitattu 2021-02-07. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Työsuojelu 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? verkkosivu. Viitattu 3.2.2021. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Verrier, William & Harvey, Jane. 2009. An investigation into work related stressors on diagnostic radiographers in a local district hospital. *Radiography* 16, 115–124. Elsevier Ltd.

Viikari-Juntura, Eira 2018. Työ ja liikuntaelämä. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka, Uitti, Jukka & Mari, Antti-Poika, Mari (toim.). *Työstä terveyttä*. 4. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki. 132–142.

Watson, M. Liana 2009. Leadership's Influence On Job Satisfaction. *Radiologic Technology*, 80 (4), 297–308.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. FINLEX. Viitattu 10.3.2021. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Äärelä, Erkki 2019. Masennushäiriöt. Teoksessa Pesonen, Tuula, Aalberg, Veikko, Leppävuori, Antero, Räsänen, Sami & Viheriälä, Liisa (toim.). *Yleissairaalapsykiatria*. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki, 351–362.

LIITE 1: SAATEKIRJE



Hei!

Olemme kaksi röntgenhoitajaopiskelijaa Savonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä röntgenhoitajan työtä kuormittavista tekijöistä ja niiden vaikutuksesta psyykkiseen hyvinvointiisi ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyömme tavoitteena on kartoittaa työympäristösi ja työilmapiiriisi liittyviä kuormitustekijöitä ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja on täysin vapaaehtoista. Kyselyssä ei käsitellä henkilötietojasi. Voit vastata kyselyyn **30.6.2021 asti**. Kysely koostuu väittämistä, joista sinun tulee valita itsellesi sopivin vaihtoehto. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa **noin 5 minuuttia**. Pyydämme sinua ystävällisesti osallistumaan kyselyymme.

Ohessa liitteenä on tutkimuksen tietosuojaseloste. Voit vastata kyselyyn seuraavasta linkistä:

<https://link.webropolsurveys.com/S/OCE61FB1163D7EAE>

Kiittäen,

Telma Leino & Emilia Partanen
Savonia-ammattikorkeakoulu



**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: [22.03.2021]**

Tietoa tutkimukseen osallistuvalle

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsitteilyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Telma Leino

Osoite: [REDACTED]

Puhelinnumero: [REDACTED]

Sähköpostiosoite: Telma.Leino@edu.savonia.fi

Nimi: Emilia Partanen

Osoite: [REDACTED]

Puhelinnumero: [REDACTED]

Sähköpostiosoite: Emilia.Partanen@edu.savonia.fi

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on määrittää röntgenhoitajan työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja niiden vaikutusta röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin. Tavoitteena on kartoittaa työympäristöön ja -ilmapiiriin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen sekä röntgenhoitajien jaksamiseen työssä.

Tutkimus toteutetaan sähköisenä kyselytutkimuksena. Kysely lähetetään Kuopion yliopistollisen sairaalan röntgenhoitajille vastattavaksi.

Kysely sekä tulosten analysointi ja raportointi toteutetaan anonymisti.

3. Tutkimuksen suorittajat

Savonia-ammattikorkeakoulun vuosikurssin TR18SP röntgenhoitajaopiskelijat Telma Leino ja Emilia Partanen.

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Työtä kuormittavat psykososiaaliset tekijät ja niiden vaikutus röntgenhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin

Tutkimuksen kesto: 1.3.2021–31.12.2021

Tutkimus toteutetaan kertatutkimuksena. Tutkimuksen käsittelyn kesto määräytyy edellä mainitun aikataulun mukaisesti.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkimus ei sisällä henkilötietoja. Mahdolliset tunnistesteelliset tiedot anonymisoidaan ja poistetaan.

7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja

8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Henkilötietoja ei kerätä.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Tietoja ei siirretä.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä.

11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

- käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
 Aineisto analysoidaan suoran tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

- Tutkimusrekisteri hävitetään
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:
 ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on tietohallintopäällikkö Matti Kuosmanen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuoja@savonia.fi

14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

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

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

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

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

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

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koineellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

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

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki


Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

LIITE 3: KYSELYLOMAKE

Kysely

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Tämän kyselyn aiheena on, miten psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät työpaikalla vaikuttavat henkiseen jaksamiseen. Kyselyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Vastausaikaa kyselyyn on 30.06.2021 asti.

Kyselyn suorittaa Savonia-ammattikorkeakoulun röntgenhoitajaopiskelijoiden opinnäytetyöryhmä. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja.

Linkki tietosuojaselosteeseen: <https://bit.ly/3dQZ5iy>

Kyselyn tietosuojailmoitus *

- Olen lukenut tietosuojaselosteen. Hyväksyn vastausteni tallentamisen ja käyttämisen, kuten tietosuojaselosteessa kuvataan.

Taustatiedot

Työkokemukseni alalta *

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 10+ vuotta

Työssä jaksaminen *

| | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Koen henkisen jaksamiseni työssä hyväksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Työmotivaationi on hyvä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Koen työni mielekkääksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Viihdyn työssäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Koen työni liian vaativaksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Koen työni stressaavaksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Saan tarpeeksi lepoa ja aikaa palautua työn ulkopuolella * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Työasiat eivät vaivaa minua työn ulkopuolella * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Koen tai olen kokenut itseni uupuneeksi työn takia * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Olen joutunut jäämään väliaikaisesti pois töistä työstä aiheutuvan stressin tai uupumuksen takia * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kiire ja työn määrä *

| | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 11. Koen työni liian kiireiseksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Koen työmääräni liian suureksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Kiire vaikuttaa jaksamiseeni negatiivisesti * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Koen kiireen aiheuttavan ylimääräisiä virheitä työskentelyssäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Koen kiireen aiheuttamat virheet kuormittavana * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Ylityön määrä vaikuttaa jaksamiseeni negatiivisesti * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Koen asiakasmäärästä johtuvan kuormituksen liian suureksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Koen asiakaslaadusta johtuvan kuormituksen liian suureksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Koen työyksikköni henkilöstöresurssit riittäviksi työmäärään nähden * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Työilmapiiri ja työyhteisö *

| | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 20. Koen työyksikköni työilmapiirin hyväksi ja kannustavaksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Saan tarvittaessa tukea ja apua työkavereiltani * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Olen kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työyksikössäni (Esim. sosiaalinen eristäminen, pahan puhuminen, auktoriteetin väärinkäyttö ym.) * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Työyhteisössä yhteistyö on sujuvaa * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Vallitseva työilmapiiri tukee avointa ja vapaata keskustelua työhön liittyvistä ongelmista * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. En pelkää tuoda mielipiteitäni julki * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Työpanostani arvostetaan ja se tuodaan ilmi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Saan rakentavaa palautetta työstäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Vallitseva työilmapiiri vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Tiedonkulku työyhteisössäni on riittävää ja selkeää * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Työn hallinta ja vaatimukset *

| | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 30. Olen saanut riittävästi perehdytystä työtehtäviini * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Koen tietoni ja taitoni riittäväksi nykyisessä työtehtävässäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Ammattitaitoni ja osaamiseni tukevat henkistä jaksamistani * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin (Esim. työajat, tahti, vuorot, tehtävät, muutokset, päätökset ym.) * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. Työntekijöitä informoidaan riittävästi työtä koskevista asioista * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. Halutessani kehittyä työssäni minulla on mahdollisuuksia siihen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. Koen työhöni liittyvän tietokuormituksen liian suureksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 38. Työyksikössä on selkeät menettelytavat ja pelisäännöt * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. Olen tyytyväinen työyksikköni ja/tai työorganisaationi menettelytapoihin * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. Työssäni tulee usein/jatkuvasti häiritseviä keskeytyksiä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 41. Olen harkinnut ammatin tai työpaikan vaihtoa * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Johtamistoiminta *

| | Täysin samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Täysin eri mieltä |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 42. Esimiestäni on helppo lähestyä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 43. Saan tarvittaessa tukea ja apua (lähi)esimieheltäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 44. Voin puhua esimiehelleni työhön liittyvistä ongelmista * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 45. Johtamistoiminta tukee työni tekemistä ja kehittämistä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 46. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 47. Esimieheni puuttuu ongelmakohtiin * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 48. Esimieheni toiminta oikeudenmukaista ja puolueetonta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 49. Suhteessa esimieheeni vallitsee molemminpuolinen kunnioitus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50. Esimieheni toiminta tukee työssä jaksamistani * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |