

Mari Nakari

TYÖN TUUNAAMISEN JA TYÖN IMUN  
YHTEYDET  
POLIKLIINISEN SAIRAANHOITAJAN  
TYÖSSÄ

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Terveyden edistämisen koulutus (ylempi amk)

2023



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Mari Nakari
Työn nimi	Työn tuunaamisen ja työn imun yhteydet poliklinisen sairaanhoitajan työssä
Toimeksiantaja	Kymsote
Vuosi	2023
Sivut	59 sivua
Työn ohjaaja(t)	Virpi Maijala, Susanna Kurki

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää missä määrin poliklinikalla työskentelevät hoitajat tuunasivat työtään ja kuinka se oli yhteydessä heidän kokemaansa työn imuun. Työn tuunaamisessa on kyse työn tekijästä lähtöisin olevasta työn kehittämisestä kohti mielekkäämpää ja tekijänsä toiveita paremmin vastaavaa työtä. Opinnäytetyö suoritettiin Kymsoten eli Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän poliklinikoilla määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen kohteena oli näillä poliklinikoilla työskentelevien sairaanhoitajien työn tuunaus ja työn imu, jota kartoitettiin sähköisellä kyselyllä kevään 2022 aikana. Tutkimusaineisto koostui 48 vastauksesta, joka vastaa kolmasosaa (33,57 %) tutkimuksen kohdehenkilöistä. Tutkimustuloksista rakennettiin useita ristiintaulukoiteja, joiden avulla haettiin iän ja työkokemuksen yhteyttä esitettyihin työn imun ja työn tuunauksen väittämien vastauksiin.

Tulosten mukaan polikliiniset sairaanhoitajat kokevat keskimääräistä enemmän työn imua työssään ja tuunaavat työtään eniten työssä kehittymisen ja uuden opettelun lisäksi lisäämällä sosiaalisia voimavarojaan työkavereilta tukea hakemalla. Sen sijaan he hyvin harvoin hakevat tukea esimiehiltään tai pyrkivät keventämään työtään välttämällä henkistä kuormitusta. Ikä ja työkokemus vaikuttavat työn tuunaamisessa käytettäviin menetelmiin, mutta työn imun tasoon ei tässä opinnäytetyössä näillä tekijöillä ollut vaikutusta.

Opinnäytetyön tulokset auttavat esimiehiä ja ylempää johtoa arvioimaan poliklinikoilla työskentelevien sairaanhoitajien työn voimavarojen ja vaatimusten tilannetta tutkimushetkellä. Tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen arvioinnissa sekä kehittämisessä esimiestyön ja johtamisen tukena.

**Asiasanat:** työn imu, työ, voimavarat

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Mari Nakari
Thesis title	Job crafting impact on work engagement at outpatient clinic nurse's work
Commissioned by	Kymsote
Time	2023
Pages	58 pages
Supervisor	Virpi Maijala, Susanna Kurki

## ABSTRACT

The purpose of this thesis was to investigate the relationship between job crafting and work engagement at outpatient clinic nurses' work and find out if there occurs a relationship between variables of age or experience. The aim was to gain information on the current situation of outpatient clinic nurses' job crafting mechanisms and the current state of work engagement. The thesis was carried out using a quantitative research method with an electronic questionnaire, analyzing data to with cross tabulation groups, and comparing the results to understand the correlation between different variables in job crafting and work engagement.

Based on the questionnaire responses of nurses working at outpatient clinics, most employees feel engaged at work several times per week or on a daily basis but craft their job only sometimes. Age or work experience had no correlation to the frequency in job crafting or the state of work engagement. However, outpatient nurses with different age or diverse work experience have various ways to craft their jobs. The outpatient clinic nurses are eager to learn new skills to develop their personal work abilities, to generate new ways to do the work and increase social interaction with co-workers, but rarely ask for guidance, ideas, or feedback of their work performance from a supervisor, neither try avoiding difficult situations to protect themselves from emotional load at work.

Results of this thesis can later be utilized in the development of occupational health and well-being by management.

**Keywords:** Work engagement, work, job demands and resources

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET .....	6
2.1	Teoreettinen viitekehys .....	6
2.2	Tiedonhaku .....	6
2.3	Keskeiset käsitteet .....	7
2.3.1	Työn imu .....	7
2.3.2	Työn tuunaaminen .....	9
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	11
4	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT .....	11
4.1	Aineiston keruu .....	11
4.2	Aineiston analyysi .....	13
5	TULOKSET .....	15
5.1	Toimeksiantajan kuvaus ja kohdejoukko .....	15
5.2	Työn Imu ja sen yhteydet työn tuunaamiseen eri menetelmiin .....	18
5.3	Työn Imu ja sen yhteydet työn tuunaamiseen ikäryhmittäin .....	31
5.4	Työn Imu ja sen yhteydet työn tuunaamiseen työuran pituuden mukaan .....	42
6	POHDINTA .....	46
6.1.1	Työn imun, iän ja työkokemuksen yhteydet .....	46
6.1.2	työn tuunaamisen menetelmät, iän ja työkokemuksen yhteys .....	49
6.1.3	Työn imun ja työn tuunauksen menetelmien yhteys .....	52
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	53
6.3	Tulosten eettisyys .....	56
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET .....	58
	LÄHTEET .....	60

## 1 JOHDANTO

Tällä hetkellä sairaanhoitajapula on tosiasia. Henkilökunnan vaihtuvuus, henkilöstöresurssien vähyys sekä työn lisääntyvä määrä haastaa työn laadun korkeaa tasoa. Pelkkä tehokkuus ei kuitenkaan riitä, vaan yhä enemmän on panostettava asiakaspalveluun ja saavutettavuuteen ja työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin haasteiden kovaessa. Työltä haetaan palkan lisäksi mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä, mutta myös toivotaan työn ja vapaaajan olevan soviteltavissa työntekijän tarpeiden mukaiseen kokonaisuuteen. Kaiken tämän päälle lisähaastetta ovat tuoneet sote-toimintakentällä tapahtuvat suuret rakenteelliset muutokset sekä koronapandemia, joka myös näkyy työvoiman saatavuudessa ja kasvaneena hoitovelkana.

Työn kehittyessä ja toimintatapojen muuttuessa on hyvä miettiä uusia kustannustehokkaita tapoja tehdä työtä, ja tässä myös työntekijä voi olla avainasemassa. Eräs, jonkin aikaa esillä ollut hyvinvointia edistävä tekijä, on työn tuunaus. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä omaehtoisesti kehittää jokapäiväistä työtään tavoitteenaan optimoida työ itselleen mieluisammaksi (Tims & Bakker 2010). Työn tuunauksen avulla työntekijä voi itse säädellä työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa ja siten jaksaa lisätä omaa hyvinvointiaan. Työn tuunaamisen hyödyt voivat auttaa myös sairaanhoitajan työssä jaksamista ja viihtymistä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minissä määrin poliklinikalla työskentelevät hoitajat tuunasivat työtään ja kuinka se oli yhteydessä heidän kokeamaansa työn imuun. Tutkimus suoritettiin Kymsoten eli Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän poliklinikoilla. Tutkimuksen kohteena oli näillä poliklinikoilla työskentelevien sairaanhoitajien työn tuunaus ja työn imu, jota Kartoitettiin sähköisellä kyselyllä kevään 2022 aikana. Tutkimuksen tulokset auttavat esimiehiä ja ylempää johtoa arvioimaan poliklinikoilla työskentelevien sairaanhoitajien työn voimavarojen ja vaatimusten tilannetta tutkimushetkellä. Tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen arvioinnissa sekä kehittämisessä esimiestyön ja johtamisen tukena.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Teoreettinen viitekehys

Jari Hakanen (2019) on mukailnut työtyytyväisyyttä tutkineen Peter War-  
rin(1999) mallia, jonka mukaan työhyvinvointi koostuu kahdesta seikasta: mie-  
lihyvästä ja virittymisestä. Se mitä työssä tapahtuu, ratkaisee, onko kyse työ-  
hyvinvoinnista vai pahoinvoinnista. Mallin mukaan työhyvinvointi lisääntyy, kun  
työssä koetaan innostumista ja tyytyväisyyttä. Näiden positiivisten kokemus-  
ten seurauksena koetaan työn imua sekä työssä viihtymistä, ja se mahdollis-  
taa normaalin palautumisen työn aiheuttamasta kuormituksesta. Kun työ ai-  
heuttaa negatiivisia tunteita seuraa ahdistusta ja masennusta, jonka seu-  
rauksena voi syntyä stressiä ja jopa vakavaa työuupumusta. (Hakanen 2019.)

Työpaikalla erilaiset tilanteet ja olosuhteet muodostuvat monesta seikasta, joi-  
hin myös työntekijä itse voi omalla toiminnallaan vaikuttaa. Työntekijä voi pyr-  
kiä lisäämään työssään niitä elementtejä, joiden avulla työn vaatimuksia on  
helpompi kohdata ja työssä onnistumisesta tulee helpompaa. Samalla tavalla  
työssä kuormittavia asioita voi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan vähentämään  
tai muokkaamaan lähemmäs omia kykyjä ja mielenkiintoa. Kun työ tuntuu it-  
selle mielekkäältä ja siitä saa onnistumisen kokemuksia, on työn imun kokemu-  
nen yleisempää. Se puolestaan lisää myönteistä ilmapiiriä ja motivoi yhä pa-  
rempiin työsuorituksiin (Bakker & Demerouti, 2017).

### 2.2 Tiedonhaku

Tutkimusta varten hain systemaattisesti tietokannoista työn imua ja työn tuu-  
nausta käsitteleviä tutkimuksia. Tein hakuja hoitotieteelliseen tietokantaan  
(Chinahl) sekä lääketieteelliseen tietokantaan (Medicine). Aluksi yhdistin ha-  
kuun sanan hoitaja tai sairaanhoitaja, mutta koska työn imu ja työn tuunaami-  
nen ovat ilmiönä universaaleja, ei ole tarkoituksenmukaista rajata hakua am-  
matin perusteella, joten liitin hakuun sen sijaan työn vaatimusten- ja voimava-  
rojen mallin (JDR). Löysin näin useita tutkimuksia molemmista tietokannoista.  
Hoitotieteellisestä tietokannasta löysin 25 tutkimusta ja lääketieteellisestä tie-  
tokannasta 134 tutkimusta, joista erityisesti tutustuin suomalaisen alan pio-  
neerin Jari Hakasen kumppaneineen tekemiin tutkimuksiin työn imusta ja työn  
tuunaamisesta.

Hakanen kumppaneineen on tehnyt useita kotimaisia sekä kansainvälisiä tutkimuksia, joiden tuloksia Työterveyslaitoksen kouluttajat hyödyntävät työssään. Tällaisia ovat esimerkiksi Jari J. Hakasen, Riku Perhoniemen ja Arnold B. Bakkerin vuonna 2013 julkaisema tutkimus *Crossover of Exhaustion between Dentists and Dental Nurses*, jossa tutkittiin 470:n työparina toimivan hammaslääkärin ja hammashoitajan kokemusta myönteisten potilas vuorovaiikutustilanteiden aiheuttaman työn imun kokemuksen vahvistumista ja sen siirtymistä työntekijältä toiselle (Hakanen ym. 2013), sekä Jari Hakasen, Pia Sepälän ja Maria C W Peetersin tutkimus vuodelta 2017: *High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting*. Hakanen kumppaneineen havaitsi tässä neljän vuoden seurantatutkimuksessa, johon osallistui 1877 suomalaista hammaslääkärinä, jossa havaittiin muun muassa se, että myös kuormittuneena työn tuunaaminen kannattaa, sillä se suojaa stressin haitallisilta vaikutuksilta.

## **2.3 Keskeiset käsitteet**

Seuraavaksi tarkastelin lähemmin tutkimuksen keskeisiä käsitteitä, jotka ovat työn imu ja työn tuunaus. Työn tuunausta tarkastellaan Timsin ja Bakkerin (2010) Työn vaatimusten ja voimavarojen malliin pohjautuvan resurssipohjaisen määritelmän kautta. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin tausta on positiivisen psykologian voimavaraperusteisessa työhyvinvoinnissa sekä erityisesti työ- ja organisaatiopsykologiassa. (Tims & Bakker 2010.)

### **2.3.1 Työn imu**

Työn imu on tunnetila, joka saa työn tuntumaan innostavammalta ja itselle merkityksellisemmältä. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen on työn imun kokemiselle tunnusomaista. Työn imulla on todettu olevan positiivinen vaikutus työntekijän hyvinvoinnin lisäksi myös työsuorituksen tasoon ja jopa työyhteisön tekemään tulokseen. Kaiken kaikkiaan työn imun kokeminen tuo positiivista virettä työhön; vuorovaikutus ja yhteistyö kasvaa sekä työn kehittäminen ja luovuus lisääntyy työpaikoilla. Ja mikä parasta, työn imu tarttuu työntekijästä toiseen. Tämä alun perin William Schaufeli ja hänen tutkimusryh-

mänsä luoma määritelmä on nykyisin laajasti käytössä työn imun määritelmänä samoin kuin heidän kehittämänsä Työn imu -menetelmä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES), jolla työn imua voidaan arvioida. (Hakanen 2004,28; Työterveyslaitos 2021; Viitala 2015,212.)

Hakasen mukaan (2004) työn imu on yleinen ilmiö ja sitä voidaan kokea kaikissa ammateissa kaikilla aloilla. Työn imu kuitenkin eroaa flow -tilasta, joka on lyhytkestoisempi huppukokemus siitä, että työn haastavuus ja tekemisen taidot kohtaavat ja siksi asiat sujuvat. Työn imu on pitkäkestoisempi ja joka-päiväisempi kokemus siitä, että työ on innostavaa ja sen tekeminen tuo merkitystä elämään.

Työn imussa ei ole kyse myöskään työholismista. Työn imun ja työholismin eroavaisuus on työn tekemisen motivaatiossa. Työholismista kärsivä ei osaa irrottautua työstään edes vapaa-ajalla, sillä työholistille työn tekoon liittyy sisäinen tarve tehdä työtä pakonomaisesti, vaikka siihen liittyykin ahdistumisen ja kuormituksen tunteita. Työn imussa työskentelevä on puolestaan selkeästi keskivertoa työntekijää onnellisempi ja työkykyisempi myös vapaa- aikana. Uupunut työntekijä ei koe työn imua, eikä vähäinen työn imu merkitse uupumista. (Hakanen 2004, 9). Työn imun on havaittu olevan positiivinen asia ja kytkettyvän työntekijän terveyteen, onnistuneeseen työsuoritukseen sekä yrityksen kukoistamiseen. Työn imussa työntekijät ovat innokkaita oppimaan uutta ja kehittämään työtä. He ovat paremmin sitoutuneita työhönsä, auttavat toisiaan ja tartuttavat tätä myönteistä ilmapiiriä myös muihin työpaikallaan. (Virolainen 2012, 90 - 92.) Työn imua edesauttavia tekijöitä on esimerkiksi esimiehen tuki, vaikutusmahdollisuus omaan työhön, työpaikan positiivinen ilmapiiri sekä oman työn kokeminen palkitsevaksi ja merkitykselliseksi. Nämä kaikki ovat myös esimerkkejä erilaisista työn voimavaratekijöistä, joiden avulla työntekijä onnistuu ja motivoituu tekemään työtään mahdollisimman hyvin. Voimavaratekijöistä työn monipuolisuus, haastavuus ja työn itsenäisyys liittyvät työhön sitoutumiseen (Virolainen 2012, 90–92). Kun työntekijällä on vahvat voimavarat, hän kokee työn imua useammin ja sen ansiosta työntekijä myös sitoutuu työhönsä. Työn imun myötä työntekijä on valmis tarttumaan haasteisiin ja onnistumaan niissä. Kun työntekijä saa onnistumisen kokemuksia haastavissa työtilanteissa, lisääntyy myös työntekijän halu haastaa itseään yhä uudelleen entistä enemmän. (Bakker ym. 2004, 97.) Työhyvinvoinnin nä-



kökulmasta tarkasteltuna työn imun kokeminen lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää työssä tylsistymistä, haitallista stressiä, masennusta ja työuupumusta (Schaufeli 2021, 3).

### 2.3.2 Työn tuunaaminen

Työn tuunaamista on määritelty tieteessä monella eri tavalla. Tässä tutkimuksessa tukeudutaan Euroopassa ja Suomessa laajalti työn tuunauksen tutkimuksessa käytettyä Työn vaatimusten ja voimavarojen (Job Demands- Resources, JDR) malliin (Bakker & Demerouti 2007; Demerouti ym. 2001), jonka pohjalta on myös kehitetty työn tuunauksen kyselymenetelmä Job Crafting Scale, JCS (Tims & Bakker 2012).

Työtä tuunamalla työntekijä itse lähtee muuntamaan omaa työtään itselleen sopivammaksi tavoitteenaan muotoilla työtä sopivammaksi omien voimavarojen ja motiivien kanssa, sekä tukea työhyvinvointia ja työn sujuvuutta. Työtä tuunaamalla voidaan vaikuttaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin, joka puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Työn tuunaamista voi olla esimerkiksi työtehtävien tai -tapojen muokkaaminen, oman osaamisen kehittäminen tai työn sosiaalisten elementtien, kuten yhteistyön ja yhteisöllisyyden luominen. Työn tuunamisen tarkoitus ei ole muuttaa työtä itsessään, vaan muokata työtehtävien osia tai omaksua uusi näkökulma työntekoon. (Työn tuunaaminen 2022). Työn tuunaamisella saadaan aikaan yksilötason tai työryhmätason muutoksia, jolloin työntekijät itse tekevät vaadittavat päätökset toiminnan muuttamiseksi ja näin tuunaaminen erottuu muusta työn muotoilusta, joka yleensä on lähtöisin työnantajasta. Työn tuunamisen teot voivat olla niin pieniä, että ne eivät näy työnantajalle lainkaan. (Tims & Bakker 2010, 3; Tims ym. 2012, 174).

Työn vaatimusten ja voimavarojen malliin mukaan työn tuunaus määritellään toiminnaksi, jolla työntekijä muokkaa työnsä voimavarojen ja vaatimusten suhdetta omien kykyjensä, tarpeittensa, toiveidensa ja tavoitteidensa mukaiseksi (Tims & Bakker 2010 4; 2012 84). Työn tuunauksen menetelmiä on mallissa neljä: 1) rakenteellisten ja 2) sosiaalisten voimavarojen lisääminen, 3) haastevaatimusten lisääminen sekä 4) estevaatimusten vähentäminen. (Tims ym. 2012, 183). Näiden menetelmien avulla työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa voidaan pyrkiä muuttamaan kohti omaa toivetilaa. Rakenteellisten

voimavarojen lisääminen on esimerkiksi kouluttautumista. Sosiaalisten voimavarojen lisäämisestä on kyse vaikkapa silloin, kun työntekijä pyytää oma-aloitteisesti palautetta työsuorituksestaan esimiehiltä ja työtovereilta. Haastevaatimusten lisääminen taas voi olla kiinnostavien uusien haasteiden hakemista esimerkiksi uusien työtehtävien muodossa. Estevaatimusten vähentäminen tarkoittaa puolestaan työn kuormittavuuden hallintaa esimerkiksi avun pyytämällä tai työn ja vapaa-ajan selkeällä erottelulla. (Tims ym. 2012, 174-175.)

Työn voimavaroina pidetään erilaisia positiivisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisaationaalisia tekijöitä, jotka auttavat työssä selviytymisessä. Työssä kehittyminen, kasvaminen ja oppiminen on seurausta siitä, kun huomaa hallitsevansa työn tavoitteet ja vaatimukset. Tämä lisää työntekijän ulkoista motivaatiota. Voimavaroja voi kehittää myös sisäistä motivaatiota lisäämällä. Tämä tapahtuu silloin kun psyykkiset perustarpeet, kuten yhteenkuuluvuus, kyvykkyys, vapaaehtoisuus sekä toisten auttaminen toteutuu työssä työntekijän toivomalla tavalla. (Bakker & Demerouti 2007,313–315; Hakanen 2011, 49; Koskensalmi ym. 2015, 12.) Sisäisen ja ulkoisen motivoinnin kautta työn voimavarojen energisoiva vaikutus pitää yllä ja lisää työn imua (Hakanen 2011, 50).

Työn vaatimuksia ovat ne fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset tai organisatoriset tekijät, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa ponnistelua. (Schaufeli & Bakker 2004, 296; Xanthopoulou ym. 2007, 122.) Hakasen (2011) mukaan työn vaatimukset voivat yhtä aikaa sekä kuormittaa että lisätä työtyytyväisyyttä. Toisaan työn vaatimukset ovat haastavia, mutta mielekkäitä, ja silloin ne ovat innoittavia työmotivaation ja työtyytyväisyyden lisääjiä. Tästä huolimatta kuormitusta tapahtuu, jos työ vaatii jatkuvaa ponnistelua. (Hakanen 2011, 106–107.) Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin, kuten ylityöt, ja laadullisiin, kuten tunnetoimijuus (Schaufeli ym. 2004, 302). Kiire ja suuri työmäärä voivat saada aikaan työn imun kokemuksen, mutta jos työ on raskasta, tekemättömät työt eivät milloinkaan lopu tai työroolissa kokee jatkuvaa ristiriitaa, ei kuormituksesta suojaavaa työn imua synny, ja tällöin ponnistelu aiheuttaa vain kuormitusta. Jos työntekijä ei palaudu riittävästi, voivat seurauksena olla uupumisoireet. (Bakker & Demerouti 2007,313-315; Hakanen 2011, 104; Schaufeli & Bakker 2004, 296.) Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa työn imun vastakohtana pidetään työuupumusta, sillä kohtuuttomat työn vaatimukset tai liian

vähäiset voimavarat voivat johtaa uupumukseen ja sairastumiseen (Bakker & Demerouti 2007 313-315; Hakanen 2011, 105; Schaufeli & Bakker 2004, 297).

### **3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työn tuunauksen ja työn imun välistä yhteyttä poliklinikalla työskentelevien sairaanhoitajien työssä. Lisäksi tutkimuksella voidaan saada tietoa siitä, millaisia eri tuunausmenetelmiä hoitajat käyttävät työssään poliklinikalla.

Tavoitteena on kerätä tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen arvioinnin ja kehittämisen tukemiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää, kun arvioidaan poliklinikoiden sairaanhoitajien työn voimavarojen ja vaatimusten tilannetta tutkimushetkellä.

Tässä opinnäytetyössä etsitään vastauksia kysymyksiin:

Miten työn tuunaamisen eri menetelmät ovat yhteydessä työn imuun polikliinisen sairaanhoitajan työssä?

Miten poliklinikalla työskentelevän sairaanhoitajan ikä on yhteydessä työn imuun ja työn tuunaamisen eri menetelmiin?

Miten poliklinikalla työskentelevän sairaanhoitajan työuran pituus on yhteydessä työn imuun ja tuunaamisen menetelmiin?

### **4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT**

#### **4.1 Aineiston keruu**

Tutkimuksen poikkileikkausaineisto kerättiin sähköisesti 13.5 – 10.6. 2022 Webropol-kyselyohjelmistolla määritellyillä Kymsoten eli Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän poliklinikoilla työskenteleviltä sairaanhoitajilta. Tutkimuksen kohteena olevat poliklinikat oli valittu ryväsotannalla. ja

sijaitsivat maantieteellisesti kaukana toisistaan, Kymenlaakson keskussairaala-  
lassa ja Pohjois-Kymen sairaalassa sekä perusterveydenhuollon poliklinikat  
Kotkassa ja Kouvolassa. Tutkimukseen mukaan oli valittu medisiininen polikli-  
nikka- ja hoitokeskusalue, operatiiviset erikoisalapoliklinikat ja hoitokeskukset,  
leiko- ja toiko yksikkö, silmäyksikkö, geriatrinen poliklinikka sekä palliatiivinen  
poliklinikka. Näillä poliklinikoilla työskenteleville sairaanhoitajille lähetettiin yk-  
sikön esimiesten kautta työsähköpostiin linkki strukturoituun kyselylomakkee-  
seen. Kohderyhmään kuluvat sairaanhoitajat saivat linkin lisäksi kaksi muistu-  
tusviestiä.

Tämän opinnäytetyöhön tutkimuksessa käytetään kvantitatiivista eli määräl-  
listä tutkimusmenetelmää, jonka on todettu olevan toimiva silloin kun ilmiötä  
on aiemmin jo tutkittu ja sen selittämiseen löytyy teorioita ja malleja (Kananen,  
2015, 66). Työn tuunaamisen ja työn imun välisistä yhteyksistä löytyy aikai-  
sempia tutkimustuloksia ja niistä molemmista on jo olemassa teorioita ja mal-  
leja. Tutkimuksen aihe on henkilökohtaisia kokemuksia sisältävä, joten kasvo-  
ton menetelmä voidaan kokea helpompana vastaajalle (Vilka 2007, 28).

Tutkimuksen poikkileikkausaineisto kerättiin yhdistämällä kaksi valmista vali-  
doitua mittaria; laajalti työn imun tutkimiseen käytettävää Työn imun -arviointi-  
menetelmän (Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009) kyselylomaketta  
(UWES-9) sekä työn tuunaamista tutkivaa Job Crafting Scale -lomaketta (Tims  
ym. 2012; Mäkikangas 2020). Molemmat kyselyt ovat luovutettu vapaasti ei-  
kaupalliseen käyttöön, kuten tutkimus- ja koulutuskäyttöön. Kyselyn avulla on  
mahdollista kerätä aineisto vakioidusti silloin, kun tutkittavia on paljon ja he  
ovat hajallaan. Vilkan (2007) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa  
tarkastellaan numeerisesti esimerkiksi tunnuslukuina, ne tulkitaan ja selitetään  
sanallisesti ja näin saavutetaan numeroiden avulla yleistettyä tietoa (Vilka  
2007, 14; Vilka 2021, 117).

Koska tässä tutkimuksessa tavoitteet kohdistuvat poliklinikan henkilöstön, on  
tarpeen kerätä vastaajista joitakin tausta tietoja. Taustamuuttujiksi valittiin tut-  
kittavan ikä, sukupuoli, työkokemusvuodet sekä työsuhteen laatu (vakitui-  
nen/määräaikainen). Kyseisille taustamuuttujille on saatavissa runsaasti aiem-  
pien tutkimusten taustatietoa. Myös nämä kysymykset olivat strukturoidussa

muodossa. Kokonaisuudessaan käytetyssä tutkimuskyselyssä oli neljä kysymystä taustamuuttujia koskien ja kolmekymmentä väittämää, joista yhdeksän käsitteli työn imua ja 21 tuunausta.

## 4.2 Aineiston analyysi

Tutkimuskysely lähetettiin yhteensä 143 kohdehenkilölle. Vastauksia saatiin yhteensä 51 sairaanhoitajalta, jolloin kokonaisvastausprosentiksi muodostui 35,66 %. Webropolin raporttityökalua käyttämällä aineistosta muodostettiin peruserä, jonka perustella aineiston raakadata siirrettiin Microsoft Exceliin, jossa se muutettiin automaattisesti numeeriseen muotoon ja rakennettiin havaintomatriisi. Ennen analyysin aloittamista tutkimusvastauslomakkeet käytiin manuaalisesti läpi laadun tarkistamiseksi. Tarkastuksessa löytyi kolme kyselylomaketta, jossa oli puutteellisuutta: kaksi vastaajaa jätti kertomatta sukupuolensa ja yksi ei vastannut kahteen työn keventämistä kokevaan väittämään. Nämä vastaukset ( $n = 3$ ) poistettiin lopullisesta aineistosta ennen aineiston analyysiä. Lopullisen tutkimusaineiston kooksi muodostui 48 vastausta, joka vastaa 33,6 % tutkimuksen kohdehenkilöistä ( $n = 48$ ). Lisäksi havaittiin, että tutkittavien sukupuolta (2 miestä, 47 naista, yksi jätti vastaamatta kysymyksen) sekä työsuhteen laatua (48 vakituinen, 3 määräaikainen) koskevien taustamuuttujien jakauma on vinoutunut. Vaikka nämä luvut kuvastaisivat tutkimuskohteena olevien yksiköiden henkilöstön todellista tilannetta, ei näin pienten vastaajajoukkojen vastausten perusteella voi tehdä määrällisen tutkimuksen oletuksena olevia yleistettäviä johtopäätöksiä luotettavasti ja siksi nämä muuttujat jätettiin tässä tutkimuksessa vähemmälle huomiolle.

Webropolin ohjelmiston avulla tehtiin muuttujien sisällä ryhmittelyä suodattamalla vastuksia ohjelman raporttityökalun avulla. Näin saatiin taustamuuttujien ja työn imua sekä työn tuunausta koskevia ristiintaulukoituja laskennallisia tunnuslukuja (keskiarvo =  $\bar{x}$ , vaihteluväli, mediaani  $Md$ ), joita voidaan vertailla ja taulukoida sekä muuttaa kuvaajiksi Microsoft Excelissä.

Tällä tavoin tutkimustuloksista rakennettiin taulukoimalla useita vertailuja, jossa valituille taustamuuttujille ja työn imua ja sen ulottuvuuksia sekä työn tuunamisen eri menetelmiä koskevien väittämien vastauksille oli mahdollista

laskea erilaisia keskiarvoon perustuvia tunnuslukuja. Näin haettiin tutkittavan iän ja työkokemusvuosien yhteyttä esitettyihin työn imun ja työn tuunauksen väittämien vastausten välillä.

Työn imun analyysissä käytettiin apuna Jari Hakasen ja Työterveyslaitoksen määrittämään työn imun arviointimenetelmä julkaisussa Työn Imu (2009, 4) esiteltyä työn imun tason normijakaumaa. Hakalan asteikkoa sovellettiin tutkimusaineiston jakamisessa työn imun tasoihin huomioimalla, että Hakalan käyttämissä asteikossa vaihtoehtojen numeraalinen vaihteluväli oli 0 - 6, vaihtoehto "0" merkiten "ei koskaan" ja vaihtoehto "6" vastaten "päivittäin" kun taas tässä tutkimuksessa vastausvaihtoehtojen numeraalinen vastine oli 1 - 7, vaihtoehto 1 vastaten "ei koskaan" ja vaihtoehto "7" vastaten "päivittäin".

Työn imun tason asteikkoa soveltamalla rakennettiin havaintomatriisi, jossa eri vastaajien tulokset ryhmiteltiin summakeskiarvon mukaan työn imun eri tasolle. Alkuperäisessä työn imun tasoasteikossa on viisi työn imun tasoa, hyvin matalasta korkeaan, mutta tässä tutkimuksessa on yhdistetty matalan ja hyvin matalan työn imun tasot yhdeksi ryhmäksi, sillä tämän tutkimuksen aineiston aineistossa hyvin matalaan työn imun tasoon sijoittui vain kaksi vastaajaa ja matalan työn imun tasoon kolme vastaajaa.

Tämän tutkimuksen työn imun tunnuslukuja on verrattu Työterveyslaitoksen ja Jari Hakalan yli 16 000 vastaajan aineiston perusteella luotuihin viitearvoihin. Oheinen taulukko 1 löytyy alkuperäisenä Työn imun arviointimenetelmä julkaisusta Työn Imu (2009, 28). Taulukkoa käytettiin tässä tutkimuksessa muokattuna vastaamaan tässä tutkimuksessa käytettyä työn imun mittaria edellä työn imun tason mittarin kohdalla kuvatuin tavoin. Työterveyslaitoksen viitearvoja voitiin hyödyntää tässä tutkimuksessa vain soveltuvien osien, sillä Työterveyslaitoksen taustamuuttujien ikäjakauman ryhmittely poikkeaa tässä tutkimuksessa käytetystä. Kuitenkin tämän tutkimuksen koko vastaajajoukon tunnuslukuja on mahdollista verrata Työterveyslaitoksen taulukossa esiintyviin vastaaviin arvoihin.

Taulukko 1. Viitetiedot työn imulle (Hakanen 2009,289). Työterveyslaitoksen tutkimusaineistosta johdettu yli 16 000 työntekijän työn imu–kyselyn vastausten keskiarvot koko aineistossa sukupuolittain ja eri ikäryhmissä. Sovellettu yhteensopivaksi tässä tutkimuksessa käytettyyn mittariin.

	<b>N</b>	<b>Tarmok- kuus</b>	<b>Omistautumi- nen</b>	<b>Uppoutu- minen</b>	<b>Työn imun summakes- kiarvo</b>
<b>Kaikki</b>	16 335	5,38	5,37	5,03	5,26
<b>16-25</b>	1 211	5,04	5,87	5,58	5,83
<b>26-35</b>	3 321	5,3	5,21	5,86	5,12
<b>36-45</b>	3 996	5,43	5,45	5,03	5,31
<b>46-55</b>	4 649	5,45	5,48	5,15	5,36
<b>yli 55</b>	2 806	5,45	5,51	5,28	5,41

Työn tuunauksen analysoinnissa tunnuslukuina käsiteltiin jokaisen neljän työn tuunauksen menetelmää koskevien erillisten väittämien vastauksien keskiarvojen lisäksi kunkin menetelmän eri väittämien vastausten kokonaiskeskiarvot, joiden katsottiin kuvaavan työn tuunauksen menetelmien kokonaisilmiötä. Näin saatujen tunnuslukujen avulla pyrittiin tunnistamaan eri taustamuuttujaryhmien ja työn imun tunnuslukujen avulla työn tuunausten eri menetelmien yhteyksiä.

## **5 TULOKSET**

### **5.1 Toimeksiantajan kuvaus ja kohdejoukko**

Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä Kymsote on järjestänyt ja tuottanut Kymenlaakson maakunnan asukkaille vuodesta 2019 sote-palvelut jäsenkuntien alueella. Kuntayhtymän jäsenkuntia olivat Hamina, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti.

Kymsoten laajalla kentällä oli jatkuvasti käynnissä eritasoisia muutoksia. Tutkimuksen kyselyn vastausaikana osa poliklinikoista muutti fyysisesti toisiin tiloihin Pohjois-Kymen sairaalasta uuteen valmistuneeseen sairaalaan Ratamokeskukseen Kouvolaan. Vuoden 2023 alusta Kymsote lakkasi olemasta osana

Sote-uudistusta ja sen tehtävät siirtyvät uudelle kunnista ja valtiosta erilliselle julkisoikeudelliselle yhteisölle, Kymenlaakson hyvinvointialueelle. Tätä tutkimusta tehdessä nämä muutokset olivat parhaillaan käynnissä.

Tämän tutkimuksen oli tarkoitus selvittää miten työn tuunaamisen eri menetelmät ovat yhteydessä työn imuun polikliinisen hoitajan työssä sekä miten työn imun ja työn tuunaamisen ilmiöiden yhteyteen vaikuttaa työntekijän ikä ja työvuodet. Jotta työn tuunauksen ja työn imun suhdetta voidaan arvioida, on aluksi selvitettävä vastaajien työn imun ja työn tuunaamisen taso. Tässä luvussa aluksi kuvaillaan koko aineiston työn imun sekä työn tuunaamisen eri menetelmien keskiarvo, jonka jälkeen esitetään vastaajan iän ja työkokemuksen yhteys työn imuun ja työn tuunaamiseen. Viimeiseksi esitetään koko ryhmän työn imun tason mukaan jakautuvien ja työn tuunaamisen eri toimintatapojen summakeskiarvot. Merkittävämät tulokset kuvaillaan sekä sanallisesti, että taulukoiden ja kuvien avulla.

Tutkimusaineisto koostui 48 vastauksesta, joka vastaa kolmasosaa (33,6 %) tutkimuksen kohdehenkilöistä. Tutkimukseen vastanneista polikliinisista sairaanhoitajista pääosa oli naisia (95,8 %) ja vain 4,2 prosenttia oli miehiä. Tutkittavien työsuhde oli pääsääntöisesti vakituinen (94 %), määräaikaaisessa työsuhhteessa työskenteli vastaajista vain 6 prosenttia.

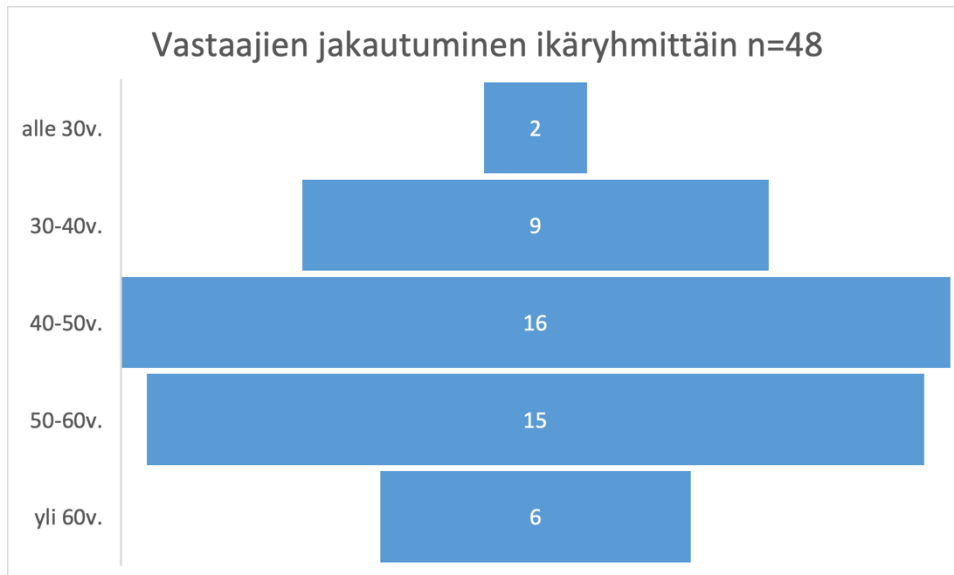
Vastaajista kolmannes kuului ikäryhmään 40 – 50-vuotta (33,3 %), toinen kolmannes (31,3 %) ikäryhmään 50 – 60-vuotta, neljäsosa (18,7 %) ikäryhmään 30 – 40-vuotta ja yli 60-vuotiaita oli kuudesosa (12,5 %), kun puolestaan vain 4,2 prosenttia tutkittavista oli alle 30-vuotiaita (taulukko 1).

Taulukko 1. Vastaajien jaottelu iän mukaan (n = 48)

<b>Ikäryhmä</b>	<b>Prosentti</b>
alle 30 v.	4,2 %
30 - 40 v.	18,7 %
40 - 50 v.	33,3 %
50 - 60 v.	31,3 %
yli 60 v.	12,5 %

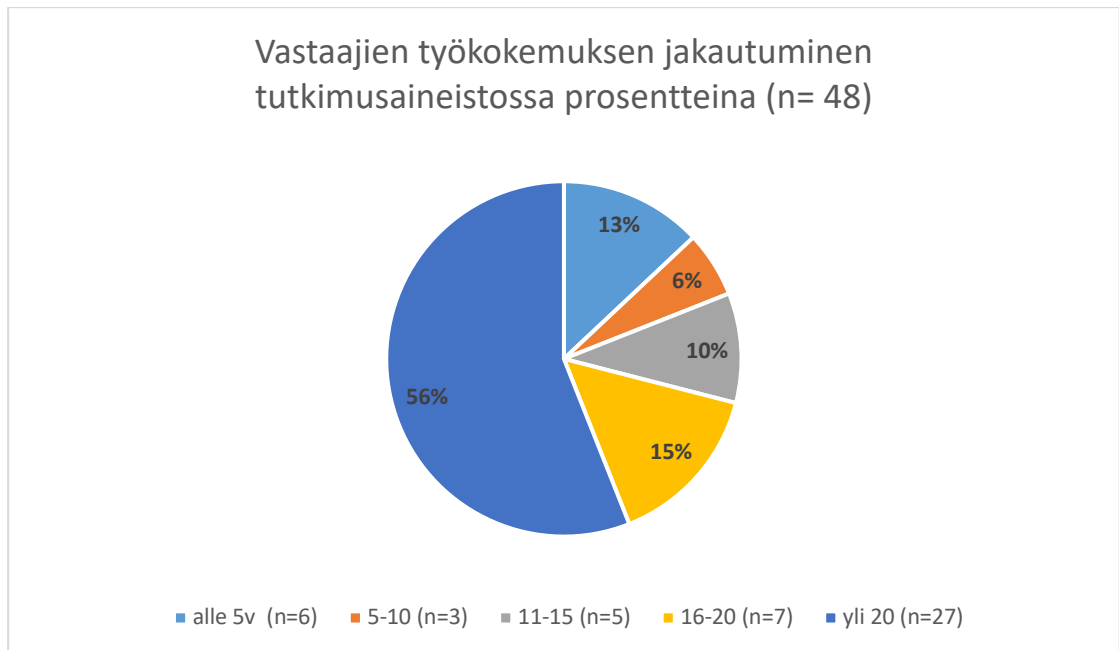


Kuvassa 1 puolestaan näkyy vastaajien määrällinen jakautuminen ikäryhmiin. Tässä tutkimuksessa nuoria, alle 30-vuotiaita sairaanhoitajia oli määrällisesti vain kaksi vastaajaa, joten analyysissä yhdistettiin työn imun ja työn tuunauksen kohdalla alle 30-vuotiaat ja 30 – 40-vuotiaat vastaajat yhdeksi ikäryhmäksi. Alle 40-vuotiaita vastaajia oli yhteensä 11 sairaanhoitajaa, muodostaen 23 prosenttia vastaajista. Näin ollen tutkimuksen ikäryhmiksi muodostui alle 40-vuotiaat vastaajat, 40 - 50-vuotiaat vastaajat, 50 - 60-vuotiaat vastaajat sekä yli 60-vuotiaat vastaajat. Suurin osa vastaajista kuului ikäryhmään 40 - 50-vuotta.



Kuva 1. Vastaajien määrällinen jakautuminen ikäryhmän mukaan ennen ikäryhmän alle 30-vuotiaat ja 30-40-vuotiaat yhdistämistä (n = 48)

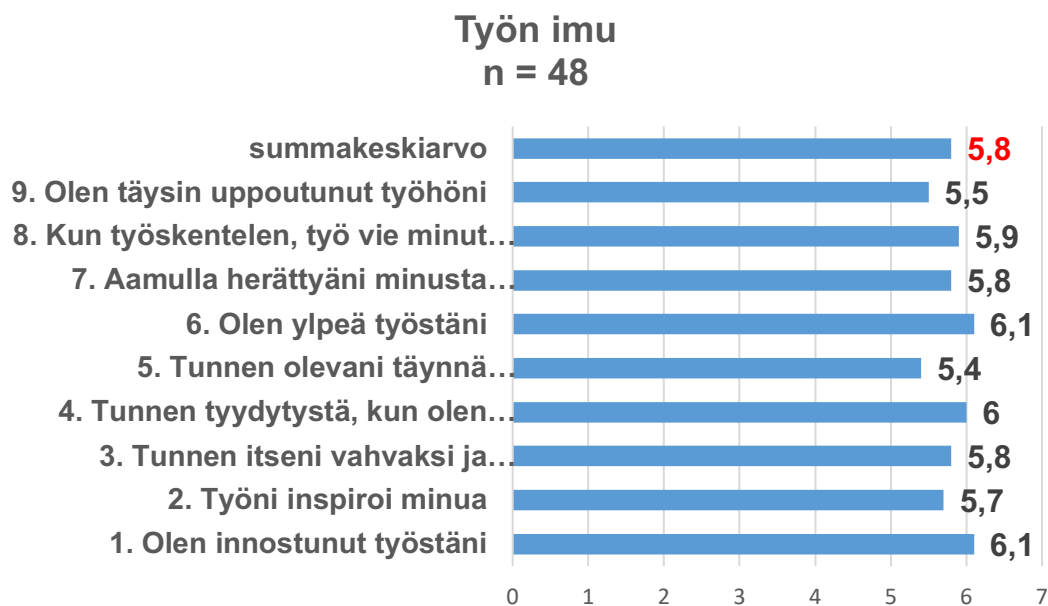
Yli puolet vastaajista (56 %) oli työskennellyt sairaanhoitajana yli 20 vuotta. Muiden vastaajien työkokemus jakautui melko tasaisilla prosenttiosuuksilla (6 %- 15 %) alle viidestä vuodesta alle kahteenkymmeneen vuoteen (kuva 2).



Kuva 2. Vastaajien työkokemuksen jakautuminen prosentteina (n = 48).

## 5.2 Työn Imu ja sen yhteydet työn tuunaamiseen eri menetelmiin

Seuraavaksi tarkastellaan Työn imu -menetelmällä saatuja tietoja koko tutkimusaineistosta. Vastaajien työn imun summakeskiarvo oli 5,8 tässä tutkimuksessa. Tämä tarkoittaa, että tutkimukseen vastanneen polikliiniset sairaanhoitajat tunsivat työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa (kuva 3) joka on toiseksi korkein vaihtoehto Työn imun -menetelmän asteikolla. Kuvassa 3 näkyy koko vastaajajoukon työn imun summakeskiarvon lisäksi eri väittämien keskiarvot (vaihteluväli oli 0,6), jokaisen väittämän summakeskiarvon sijoituksessa vastaamaan kohtalaisen korkeaa työn imun tasoa.



Kuva 3. Työn imua koskevien väittämien vastausten keskiarvo (n = 48). Työn imun summakeskiarvo koko vastaajaryhmässä 5,8.

Tutkimustuloksiin sovellettiin työn imun – arviointimenetelmässä (Hakanen 2009, 34) esiteltyä työn imun tason normijakaumaa, jonka mukaan työn imun kyselylomakkeen vastaajien tekemistä valinnoista oli mahdollista suhteuttaa saadut keskiarvot työn imun tasoa vastaavaksi.

Taulukossa 3 on on tämän tutkimuksen koko aineistosta johdettu työn tason jakauma (n = 48). Työn imun taso oli korkea lähes 40 prosentilla vastaajista ja kohtalaisen korkea 37,5 prosentilla vastaajista. Kohtuullista työn imun tasoa kokevia vastaajia oli 12,5 prosenttia ja matalaa tai hyvin matalaa työn imun tasoa koki vain noin 10 prosenttia vastaajista.

Jos verrataan työn imun tason mukaan jaoteltujen vastaajaryhmien työn imun summakeskiarvoa ryhmien välillä, havaitaan että korkeaa työn imun tasoa kokevien vastaajien työn imun summakeskiarvo oli 6,5 kun hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa kokevien vastaajilla se on 3,6. Mikäli näitä työn imun tason mukaan jaettuja ryhmiä verrataan koko vastausjoukon summakeskiarvoon (5,8) huomataan, että korkean imun tasoa kokevien summakeskiarvo on huomattavasti korkeampi, kun taas hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa kokevien vastaajien summakeskiarvo on huomattavasti koko vastaajajoukon summakeskiarvoa matalampi.

Taulukko 3. Työn imun tason jakauma tutkimusvastauksissa (n = 48), sovellettu Jari Hakanen Työn imun taso 2009, 34.

Työn imun tason mittari	ryhmän koko	työn imun sum- makeskiarvo
Hyvin matala ja matala <4.43	10,42 %	3,36
Kohtuullinen 4,44 - 5.53	12,5 %	4,96
kohtalaisen korkea 5.54 - 6.30	37,5 %	6,02
Korkea 6.31 - 7.00	39,58 %	6,50

Työn imu koostuu kolmesta eri ulottuvuudesta. Kun halutaan tarkastella tarkemmin mistä ulottuvuudesta työn imu tässä tutkimuksessa koostuu, voidaan työn imu – summamuuttujan lisäksi laskea keskiarvot erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. Keskiarvot saadaan laskemalla yhteen kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla tuo pistemäärä kunkin asteikon väittämien lukumäärällä. Työn imun eri ulottuvuuksien taso oli tässä tutkimuksessa jakautunut tasaisesti eri ulottuvuuksille, sekä sijoittui keskiarvoltaan kaikissa kolmessa osa-alueessa hyvin lähellä tutkimuksen summakeskiarvoa, jokaisen ulottuvuuden summakeskiarvon vastaten myös kohtalaisen korkeaa tasoa. Vastaajat kokivat itsensä tarmokkaiksi muutaman kerran viikossa (ka = 5,9), omistautuivat työlleen muutaman kerran viikossa (ka = 5,8) sekä kokivat up-poutuvansa työhönsä muutaman kerran viikossa (ka = 5,7) (taulukko 4).

Taulukko 4. Työn imun keskiarvot ulottuvuuksien mukaan koko vastaajajoukossa.

Työn imun ulottuvuudet koko vastaajajoukossa	ka (n = 48)
Olen innostunut työstäni	6,10
Työni inspiroi minua	5,70
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	5,80
<b>Tarmokkuus ka</b>	<b>5,90</b>
<b>Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni</b>	<b>6,00</b>

Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	5,40
Olen ylpeä työstäni	6,10
<b>Omistautuminen ka</b>	<b>5,80</b>
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	5,80
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	5,90
Olen täysin uppoutunut työhöni	5,50
<b>Uppoutuminen ka</b>	<b>5,70</b>
<b>Summakeskiarvo</b>	<b>5,80</b>

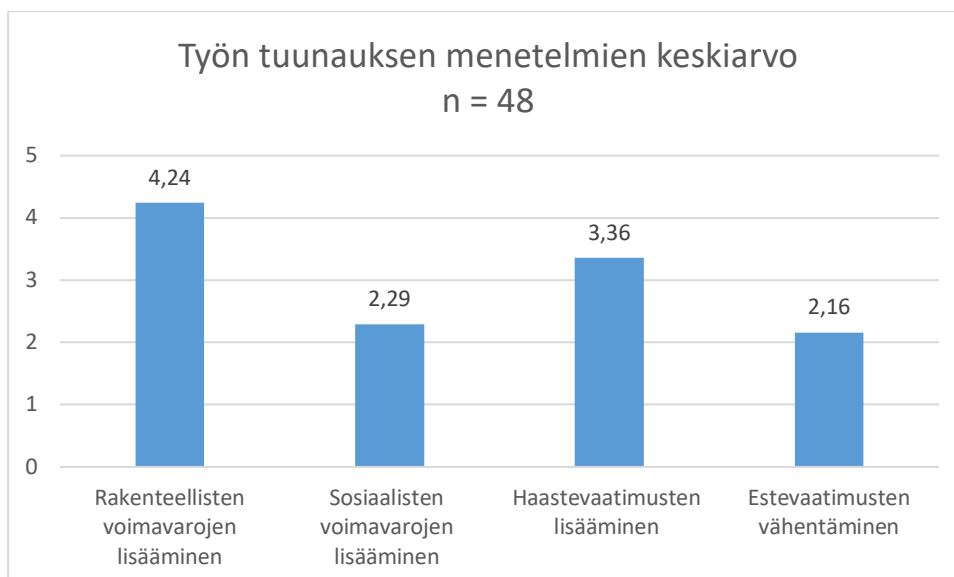
Työn imu -väittämissä vastausten jakauma oli kaikissa väittämissä melko tasainen. Valittujen vastausten keskiarvo oli kaikissa väittämissä melko lähellä väittämän mediaania. Taulukossa 5 näkyy vastaajien (n = 48) jakauma jokaisen väittämän vastausvaihtoehtoihin. Taulukosta 5 käy ilmi, että hajontaa valittujen vaihtoehtojen välillä oli melko vähän. Vastaajien yleisin valittu vaihtoehto oli 6 eli ”muutaman kerran viikossa”. Tälle vaihtoehdolle oli jakautunut lähes puolet väittämiin tulleista vastauksista. Toiseksi yleisin valinta oli vaihtoehto 7. eli ”päivittäin”. Nämä kaksi vastausvaihtoehtoa muodostivat yhteensä 76 prosenttia (76 %) kaikista valituista vaihtoehtoista. Kahdeksaan väittämään oli valittu suosituimmaksi vastaukseksi vaihtoehto 6, eli ”muutaman kerran viikossa”. Ainoa poikkeus tähän on väittämässä 6 ”olen ylpeä työstäni”, jossa vastausten suurin kasauma on vaihtoehdon 7 eli ”päivittäin”-vaihtoehdon kohdalla.

Taulukko 5. työn imun vastausten määrällinen jakauma väittämiin, väittämän keskiarvo ja väittämän moodi (n = 48).

Työn imu n= 48	En koskaan	Muutamankerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutamankerran kuussa	Kerran viikossa	Muutamankerran viikossa	Päivittäin	Keskiarvo	Mediaani
1. Olen innostunut työstäni	0	0	0	3	5	25	15	6,1	6
2. Työni inspiroi minua	0	2	1	3	6	27	9	5,7	6
3. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	0	0	2	4	7	26	9	5,8	6
4. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	1	1	0	2	4	23	17	6	6
5. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	1	1	4	3	6	29	4	5,4	6
6. Olen ylpeä työstäni	1	2	0	2	5	10	28	6,1	7
7. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	1	0	2	5	3	24	13	5,8	6
8. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	0	3	0	2	6	22	15	5,9	6
9. Olen täysin uppoutunut työhöni	2	1	0	6	6	24	9	5,5	6
<b>Yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>210</b>	<b>119</b>	<b>5,8</b>	<b>6</b>

Työn tuunaamisen menetelmiä koskevia väittämät oli jaettu omiin osioihin tutkimuskyselyssä. Näitä menetelmiä oli rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen lisääminen, haastevaatimusten lisääminen sekä estevaatimusten vähentäminen. Näin jokaiselle eri menetelmälle saatiin laskettua oma keskiarvonsa laskemalla yhteen kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla tuopistemäärä kunkin asteikon väittämien lukumäärällä. Työn tuunaamisen väittämiin vastattiin valitsemalla Likertin asteikolta vastaajalle itselleen sopiva vaihtoehto viiden vaihtoehdon väliltä, riippuen siitä kuinka usein vastaaja toteutti väittämässä esitettyä tuunaamisen ilmiötä. Vaihtoehdot olivat 1 ”En koskaan” ja 5 ”hyvin usein” välillä.

Vastausten perusteella tässä tutkimuksessa (kuva 4) työn rakenteellisten voimavarojen lisääminen oli eniten käytetty työn tuunamismenetelmä (ka 4,42). Seuraavaksi suosituin tapa tuunata työtä oli työn haastevaatimusten lisääminen (ka 3,36). Kolmanneksi suosituin menetelmä oli työn sosiaalisten voimavarojen lisääminen (ka 2,29) ja vähiten vastaajat tuunasivat työtään työeste-vaatimuksia vähentämällä (ka 2,16).



Kuva 4. Työn tuunauksen eri menetelmien aritmeettiset keskiarvot (n = 48).

Työn tuunaaminen rakenteellisia voimavaroja lisäämällä tapahtui koko vastaajajoukon tulosten mukaan keskiarvolla 4,24 (kuva 4). Tämä tarkoittaa, että vastaajat tuunasivat työtään rakenteellisia voimavaroja lisäämällä melko usein. Kuten taulukosta 5 voidaan havaita, rakenteellisten voimavarojen suosituin lisäämistapa oli uusien asioiden oppiminen keskiarvolla 4,40 ja vähiten vastaajat päättivät itse, kuinka tekevät asiat työssään (ka = 4). Kaikki rakenteellisten voimavarojen lisäämistä koskevat viisi väittämää sijoittuivat keskiarvoltaan vaihtoehto 4, eli ”melko usein” kohdalle (taulukko 6). Vastauksen painottuivat vaihtoehtoihin ”melko usein” ja ”hyvin usein” kaikissa työn tuunauksen rakenteellisia voimavaroja lisäämistä määrittävissä väittämässä.

Taulukko 6. Työn tuunaaminen rakenteellisia voimavaroja lisäämällä koko vastaajajoukossa (n = 48), vastausten jakautuminen prosentteina ja väittämien keskiarvot.

Rakenteellisten voimavarojen lisääminen	En koskaan	Melko harvoin	Joskus	Melko usein	Hyvin usein	Keskiarvo
1. Käytän kykijäni täysillä	0,0 %	0,0 %	16,6 %	41,7 %	41,7 %	4,3
2. Pyrin kehittämään itseäni ammatillisesti	0,00 %	2,10 %	14,6 %	45,8 %	37,5 %	4,2
3. Päättän itse, kuinka teen asiat	0,00 %	2,10 %	12,5 %	64,6 %	20,8 %	4
4. Yritän oppia uusia asioita työssä	0,00 %	0,00 %	10,4 %	41,7 %	47,9 %	4,4

5. Pyrin kehittämään kykyjäni	0,00 %	0,00 %	10,4 %	43,8 %	45,8 %	4,4
-------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	-----

Taulukossa 7 on nähtävissä erilaisia tunnuslukuja koskien työn tuunaamista rakenteellisia voimavaroja lisäämällä. Nämä luvut kertovat siitä, mihin kohtaan käytettyä mitta-asteikkoa tutkittavien vastaukset olivat sijoittuneet. Keskiarvo kuvaa vastausten keskimääräistä suuruutta. Mediaani puolestaan on vastausten keskikohta, joka kertoo jakauman keskimmäisen vastauksen suuruuden. Se määritellään niin, että mediaanin molemmin puolin sijaitsee yhtä monta vastausta. Moodi taas on keskiluku, joka kertoo mihin vastaukset ovat kertyneet eniten. Keskihajonta puolestaan ilmaisee, kuinka suuri laskennallinen ero keskiarvoon poikkeavalla vastauksella on (Vilka 2007, 121.)

Työn tuunaaminen rakenteellisia voimavaroja lisäämällä on yleinen tapa tuunata työtä polikliinisen sairaanhoitajan työssä. Väittämien yhteinen ilmiötä kuvaava aritmeettinen keskiarvo oli 4,2; joka tarkoittaa, että he lisäävät rakenteellisia voimavarojaan melko usein (taulukko 7). Koska myös mediaani oli 4, eli keskivertovastaus oli myös ”melko usein”, keskiarvo kuvaa hyvin vastaajien kokemusta työn tuunaamisen menetelmän käyttämisen yleisyydestä. Moodi työn tuunaamisen rakenteellisten voimavarojen lisäämiselle kuitenkin näyttää, että erityisesti väittämässä ”käytän kykyäni täysillä” olisi kaksi kertymähuippua, 4 eli ”melko usein” ja 5 eli ”hyvin usein”, joka tarkoittaisi sitä, että vastauksissa on hajontaa. Kuitenkin keskihajonta tälle väittämälle on 0,71; jonka mukaan vastausten hajonta ei ole suurta keskiarvoon nähden.



Taulukko 7. Työn tuunaaminen: rakenteellisten voimavarojen lisääminen keskiarvo, mediaani ja moodi sekä keskihajonta (n = 48).

Rakenteellisten voimavarojen lisääminen (n = 48)	Ka	Md	Mo	$\sigma$ keskihajonta
1. Käytän kykijäni täysillä	4,24	4	4 ja 5	0,72
2. Pyrin kehittämään itseäni ammatillisesti	4,18	4	4	0,74
3. Päätän itse, kuinka teen asiat	4,04	4	4	0,63
4. Yritän oppia uusia asioita työssä	4,38	4	5	0,65
5. Pyrin kehittämään kykijäni	4,35	4	5	0,65

Työn tuunaamisen menetelmä sosiaalisten voimavarojen lisääminen oli vähemmän käytetty tapa tuunata työtä poliklinikalla (kuva 4). Kaikkien vastaajien keskiarvo tälle menetelmälle oli 2,29; joka tarkoitti, että työn tuunaamista sosiaalisia voimavaroja lisäämällä toteutettiin keskimäärin melko harvoin. Kuten taulukko 8 osoittaa, tämän tuunausmenetelmän sisällä oli hajontaa eri sosiaalisten toimintojen välillä (vaihteluväli 1,56). Vastaajat ilmoittivat kysyvänsä työtovereiltaan (ka 3,85) neuvoa huomattavasti useammin kuin pyytävät opastamista esimieheltään (ka 2.02). Myös palautteen pyytämistä ja esimiehen puoleen kääntymistä innostuksen ja uusien ideoiden löytämiseksi tapahtui melko harvoin. Vastaukset painottuivat sosiaalisten voimavarojen lisäämisessä pääasiassa vaihtoehtoon ”melko harvoin” ja ensimmäisessä väittämässä kohtaan ”melko usein”. Erityisesti huomiota herättää vastausten kahtiajako. Esimiehen puoleen ei kääntynyt juuri koskaan, mutta työtovereiden puoleen kääntyy melko usein.

Taulukko 8. Työn tuunaaminen: sosiaalisia voimavaroja lisäämällä (n = 48), vastausten jakautuminen prosentteina ja väittämien keskiarvot

Sosiaalisten voimavarojen lisääminen	En koskaan	Melko harvoin	Joskus	Melko usein	Hyvin usein	Keskiarvo
Kysyn työtovereiltani neuvoa	0,0 %	6,2 %	27,1 %	41,7 %	25,0 %	3,85
Kysyn esimieheltäni, onko hän tyytyväinen työhöni	41,7 %	47,9 %	10,4 %	0,0 %	0,0 %	1,7
Pyydän muilta palautetta työsuorituksistani	25,0 %	41,7 %	22,9 %	10,4 %	0,0 %	2,2
Haen esimieheltäni innostusta ja uusia ideoita	41,7 %	45,8 %	10,4 %	2,1 %	0,0 %	1,7
Pyydän esimiestäni opastamaan minua	29,1 %	41,7 %	27,1 %	2,1 %	0,0 %	2

Työn tuunaaminen sosiaalisia voimavaroja lisäämällä on tässä tutkimuksessa tulosten mukaan melko harvoin käytetty tapa tuunata työtä polikliinisen sairaanhoitajan työssä. Väittämien yhteinen ilmiötä kuvaava aritmeettinen keskiarvo oli 2,29 (taulukko 9). Mediaani ja moodi oli myös 2 eli johdonmukaisesti vastaten sosiaalisten voimavarojen lisäämistä ”melko harvoin”. Sosiaalisten voimavarojen lisääminen työtä tuunaamalla menetelmässä vastausten keskijajonta oli väittämäkohtaisesti alle yksi, vaihdellen 0,64 - 0,91, joka vastaa pientä hajontaa eri vastausten välillä.

Taulukko 9. Työn tuunaaminen: työn sosiaalisten voimavarojen lisääminen, väittäminen keskiarvot, moodit, mediaanit sekä keskihajonnat (n = 48)

<b>Työn tuunaaminen: Työn sosiaalisten voimavarojen lisääminen</b>	<b>ka</b>	<b>Md</b>	<b>Mo</b>	<b>keskihajonta</b>
Kysyn työtovereiltani neuvoa	3,85	4	4	0,85
Kysyn esimieheltäni, onko hän tyytyväinen työhöni	1,69	2	2	0,64
Pyydän muilta palautetta työsuorituksestani	2,18	2	2	0,91
Haen esimieheltäni innostusta ja uusia ideoita	1,72	2	2	0,71
Pyydän esimiestäni opastamaan minua	2,02	2	2	0,79

Kuten kuvasta 4 voidaan nähdä, työn haastevaatimusten lisääminen yhtenä tuunaustavoista oli koko vastausjoukolla käytössä keskimäärin joskus (ka 3.36). Työn haastavuutta lisättiin (taulukko 10) eniten tarjoutumalla ensimmäisten joukossa opettelemaan ja kokeilemaan työssä ilmeneviä uusia asioita melko usein (ka 4,02). Vähiten vastaajat lisäsivät työn haasteellisuutta ottamalla lisää ylimääräisiä tehtäviä ilman lisäkorvausta (ka 3,0). Eniten vastauksia tässä työn tuunaamismenetelmässä kertyi vaihtoehtojen "joskus" ja "melko usein" (vaihteluväli 1,02).

Taulukko 10. Työn tuunaaminen: työn haastevaatimusten lisääminen (n = 48), vastausten jakautuminen prosentteina ja väittämien keskiarvot

<b>Työn haastevaatimusten lisääminen</b>	<b>En koskaan</b>	<b>Melko harvoin</b>	<b>Joskus</b>	<b>Melko usein</b>	<b>Hyvin usein</b>	<b>Keskiarvo</b>
Jos työssä ilmenee uutta, olen ensimmäisten joukossa opettelemaan ja kokeilemaan sitä	0,0 %	4,2 %	16,6 %	52,1 %	27,1 %	4,02
Otan säännöllisesti ylimääräisiä tehtäviä, vaikken saakaan niistä ylimääräistä korvausta	14,6 %	12,5 %	43,7 %	16,7 %	12,5 %	3,0
Silloin kun minulla ei ole paljoa töitä, näen sen tilaisuutena uusien tehtävien suunnittelulle ja käynnistämiseksi	0,0 %	18,8 %	45,8 %	27,1 %	8,3 %	3,3

Pyrin tekemään työtäni haastavampaa tarkastelemalla työtäni tuoreista näkökumista	4,2 %	18,7 %	47,9 %	22,9 %	6,3 %	3,1
Kun kiinnostava tehtävä tulee vastaan, tarjoudun oma-aloitteisesti siihen mukaan	2,1 %	10,4 %	37,5 %	37,5 %	12,5 %	3.5

Työn tuunaamisen menetelmänä työn estevaatimusten vähentäminen on muista työn tuunauksen menetelmistä poikkeava sen toiminnan suunnan vuoksi. Kun muita menetelmiä käyttämällä pyritään lisäämään työhön voimavaroja lisäämällä haluttua toimintaa erilaisin tavoin, työn estevaatimusten vähentämisellä pyritään lisäämään työhön voimavaroja vähentämällä työssä epämieluisaa toimintaa eri tavoin. Työn estevaatimusten vähentäminen oli tässä tutkimuksessa vastaajien vähinten käyttämä työn tuunaamistapa (kuva 4). Kaikkien väittämien keskiarvon mukaan työn estevaatimuksia vähennetään melko harvoin (ka 2,16).

Vastaajien vähinten käyttämä estevaatimusten vähentämiskeino oli järjestää työ niin, että tapaamiensa ihmisten ongelmat pääsisivät vaikuttamaan heidän omiin tunteisiinsa (ka 1,58). Eniten vastaajat yrittivät huolehtia siitä, että heidän tunteensa eivät kuormittuisi liikaa työssä (ka 2,90). Tässä työn tuunauksen tavassa oli nähtävissä väittämien vastausten keskiarvojen välillä hajontaa jonkun verran (vaihteluväli 1,32). Joissakin väittämissä vastaukset jakaantuivat kaikkiin vaihtoehtoihin, joissakin näkyi enemmän kasautumista samaan vastausvaihtoehtoon (taulukko 11).

Taulukko 11. Työn tuunaaminen: estevaatimusten vähentäminen (n = 48), vastausten jakautuminen prosentteina ja väittämien keskiarvot

Työn estevaatimusten vähentäminen	En koskaan	Melko harvoin	Joskus	Melko usein	Hyvin usein	keskiarvo
Yritän varmistaa, etten joudu tekemään työssäni paljon vaikeita päätöksiä	20,9 %	47,9 %	20,8 %	10,4 %	0,0 %	2,20
Järjestän työni siten, että tapaan mahdollisimman vähän ihmisiä, joiden odotukset ovat epärealistisia	56,3 %	31,2 %	8,3 %	4,2 %	0,0 %	1,60
Järjestän työni siten, että tapaan mahdollisimman vähän ihmisiä, joiden ongelmat vaikuttavat tunteisiini	60,4 %	25,0 %	10,4 %	4,2 %	0,0 %	1,60
Huolehdin siitä, että työni on henkisesti vähemmän kuormittavaa	20,9 %	33,3 %	33,3 %	10,4 %	2,1 %	2,40
Järjestän työni siten, ettei minun tarvitse keskittyä liian pitkiä aikoja kerrallaan	16,7 %	39,6 %	33,3 %	6,2 %	4,2 %	2,40
Yritän huolehtia siitä, ettei työni kuormita tunteitani liikaa	20,9 %	20,8 %	27,1 %	22,9 %	8,3 %	2,80

Taulukosta 12 nähdään, miten työn tuunauksen eri menetelmien käyttö jakautui työn imun tasojen mukaan koko vastaajajoukossa (n = 48).

Työn imun matalimmalla tasolla (n = 5) työtä tuunattiin melko usein (ka 3,92) rakenteellisia voimavaroja lisäämällä (taulukko 11). Sen sijaan matalaa tai hyvin matalaa työn imua kokevat lisäsivät joskus haastevaatimuksia (ka 2.88) ja joskus vähensivät työn estevaatimuksia (ka 2.97), mutta melko harvoin lisäsivät sosiaalisia voimavaroja (ka 2.09).

Kohtuullista työn imun tasoa kokevat vastaajat (n = 6) tuunasivat työtään melko usein (ka 3.90) rakenteellisia voimavaroja lisäämällä, mutta sosiaalisia

voimavaroja lisäämällä (ka 1.90) melko harvoin. Kohtuullista työn imun tasoa kokevat vastaajat tuunasivat työtään haastevaatimuksia lisäämällä joskus (ka 3,03) ja työn estevaatimuksia vähentämällä melko harvoin (ka 1.78).

Kohtalaisen korkeaa työn imua kokevan ryhmän vastaajat (n = 18) tuunasivat työtään melko usein (ka 4,17) rakenteellisia voimavaroja lisäämällä, mutta myös he pyrkivät lisäämään sosiaalisia voimavarojaan melko harvoin (ka 2,31). Kohtalaisen korkeaa työn imun tasoa kokevat vastaajat tuunasivat työtään haastevaatimuksia lisäämällä joskus (ka 3,33) ja työn estevaatimuksia vähentämällä melko harvoin (ka 2,09).

Korkeaa työn imua kokevan ryhmän vastaajat (n = 19) tuunasivat työtään usein (ka 4.51) rakenteellisia voimavaroja lisäämällä, mutta he pyrkivät lisäämään sosiaalisia voimavarojaan melko harvoin (ka 2.48). Korkeaa työn imun tasoa kokevat vastaajat tuunasivat työtään haastevaatimuksia lisäämällä melko usein (ka 3,53) ja työn estevaatimuksia vähentämällä melko harvoin (ka 2.14).

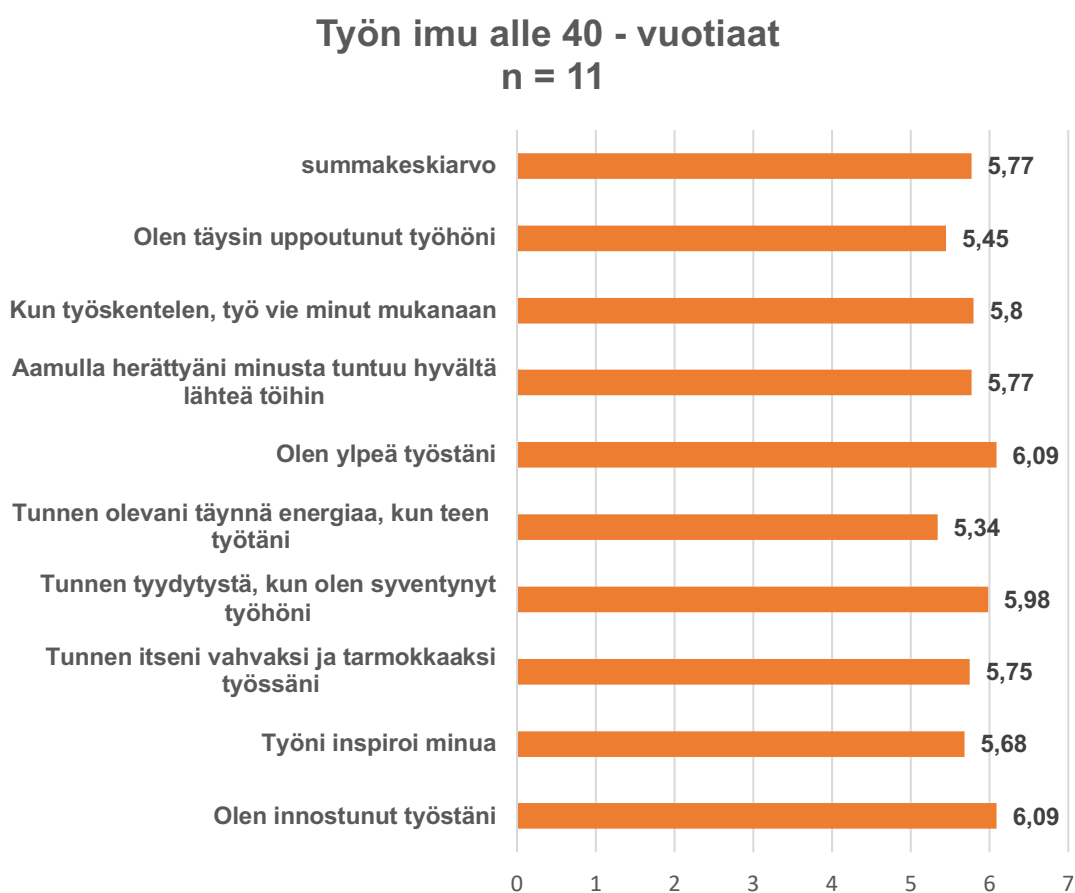
Taulukko 12. Työn tuunaaminen työn imun eri tasoilla (n = 48), ryhmäkoko, työn imun summa-keskiarvo ja työn tuunamisen menetelmien keskiarvot

Työn imun tasot ryhmiteltynä	Hyvin matala ja matala	Kohtuullinen	kohtalaisen korkea	Korkea	kaikki
n =	5	6	18	19	48
työn imun summa ka	3,36	4,96	6,02	6,50	5,21
Työn tuunaamisen summa ka	2,94	2,65	3,00	3,17	3,02
Työn tuunamisen ka rakenteellisia voimavaroja lisäämällä	3,92	3,9	4,17	4,51	4,24
Työn tuunamisen ka työn sosiaalisia voimavaroja lisäämällä	2,09	1,9	2,31	2,48	2,3
Työn tuunamisen ka työn haastavuutta lisäämällä	2,88	3,03	3,44	3,53	3,37
Työn tuunamisen ka työn estevaatimuksia vähentämällä	2,97	1,78	2,09	2,14	2,16

### 5.3 Työn Imu ja sen yhteydet työn tuunaamiseen ikäryhmittäin

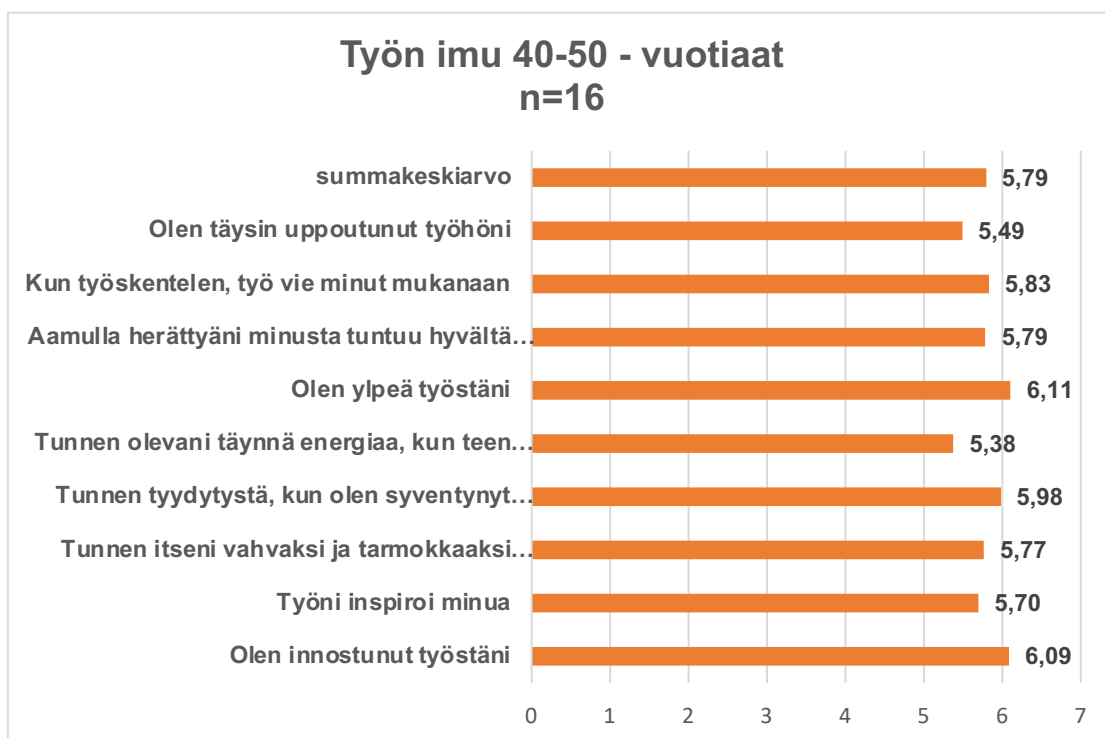
Vastaajien työn imun summakeskiarvo oli 5,8 tässä tutkimuksessa. Tämä tarkoittaa, että tutkimukseen vastanneet polikliiniset sairaanhoitajat tunsivat työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa (taulukko 3) Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin työn imun yhteyttä työn tuunaamiseen ikäryhmittäin, jotta nähdään miten eri ikäiset polikliiniset sairaanhoitajat kokevat työn imua ja miten se on yhteydessä työn tuunauksen eri menetelmiin.

Aluksi tarkastellaan, kuinka työn imu jakautuu eri ikäisien vastaajien kohdalla. Alle 40-vuotiaiden työn imun summakeskiarvo on 5,77; joka sijoittuu kohtalaisen korkealle työn imun tasolle (kuva 5). Alle 40-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat kokevat työn imua muutaman kerran viikossa. Kaikkein useimmin alle 40-vuotiaat kokevat ylpeyttä (ka 6,09) ja ovat innostuneita työstään (ka 6,09).



Kuva 5. Työn imu summakeskiarvo ja väittämien keskiarvot alle 40 – vuotiaat vastaajat (n = 11)

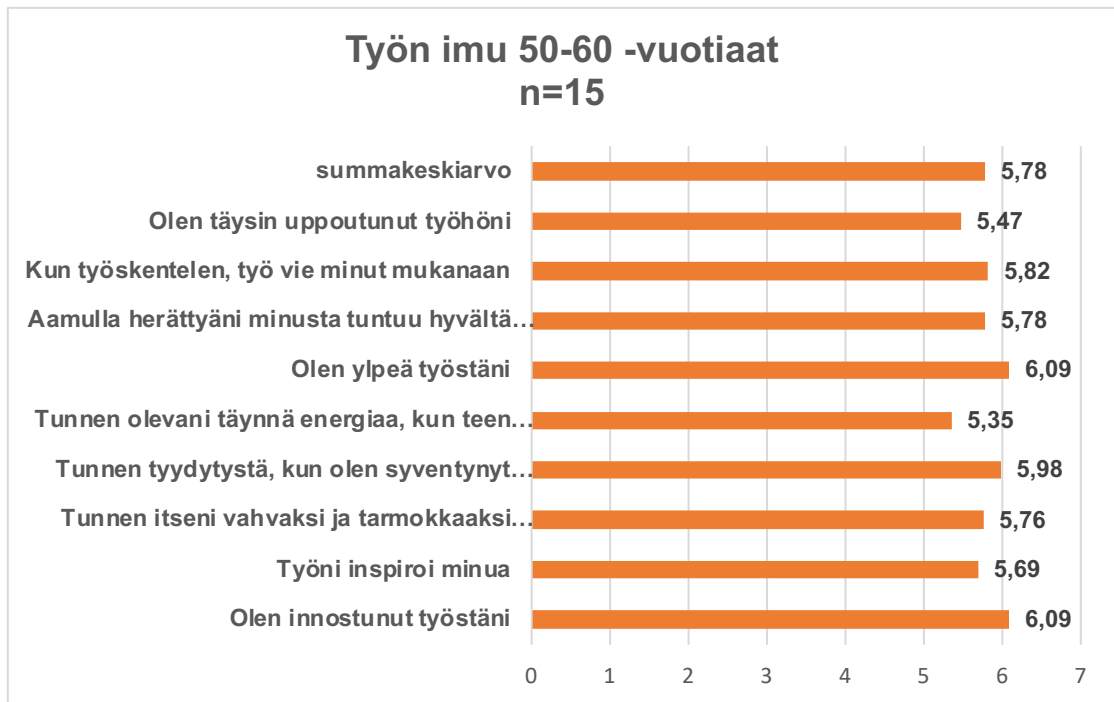
Kun tarkastellaan 40 – 50-vuotiaiden vastaajien ryhmää, havaitaan että työn imun summakeskiarvo on 5,79; joka myös sijoittuu kohtalaisen korkealle työn imun tasolle (kuva 6). Tämä tarkoittaa että 40 – 50-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat kokevat työn imua muutaman kerran viikossa. Kaikkein useimmin alle 40 – 50-vuotiaat kokivat ylpeyttä (ka 6,11) ja olivat innostuneita työstään (ka 6,09).



Kuva 6 Työn imu summakeskiarvo ja väittämien vastausten keskiarvot 40 - 50-vuotiaiden ryhmässä (n = 16).

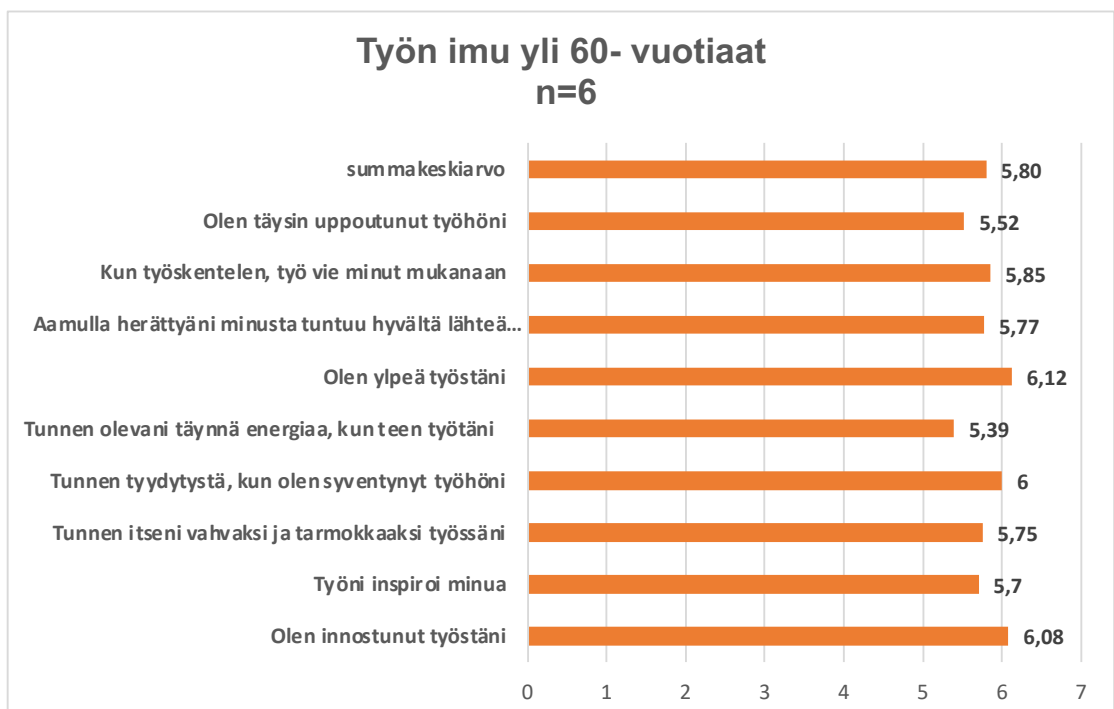
50 – 60-vuotiaiden työn imun summakeskiarvo on 5,78; joka sijoittuu kohtalaisen korkealle työn imun tasolle (kuva 7). Alle 50 – 60-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat kokevat työn imua siis muutaman kerran viikossa. Kaikkein useimmin 50 – 60-vuotiaat kokevat ylpeyttä (ka 6,09) ja ovat innostuneita työstään (ka 6,09).





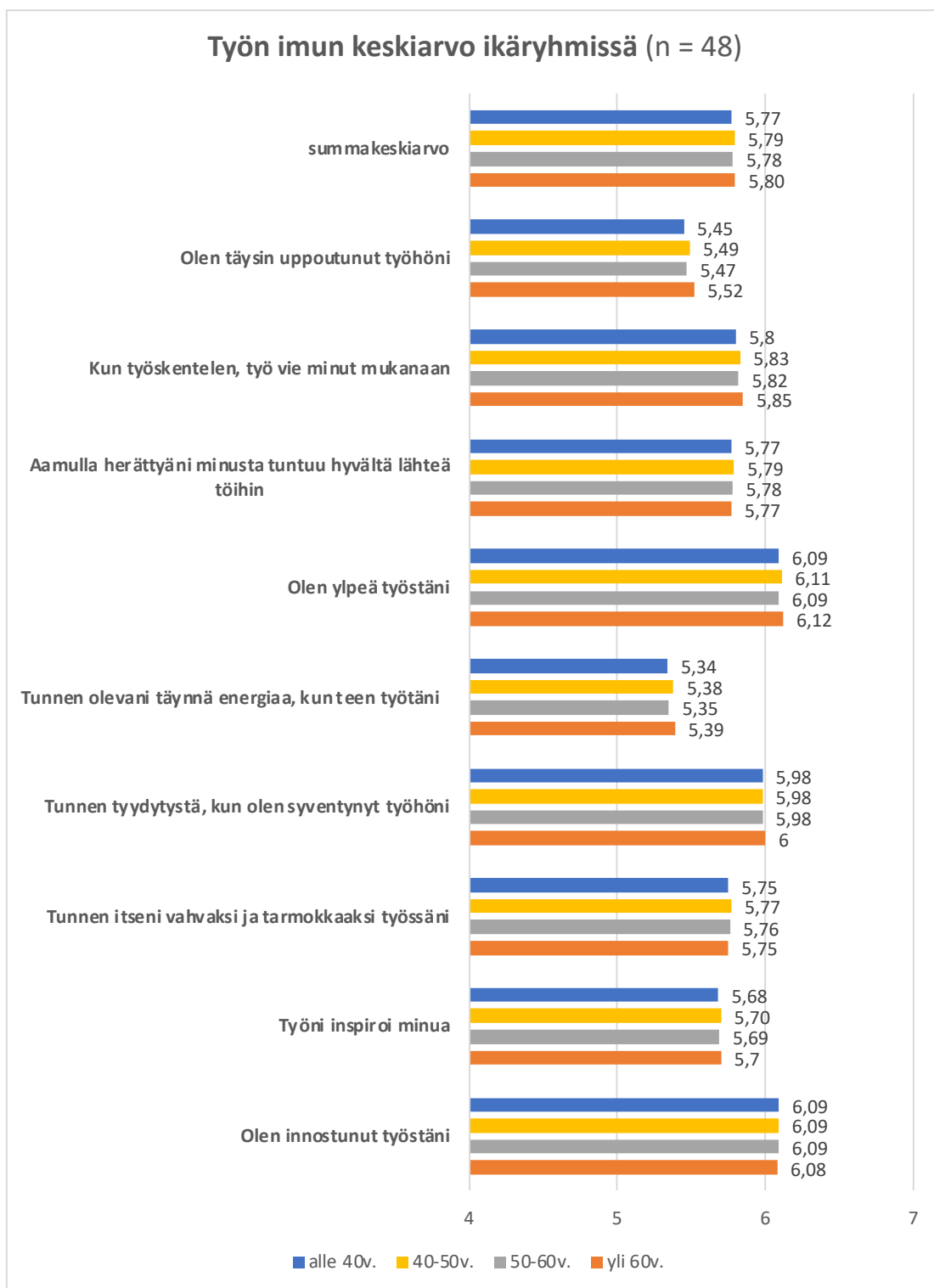
Kuva 7. Työn imu summakeskiarvo ja väittämien vastausten keskiarvot ikäryhmässä 50 - 60-vuotiaat (n = 15).

Yli 60-vuotiaiden työn imun summakeskiarvo on 5,80; joka sijoittuu kohtalaisen korkealle työn imun tasolle (kuva 8). Yli 60-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat kokevat työn imua siis muutaman kerran viikossa. Kaikkein useimmin yli 60-vuotiaat kokevat ylpeyttä (ka 6,12) ja ovat innostuneita työstään (ka 6,08).



Kuva 8. Työn imu yli 60-vuotiaat (n = 6). Työn imun summakeskiarvo ja väittämien keskiarvot.

Kun verrataan eri ikäryhmien väittämien tuloksia ja summakeskiarvoja toisiinsa, havaitaan hyvin vähän väittämäkohtaista vaihtelua ikäryhmien välillä. Kuten kuvasta 9 näkyy, väittämässä ”Olen täysin uppoutunut työhöni” ja ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni” kaikkien ikäryhmien keskiarvo sijoittuu työn imun tasolle kohtuullinen (vaihteluväli 1,09).

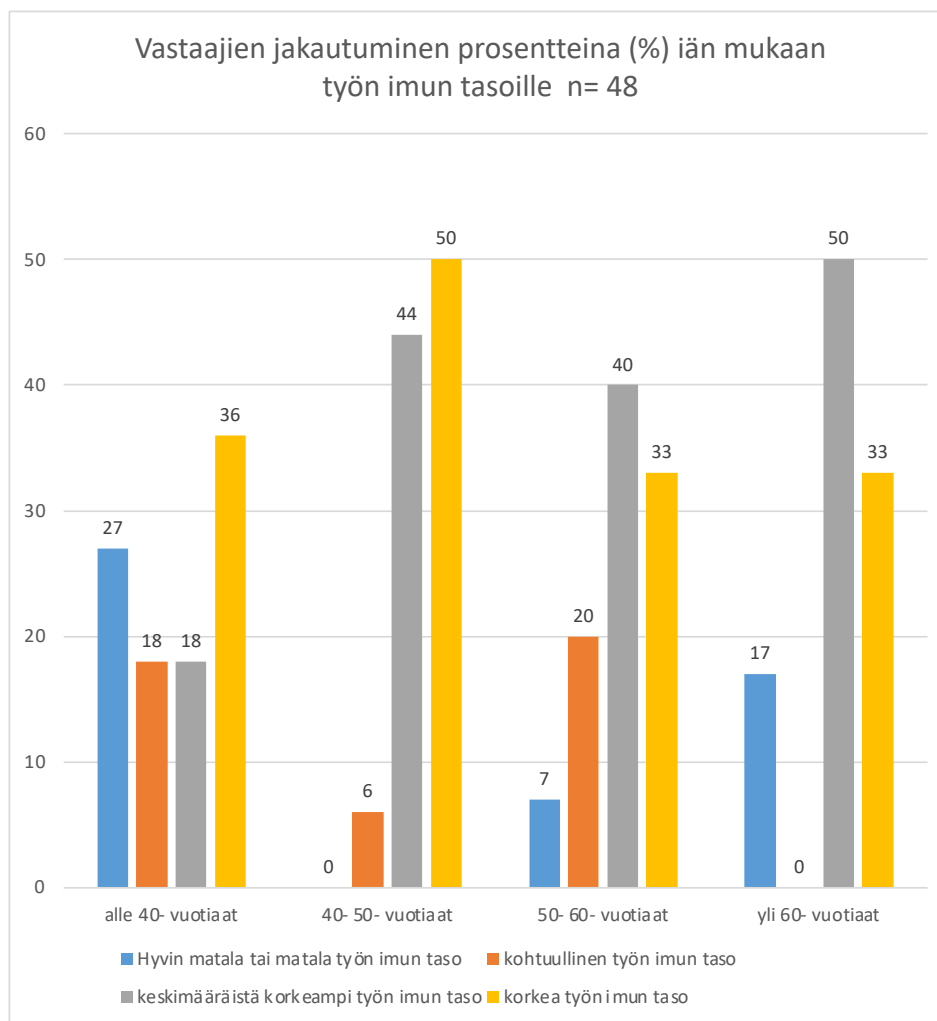


Kuva 9. Työn Imun väittämien keskiarvo eri ikäryhmien vertailu (n = 48).

Väittämissä ”Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”, ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”, ”Olen ylpeä työstäni”, ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni”, ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, ”Työni inspiroi minua” sekä väittämässä ”Olen innostunut työstäni” kaikkien ikäryhmien työn imun vastausten keskiarvo sijoittuu työn imun tasolle kohtalaisen korkea (vaihteluväli 0,76).

Tarkastellessa työn imun tasoa koko vastaajajoukossa, voidaan havaita, että eri ikäryhmissä työn imun taso ei jakautunut tasan (kuva 15). Alle 40-vuotiaissa vastaajista 36 prosenttia oli korkean imun tasolla, 27 prosenttia hyvin matalan tai matalan työn imun tasolla ja 18 prosenttia oli kohtuullisella sekä keskimääräistä korkeammalla työn imun tasolla.

40 – 50-vuotiaiden vastaajien ryhmässä jopa puolet vastaajista (50 %) kokivat korkeaa työn imun tasoa ja 44 prosenttia keskimääräistä korkeampaa työn imun tasoa. Tässä ikäryhmässä vain kuusi prosenttia vastaajista koki kohtuullisen työn imun tasoa eikä yhtään vastaajaa kokenut olevansa hyvin matalan tai matalan työn imun tasolla.



Kuva 15. Työn imun tason jakautuminen ikäryhmittäin prosentteissa (n = 48)

50 – 60-vuotiaiden ryhmässä 40 prosenttia vastaajista kokivat keskimääräistä korkeampaa työn imun tasoa ja kolmasosa (33 %) korkeaa työn imun tasoa. Tässä ikäryhmässä 20 prosenttia vastaajista koki kohtalaista työn imun tasoa ja 7 prosenttia hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa.

Yli 60-vuotiaiden vastaajien joukosta puolet (50 %) kokivat keskimääräistä korkeampaa työn imun tasoa. Kolmasosa (33 %) yli 60-vuotiaista vastaajista koki korkeaa työn imun tasoa ja loput 17 prosenttia hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa.

Työn tuunaamisen menetelmien käyttö vaihteli ikäryhmittäin tässä tutkimuksessa (taulukko 13). Työn tuunaaminen rakenteellisia voimavaroja lisäämällä oli kaikissa ikäryhmissä eniten käytetty työn tuunaamisen menetelmä. Kaikki ikäryhmät tuunasivat rakenteellisia voimavaroja lisäämällä melko usein, eri

ikäryhmien keskiarvojen vaihteluväli oli 0,32. Eniten tätä menetelmää käyttivät alle 40-vuotiaat vastaajat, vähiten yli 60-vuotiaat vastaajat.

Työn tuunaaminen työn haastevaatimuksia lisäämällä oli tässä tutkimuksessa toteutettu melko usein (ka 4 – 4,32) 40 – 50-vuotiaiden, 50 – 60-vuotiaiden sekä yli 60-vuotiaiden vastaajien toimesta. Alle 40-vuotiaat puolestaan tuunasivat työtään lisäämällä työn haastevaatimuksia vain melko harvoin (ka 2,28).

Taulukko 13. Työn tuunaamisen menetelmät ikäryhmittäin, keskiarvo (n = 48)

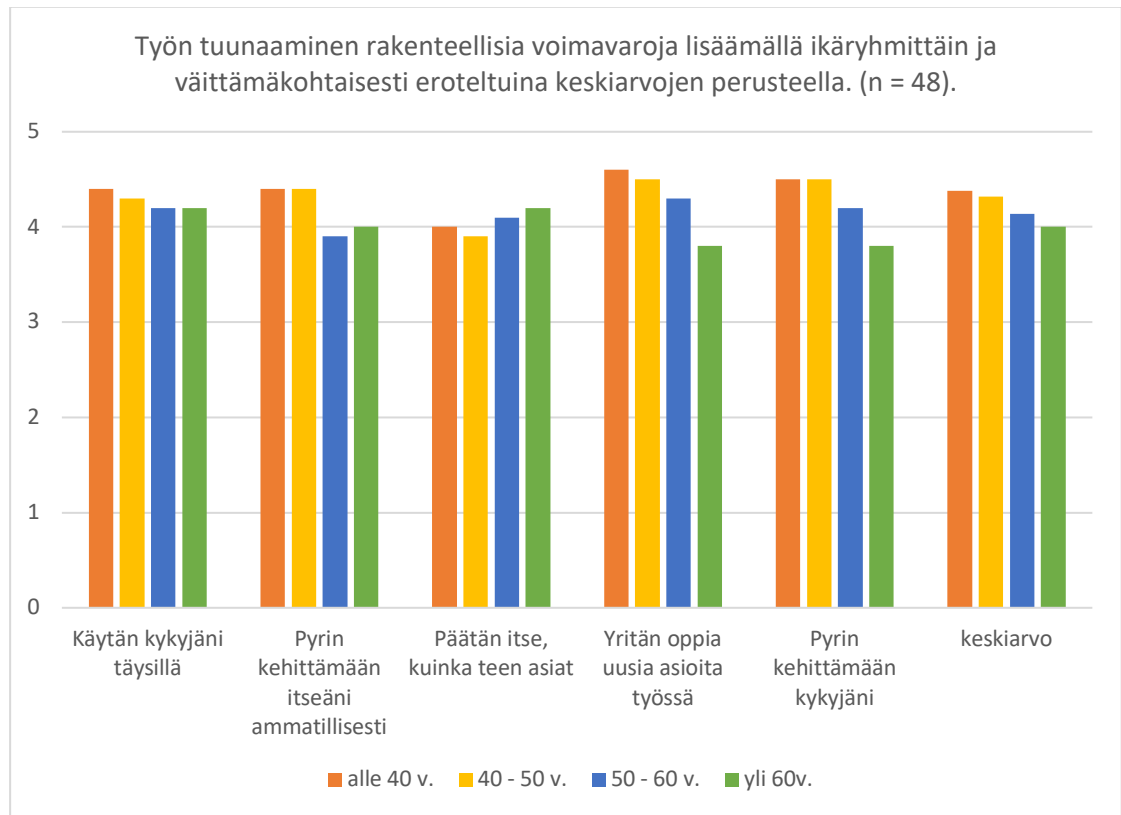
<b>Työn tuunaamisen menetelmät, ikäryhmien keskiarvo (n = 48)</b>	<b>alle 40 vuotta</b>	<b>40-50 vuotta</b>	<b>50-60 vuotta</b>	<b>yli 60 vuotta</b>
Rakenteellisten voimavarojen lisääminen	4,4	4,3	4,1	4,0
Haastevaatimusten lisääminen	2,5	3,5	2,2	2,4
Sosiaalisten voimavarojen lisääminen	3,3	2,2	3,3	3,3
Estevaatimusten vähentäminen	2,3	1,9	2,3	2,5

Tässä tutkimuksessa työn tuunaaminen työn sosiaalisia voimavaroja lisäämällä oli vähiten käytetty työn tuunaamisen menetelmä 40 – 50-vuotiailla, 50 – 60-vuotiailla sekä yli 60-vuotiailla vastaajilla (taulukko 13). He tuunasivat työtään lisäämällä työn sosiaalisia voimavaroja vain melko harvoin keskiarvon vaihdellen 2,20 - 2,36 välillä. Alle 40-vuotiaat sairaanhoitajat käyttivät työn tuunaamiseen työn sosiaalisten voimavarojen lisäämistä joskus (ka 3,36).

Työn estevaatimusten vähentäminen tässä tutkimuksessa oli työn tuunaamisen menetelmistä ikäryhmissä 40 – 50-vuotiaat ja 50 – 60-vuotiaat melko usein käytetty menetelmä, keskiarvon vaihdellen 3,51 - 3,61 välillä. Yli 60-vuotiaat vastaajat puolestaan käyttivät työn tuunauksen menetelmänä työn estevaatimusten vähentämistä joskus (ka 3,45). Vähiten työtä tuunasivat estevaatimuksia vähentämällä alle 40-vuotiaat vastaajat, jotka käyttivät menetelmää melko harvoin (ka 2,12).

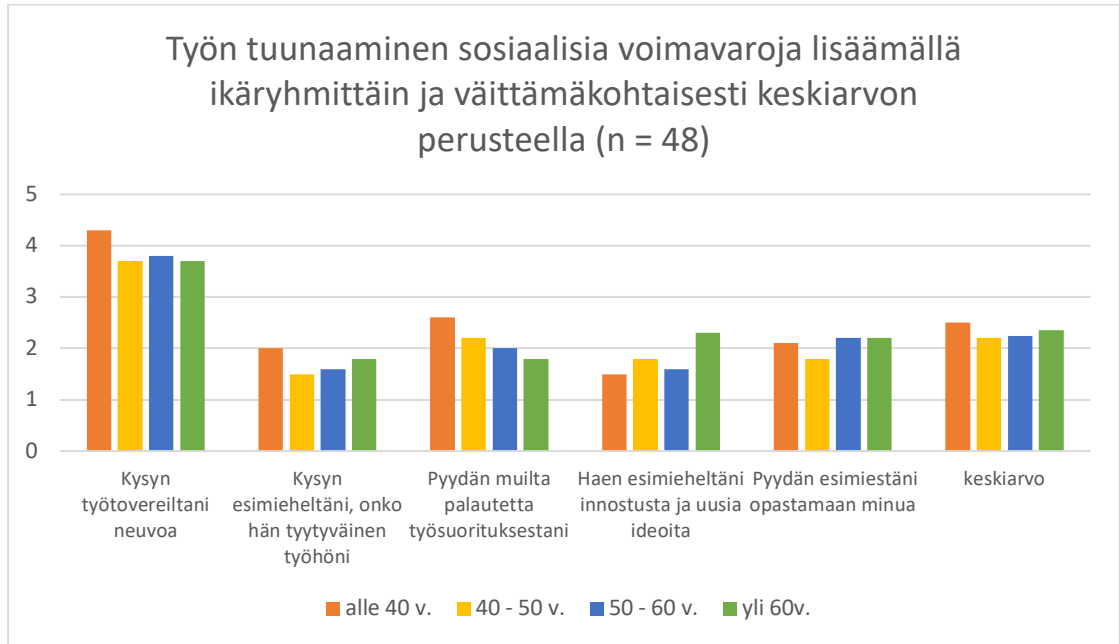
Työn tuunaaminen rakenteellisia voimavaroja lisäämällä oli kaikissa menetelmän viidessä väittämässä keskiarvoiltaan ikäryhmittäin melko tasainen, keskiarvon vaihteluvälin olleen 3,8 - 4,5 välillä (kuva 16). Tämän tuloksen mukaan suurin osa kaikkien ikäryhmien vastaajista tuunasivat työtään rakenteellisia voimavaroja lisäämällä melko usein. Poikkeuksen tulokseen tekivät alle 40-

vuotiaat vastaajat vaihtoehdossa ”yritän oppia uusia asioita työssä” 4,6. Keskiarvotuloksen mukaan he yrittävät oppia uusia asioita työssä hyvin usein.



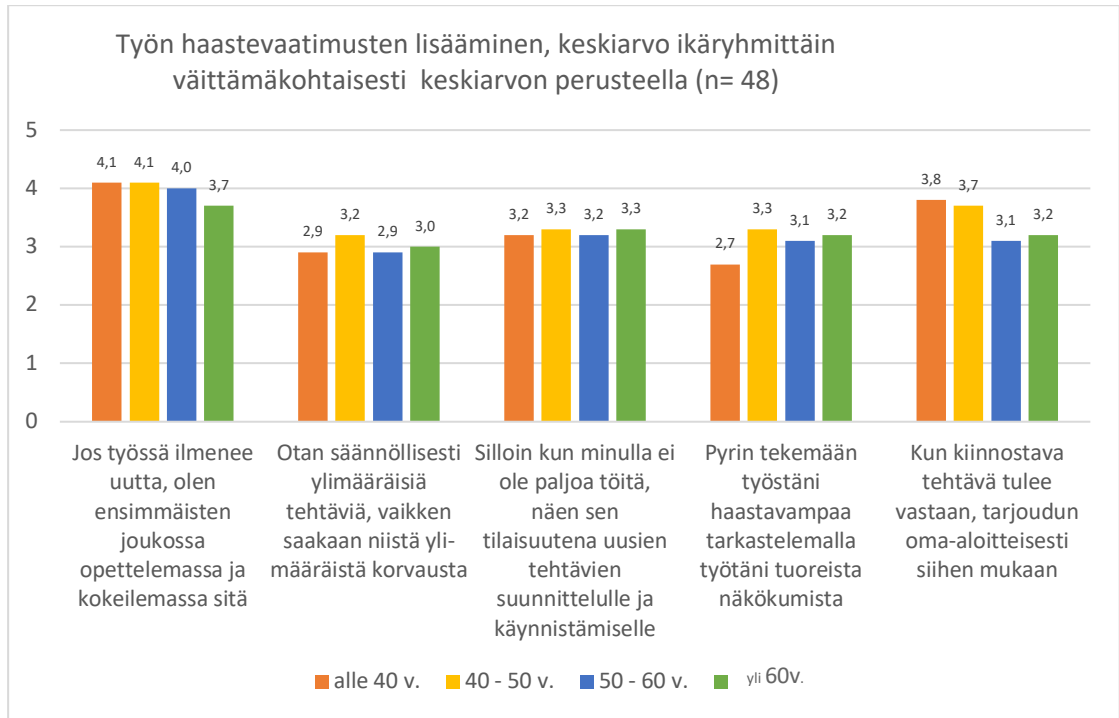
Kuva 16. Työn tuunaaminen rakenteellisia voimavaroja lisäämällä ikäryhmittäin ja väittämäkohtaisesti eroteltuina keskiarvojen perusteella. (n = 48).

Työn tuunaaminen sosiaalisia voimavarojen lisäämisen menetelmää käyttämällä vastauksissa oli vaihtelua eri väittämien keskiarvojen välillä (kuva 17). Väittämän ”kysyn työtoveriltani neuvoo” vastausten keskiarvo oli kaikissa ikäryhmissä korkeammalla, kuin menetelmän muissa väittämässä. Kaikki ikäryhmät kysivät neuvoo työkavereiltaan melko usein, keskiarvon vaihdellen väittämän kohdalla 3,7 - 4,3 välillä. Väittämän ”Kysyn esimiehelläni, onko hän tyytyväinen työhöni”, ”Pyydän esimiestäni opastamaan minua” sekä väittämän ”Haen esimiehelläni innostusta ja uusia ideoita” vastausten keskiarvot kaikissa ikäryhmissä kertoivat vastaajien kääntyvän esimiehiensä puoleen melko harvoin vastausten keskiarvon vaihdellen kaikissa kolmessa väittämässä 1,5 - 2,3 välillä. Sen sijaan väittämän ”Pyydän muilta palautetta työsuorituksestani” vastauksissa alle 40-vuotiaat vastaajat saivat korkeamman keskiarvon kuin toiset ikäryhmät. Alle 40-vuotiaat sairaanhoitajat pyysivät muilta palautetta työsuorituksestaan joskus (ka 2,6), kun muut ikäryhmät pyysivät palautetta työsuorituksestaan muilta melko harvoin (ka 1,8 - 2,2).



Kuva 17. Työn sosiaalisten voimavarojen lisääminen, keskiarvo ikäryhmittäin ja väittämäkohtaisesti (n = 48).

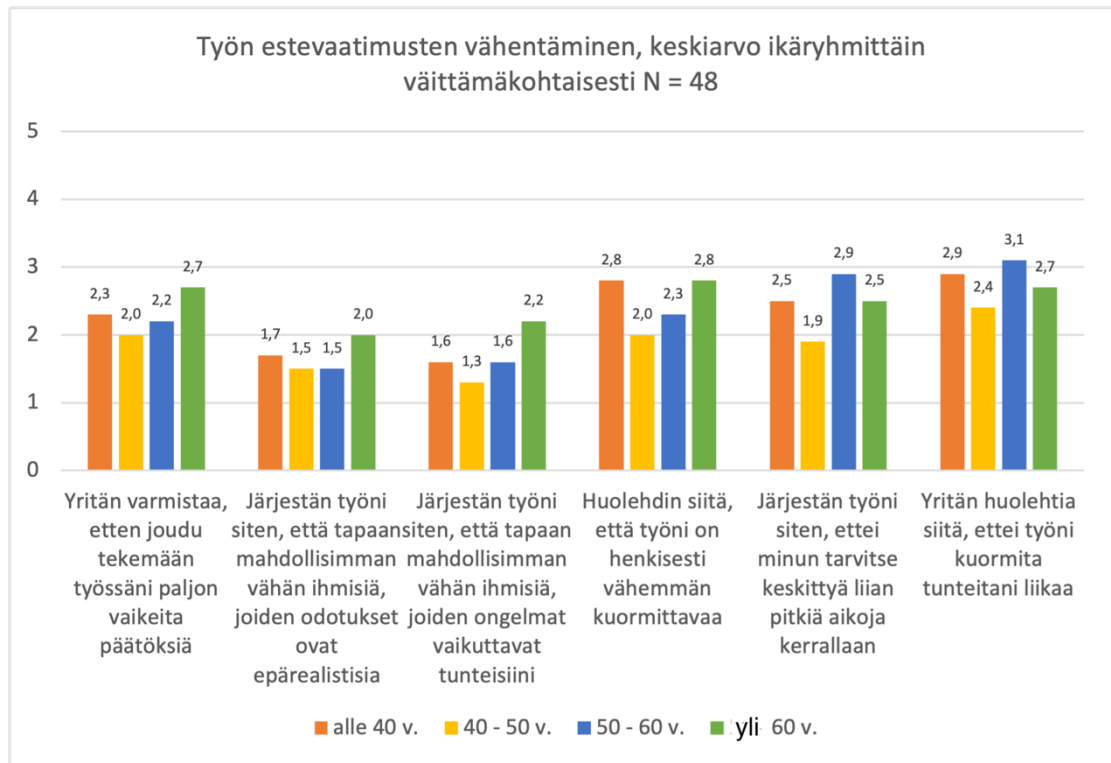
Työn tuunaaminen lisäämällä työn haastevaatimuksia -menetelmän väittämien vastausten välillä oli eroja (kuva 18). Kaikkein eniten ja kaikissa ikäryhmissä väittämä ” Jos työssä ilmenee uutta, olen ensimmäisten joukossa opettele-massa ja kokeilemassa sitä” sai korkeimman keskiarvon. Keskiarvo vaihteli 3,7- 4,1 välillä. Tämän mukaan ikäryhmästä huolimatta vastaajat opettelivat ja kokeilevat uutta melko usein. Myös väittämässä ”Silloin kun minulla ei ole pal-joa töitä, näen sen tilaisuutena uusien tehtävien suunnittelulle ja käynnistämi-selle”, ”Otan säännöllisesti ylimääräisiä tehtäviä, vaikken saakaan niistä yli-määräistä korvausta” ja väittämässä ”Pyrin tekemään työstäni haastavampaa tarkastelemalla työtäni tuoreista näkökumista” vastaajat tuunasivat työtään kaikissa ikäryhmissä joskus. Keskiarvo vaihteli kaikissa kolmessa väittämässä 2,7 - 3,3:n välillä. Sen sijaan työn haastevaatimuksia lisäävän koskevan vii-dennen väittämän ”Kun kiinnostava tehtävä tulee vastaan, tarjoudun oma-aloitteisesti siihen mukaan” alle 40-vuotiaiden ja 40 – 50-vuotiaiden vastaajien vastausten keskiarvon mukaan vastaajat tuunasivat työtään väittämän mukai-sesti melko usein (ka 3,7 - 3,8), kun 50 – 60-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat (ka 3,1 - 3,2) vain joskus.



Kuva 18. Työn haastevaatimusten lisääminen, keskiarvo ikäryhmittäin ja väittämäkohtaisesti (n = 48)

Työn tuunaaminen työn estevaatimuksia vähentämällä -menetelmässä esitettiin vastaajille kuusi väittämää, mikä on yksi väittämä enemmän kuin muissa työn tuunaamisen -menetelmien osioissa. Työn tuunaaminen estevaatimuksia vähentämällä -menetelmän tulokset olivat kaikissa ikäryhmissä melko matalat. Keskiarvot vaihtelivat väittämässä 1,3 - 3,1 välillä (kuva 19).





Kuva 19. Työn estevaatimusten vähentäminen, keskiarvo ikäryhmittäin ja väittämäkohtainen erittely keskiarvojen perusteella (n = 48)

Ensimmäiseen työn estevaatimusten vähentämistä kokevaan väittämään (Kuva 19) ”Yritän varmistaa, etten joudu tekemään työssäni paljon vaikeita päätöksiä” yli 60-vuotiaat vastaajat saivat ikäryhmän vastauksen keskiarvoksi 2,7, joka tarkoittaa, että he yrittävät varmistaa joskus, että eivät joutuisi tekemään työssään vaikeita päätöksiä, kun taas muut ikäryhmät saivat väittämän keskiarvoksi 2 - 2,3, joka tarkoittaa, että he välttelevät vaikeiden päätösten tekemistä melko harvoin.

Toisessa väittämässä ”Järjestän työni siten, että tapaan mahdollisimman vähän ihmisiä, joiden odotukset ovat epärealistisia” ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja keskiarvojen vaihdella 1,5 - 2 välillä.

Kolmannen väittämän ”Järjestän työni siten, että tapaan mahdollisimman vähän ihmisiä, joiden ongelmat vaikuttavat tunteisiini” vastauksessa syntyi eroavaisuuksia ikäryhmien välillä, sillä 40 – 50-vuotiaat vastaajat tuunasivat työtään näin harvemmin kuin muut ikäryhmät. 40 – 50-vuotiaiden vastaajien vastausten keskiarvo 1,3 tarkoittaa, että he eivät koskaan järjestä työtään niin, että välttäisivät tapaamasta ihmisiä, joiden ongelmat vaikuttaisivat heidän tunteisiinsa. Muiden ikäryhmien vastausten keskiarvoiksi muodostui lukuja, jotka

vaihtelivat 1,6 - 2,2 välillä, mikä tarkoittaa, että he melko harvoin tuunaavat työtään väittämän mukaisesti.

Neljännessä väittämässä ”Huolehdin siitä, että työni on henkisesti vähemmän kuormittavaa” ikäryhmät jakautuvat kahteen eri ryhmään. 40 – 50-vuotiaat ja 50 – 60-vuotiaat vastaajat huolehtivat henkisen kuormituksen määrää vähemmäksi joskus (ka 2,8) kun alle 40-vuotiaat (ka 2) ja yli 60-vuotiaat (ka 2,3) tuunaavat työtään tällä tavoin melko harvoin.

Viidennessä väittämässä ”Järjestän työni siten, ettei minun tarvitse keskittyä liian pitkiä aikoja kerrallaan” oli myös hajontaa ikäryhmien välillä. Tässäkin väittämässä 40 – 50-vuotiaat vastaajat saivat matalamman keskiarvon kuin muut ikäryhmät. 40 – 50-vuotiaat vastaajat järjestivät työnsä melko harvoin (ka 1,9) niin että heidän ei tarvinnut keskittyä pitkiä aikoja kerrallaan, kun muut ikäryhmät tuunaavat väittämän esittelemällä tavalla joskus (ka 2,5 - 2,9).

Kuudennen työn estevaatimuksia vähentämistä koskeva väittämän ”Yritän huolehtia siitä, ettei työni kuormita tunteitani liikaa” kohdalla alle 40-vuotiaiden vastaajien keskiarvot olivat poikkeavat muista. Alle 40-vuotiaiden vastausten keskiarvo oli melko harvoin (2,4), kun muut ikäryhmät vastasivat väittämään joskus (keskiarvo 2,7 - 3,1).

#### **5.4 Työn Imu ja sen yhteydet työn tuunaamiseen työuran pituuden mukaan**

Yli puolet vastaajista (56 %) oli työskennellyt sairaanhoitajana yli 20 vuotta. Muiden vastaajien työkokemus jakautui melko tasaisilla prosentiosuuksilla (6 - 15 %) alle viidestä vuodesta alle kahteenkymmeneen vuoteen (kuva 2).

Enintään kymmen vuotta työkokemusta omaavia vastaajia oli tässä tutkimuksessa yhteensä yhdeksän (taulukko 14). Ryhmässä oli iältään kaksi alle 30-vuotiasta, viisi 30 - 40-vuotiasta sekä 50 - 60-vuotias ja yli 60-vuotias vastaaja. Vastaajista kahdeksan oli naista ja yksi oli mies. Ammatissa enintään kymmenen vuotta työskennelleiden polikliinisten sairaanhoitajien työn imun summakeskiarvo oli 5,77.

Vastaajissa oli kaksitoista naista, joiden joilla oli 11 – 20 vuotta työkokemusta. Heidän ikänsä vaihteli 30 ja 60 ikävuoden välillä. Näistä naisista neljä oli 30 – 40-vuotiaita, seitsemän 40 – 50-vuotiaita ja lisäksi yksi vastaaja oli 50 – 60 vuotias. Ammatissa 11 – 20 vuotta työskennelleiden polikliinisten sairaanhoitajien työn imun summakeskiarvo oli tässä tutkimuksessa 5,79.

Yli kaksikymmentä vuotta työkokemusta omaavia polikliinisiä sairaanhoitajia oli 27 vastaajaa. Heistä 26 oli naisia ja yksi mies. Ikä vaihteli 40- ja yli 60-vuoden välillä. Iältään 40 – 50-vuotiaita oli yhdeksän vastaajaa, 50 – 60-vuotiaita oli kolmetoista vastaajaa sekä yli 60-vuotiaita viisi vastaajaa. Yli 20 vuotta alalla työskennelleiden polikliinisten sairaanhoitajien työn imun summakeskiarvo oli tässä tutkimuksessa 5,80.

Taulukko 14. Työn imun väittämien keskiarvot sekä summakeskiarvot vastaajien (n = 48) työkokemusvuosien mukaan jaettuna kolmeen ryhmään

<b>TYÖNIMU työkokemus N = 48</b>	<b>1-10 vuotta n = 9</b>	<b>11-20 vuotta n = 12</b>	<b>yli 20 vuotta n = 27</b>
Olen innostunut työstäni	6,09	6,09	6,08
Työni inspiroi minua	5,68	5,70	5,71
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	5,75	5,77	5,75
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	5,98	5,98	6,00
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	5,34	5,38	5,39
Olen ylpeä työstäni	6,09	6,11	6,12
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	5,77	5,79	5,77
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	5,80	5,83	6,85
Olen täysin uppoutunut työhöni	5,45	5,49	5,52
summakeskiarvo	5,77	5,79	5,80

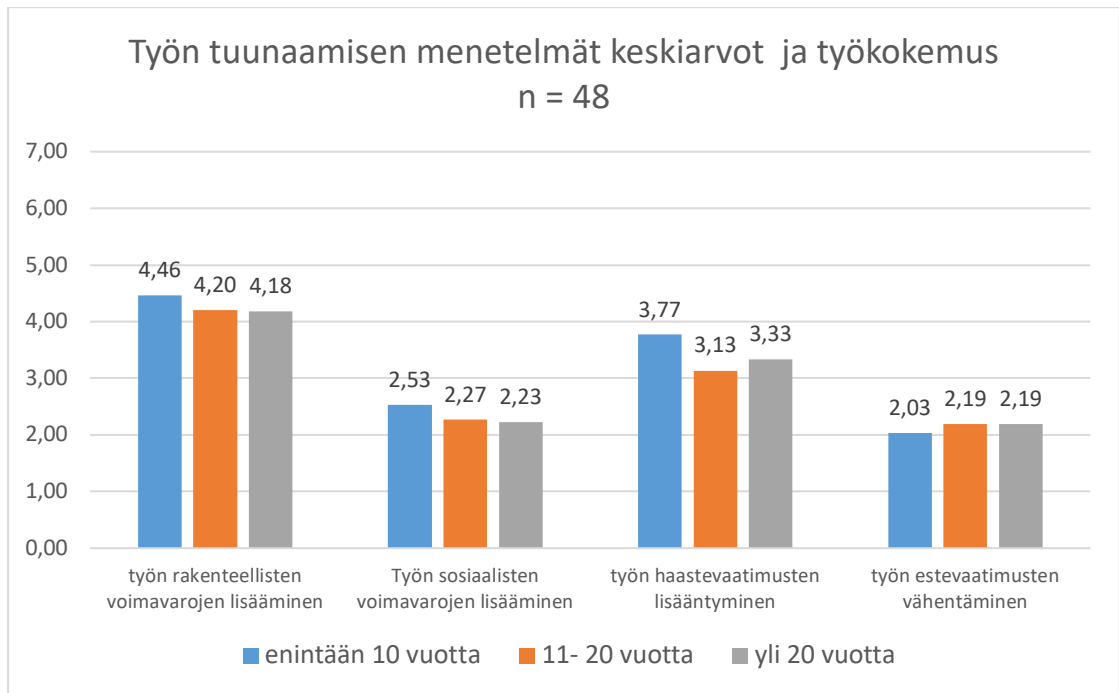
Kuten taulukko 14 osoittaa, kaikkein korkeimmat keskiarvot olivat kaikissa ryhmissä työkokemuksen määrästä riippumatta väittämässä ”työni inspiroi minua” ja ”olen ylpeä työstäni”. Työn imua kartoittavan osion yhdeksästä väittämästä

seitsemän väittämää sai keskiarvon, jonka vastaus sijoittui korkealle työn imun tasolle (ka 5,68 - 6,09). Vain kaksi väittämää ”olen täysin uppoutunut työhöni” ja ”tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni” oli keskiarvoltaan matalammalla, kohtuullisella työn imun tasolla (ka 5,34 - 5,45) jokaisen ryhmän kohdalla.

Taulukko 15. Työn imun tason jakautuminen työkokemuksen mukaan (n = 48)

<b>Työkokemus</b>	<b>enintään 10 vuotta n = 9</b>	<b>11- 20 vuotta n = 12</b>	<b>yli 20 vuotta n = 27</b>
<b>Hyvin matala tai matala työn imun taso</b>	22 %	8,3 %	7,4 %
<b>Kohtuullinen työn imun taso</b>	–	–	14,8 %
<b>Kohtalaisen korkea työn imun taso</b>	33,3 %	33,3 %	63 %
<b>Korkea työn imun taso</b>	44,4 %	58,3 %	14,8 %

Taulukossa 15 on kuvattu työn imun tason jakautuminen työkokemuksen mukaan. Enintään kymmenen vuotta työkokemusta kartuttaneiden vastaajien joukossa kohtalaisen korkea tai korkea työn imun taso oli 78 prosentilla vastaajista. Kohtuullisen työn imun tasolla ei ollut yhtään korkeintaan kymmenen vuotta työkokemusta omaavaa vastaajaa, ja 22 prosenttia oli hyvin matalalla tai matalalla työn imun tasolla. Vastaajat, joilla työkokemusta oli yhdestätoista kahteenkymmeneen vuoteen, olivat 92 prosenttisesti kohtalaisen korkealla ja korkealla työn imun tasolla. Vain kahdeksan prosenttia näistä vastaajista koki hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa. Suurimmassa työkokemusryhmässä, jossa työkokemusta oli kaikilla vastaajilla yli kaksikymmentä vuotta, 78 prosenttia vastaajista koki työssään kohtalaisen korkea tai korkea työn imun tasoa. Kohtuullista työn imun tasoa koki 15 prosenttia ja hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa 7 prosenttia ryhmän vastaajista.



Kuva 23. Työn tuunaamisen menetelmien vastausten keskiarvot (ka) ja työkokemusryhmittäin (n = 48)

Työn tuunaamisen summakeskiarvo enintään 10 vuotta ammatissa olleilla vastaajilla oli 3,19, yhdestätoista kahteenkymmeneen vuoteen ammatissa olleilla vastaajilla 2,95 ja yli kaksikymmentä vuotta ammatissa olleilla vastaajilla 2,98. Kaikki työkokemusryhmät tuunasivat työtään keskimäärin joskus.

Kuvassa 23 näkyy, kuinka työn rakenteellisten voimavarojen lisäämisen menetelmän keskiarvot ovat hyvin lähellä toisiaan eri työkokemusryhmien välillä, vaikkakin enintään kymmenen vuotta työkokemusta kerryttäneiden vastaajien keskiarvo oli korkeampi (ka 4,46) kuin kahden muun työkokemusryhmän keskiarvot (ka 4,18 - 4,20). Kaikkien ikäryhmien työn tuunaaminen rakenteellisiä voimavaroja lisäämällä tapahtui kuitenkin melko usein.

Työn sosiaalisten voimavarojen lisäämisen menetelmän kohdalla enintään kymmenen vuotta työskennelleet vastaajat saivat korkeamman keskiarvon kuin muut vastaajat. Vastaajat, joilla oli lyhyempi työkokemus, tuunasivat työtään sosiaalisia voimavaroja lisäämällä joskus (ka 2,53) kun pidemmän työkokemuksen omaavat vastaajat tuunasivat työtään sosiaalisia voimavaroja lisäämällä vain melko harvoin.

Enintään kymmenen vuotta työskennelleet vastaajat tuunasivat melko usein työtään työn haastevaatimuksia lisäämällä (ka 3,77), kun pidemmän työkokemuksen omaavat lisäsivät työhönsä haastevaatimuksia vain joskus (3,13-3,33). Työn estevaatimusten vähentäminen työn tuunaamisessa oli käytössä kaikissa ikäryhmissä melko harvoin.

## **6 POHDINTA**

### **6.1 Tulosten tarkastelu**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkä verran polikliiniset sairaanhoitajat tuunaavat työtään ja miten usein he kokevat työn imua. Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka nämä kaksi ilmiötä ovat yhteydessä toisiinsa ja miten polikliinisen sairaanhoitajan ikä tai työkokemus näkyy ilmiöissä.

Tutkimus osoitti, että polikliiniset sairaanhoitajat tuunasivat työtään joskus, mutta kokivat työn imua keskimäärin muutamia kertoja kertoa viikossa. Tässä tutkimuksessa työn imua koettiin keskimääräisesti enemmän kuin työn imun menetelmän viitearvoissa, mutta saman verran kuin Työterveyslaitoksen avoimessa, yli 100 000 vastauksen verkkotestissä (Hakanen & Kaltiainen 2020, 41). Huomion arvoista on se, että myös aikaisemmissa tutkimusaineistoissa hoitajilla on havaittu muihin ammatteihin verrattuna keskimääräistä korkeampaa työn imun tasoa (ks. Hakanen 2009, 30). Tähän viittaa myös Työterveyslaitoksen verkkotestissä (N = 100 775) saadut vastaukset, sillä toimialoja vertaillaessa on todettu sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien työn imun tason olevan yhdessä hallinnollisissa johtotehtävissä ja opetuslalla työskentelevien kanssa maan korkeimpia. (Hakanen & Kaltiainen 2020, 41). Näin ollen tämän tutkimuksen työn imun tulosten voidaan nähdä mukailevan aikaisempia tutkimustuloksia.

#### **6.1.1 Työn imun, iän ja työkokemuksen yhteydet**

Tässä tutkimuksessa polikliinisten sairaanhoitajien työn imu oli keskimäärin kohtalaisen korkealla tasolla, eli lähes kahdeksan kymmenestä (77 prosenttia) vastaajasta koki työn imua keskimäärin useita kertoja viikossa tai jopa päivit-

täin. Kohtuullisella työn imun tasolla oli vain 12,5 prosenttia vastanneista työntekijöistä, eli noin yksi kymmenestä polikliinisesta sairaanhoitajasta koki työssään työn imua keskimäärin kerran kuussa. Matalalla ja hyvin matalalla työn imun tasolla oli vain 10,4 prosenttia vastaajista, mikä tarkoittaa sitä, että yksi kymmenestä polikliinisesta sairaanhoitajasta koki työn imua kerran kuukaudessa tai harvemmin.

Tulosten mukaan työn imua tässä tutkimuksessa koettiin kaikissa ikäryhmissä keskimäärin useita kertoja viikossa eikä selkeää eroa työn imun summakeskiarvoissa eri ikäisten vastaajien välille syntynyt. Tämä tulos on poikkeava, sillä aiemmissa, isoissa työn imua tutkineissa aineistoissa työn imun on todettu olevan iän mukana lineaarisesti kasvava ilmiö. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen laajoissa Työn imun arviointi -aineistoissa sekä Työelämätiето - palvelussa näkyy työn imu testin tuloksissa selkeästi, että mitä vanhempi työntekijä on, sen enemmän hän kokee työn imua työssään (Hakanen 2009, 25; Työelämätiето, Työterveyslaitos 2023). Tuoreessa ”Miten Suomi voi” -hankkeessa on todettu työn imun kasvavan noin 4 prosenttia kymmentä ikävuotta kohti (Kaltainen & Hakanen 2023).

Koska tässä tutkimuksessa vastaajien ikäjakauma oli painottunut yli 40-vuotiaisiin vastaajiin ja alle 30-vuotiaita vastaajia oli vain alle viisi prosenttia vastaajista, täytyy huomioida, että tutkimuksen ikäjakauma ei ole ihanteellinen tulosten laajemman sovellettavuuden kannalta. Mutta vaikka huomioidaan nuorten vastaajien kato, ei siltikään tässä tutkimuksessa saatu esiin työn imun kokemisen yleistymistä iän myötä, sillä kaikkien, myös kaikkien yli 40-vuotiaiden työn imun summakeskiarvot olivat keskimäärin samaa tasoa.

Myöskään työkokemuksen pituudella ei todettu olevan merkittävää eroa työn imun summakeskiarvossa. Tämä on tulos sopii yhteen tutkimuksen aiemman ikää ja työn imun suhdetta koskevan tuloksen kanssa, sillä usein ikä ja työkokemus kulkevat rinnakkain.

Kaikkien ikä- ja työkokemusryhmien sisällä esiintyi kuitenkin vaihtelua työn imun tasossa. Tulosten mukaan alle 40-vuotiaista polikliinisista hoitajista kolmasosa koki korkeaa työn imua ja kolmasosa matalaa tai hyvin matalaa työn

imua. Näiden kahden ääripään välissä oli hoitajia kohtuullisella sekä keskimääräistä korkeammalla työn imun tasolla.

Poikkeuksellisen korkea työn imun taso oli 40 - 50- vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien vastaajajoukossa, sillä työn imu oli korkealla ja keskimääräistä korkeammalla tasolla lähes kaikkien vastaajien kohdalla. Vain kuusi prosenttia heistä oli kohtuullisen työn imun tasolla, eikä yhtään vastaajaa kokenut olevansa hyvin matalan tai matalan työn imun tasolla tässä 40 - 50 vuotiaiden ikäryhmässä.

50 - 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien joukossa puolestaan neljäkymmentä prosenttia vastaajista koki keskimääräistä korkeampaa työn imun tasoa ja kolmasosa korkeaa työn imun tasoa. 50 - 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien ikäryhmässä viidesosa vastaajista koki kohtalaista työn imun tasoa ja seisemän prosenttia hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa.

Yli 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien joukosta puolet koki keskimääräistä korkeampaa työn imun tasoa. Kolmasosa oli korkean työn imun tasolla ja loput seitsemäntoista prosenttia hyvin matalalla tai matalalla työn imun tasolla.

Työkokemuksen vaikutus työn imun tasoon oli myös vaihteleva. Ryhmä, jolla oli työkokemusta kaikkein vähiten, eli enintään 10 vuotta, koki eniten matalaa ja hyvin matalaa työn imun tasoa, mutta silti merkittävin osa heistä oli kuitenkin korkealla työn imun tasolla.

Keskimmäinen ryhmä, työkokemusta 11-20 vuotta omaavat polikliiniset sairaanhoitajat kokivat puolestaan suurimmin prosenttiosuuksin kaikista ikäryhmistä korkeaa ja kohtalaisen korkeaa työn imun tasoa.

Yli 20 vuotta ammatissa toimineiden polikliinisten sairaanhoitajien ryhmissä työn imu jakautui tasaisemmin kaikkiin työn imun ryhmiin, vaikkakin yli 20 vuotta toimineilla polikliinisillä sairaanhoitajilla oli enemmistö kohtalaisen korkealla työn imun tasolla.

Työn imun taso vaikuttaisi siis toistavan ikään perustuvaa jakaumaa siinä mielessä, että 11 – 20-vuotta työkokemusta olevien polikliinisten sairaanhoitajien



laskennallinen ikä on oltava jossakin kolmenkymmenen viiden ja neljäkymmenen viiden vuoden välillä vähintäänkin, ja tässä ikäryhmässä tässä tutkimuksessa koettiin korkeinta työn imun tasoa.

### **6.1.2 työn tuunaamisen menetelmät, iän ja työkokemuksen yhteys**

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan polikliiniset sairaanhoitajat pyrkivät melko usein oppimaan uutta työssä, käyttämään kykyjään täysillä sekä kehittämään niitä. Myös uudet työtehtävät innostivat ja kiinnostaviin työtehtäviin hakeutuminen toteutui polikliinisten sairaanhoitajien työssä melko usein. Tulosten mukaan polikliiniset sairaanhoitajat myös kysyivät työkaverilta neuvoa melko usein. Työn sisällön omaehtoinen kehittäminen sekä uuden näkökulman valitseminen työhön oli puolestaan käytössä joskus. Samoin pyrkimys tunnekuorman vähentämiseen sekä työn tauottaminen pitkien keskittymistä vaativien työtehtävien kohdalla. Vastausten mukaan polikliiniset sairaanhoitajat kääntyivät esimiehensä puoleen melko harvoin kysyäksään neuvoa tai etsiäksään innoitusta tai uusia ideoita työhönsä. Myöskin palautteen pyytäminen työkaverilta tai esimieheltä oli melko vähäistä. Polikliiniset hoitajat vain melko harvoin välttelivät sellaisten ihmisten tapaamista, joilla on epärealistisia odotuksia tai jonka kohtaaminen kuormitti tunteita.

Kun ikäryhmien työn tuunauksen eri menetelmien keskiarvot laskettiin yhteen, havaittiin että alle 40-vuotiaat polikliiniset hoitajat tuunasivat työtään eniten. Seuraavaksi aktiivisimpia työn tuunaajia olivat yli 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien ryhmä. Loput kaksi ikäryhmää, jotka olivat 40 – 50- ja 50 – 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien ikäryhmät, tuunasivat työtä keskenään saman verran, mutta kuitenkin harvemmin kuin kahden aiemmin mainitun ikäryhmän polikliiniset hoitajat. Vaikka keskiarvoista nousevia eroja olikin löydettävissä tuunauksen yleisyydessä eri-ikäisten polikliinisten sairaanhoitajien ryhmien välillä, ei eroja voi pitää merkittävänä, sillä kaikkien neljän ikäryhmän työn tuunauksen eri menetelmien summakeskiarvo pyöristyi lukuun kolme, joka tarkoittaa, että työtä tuunattiin kaikissa ikäryhmissä yhtä paljon.

Työn tuunaaminen oli tässä tutkimuksessa kaikissa ikäryhmissä samalla tasolla, mutta työtä tuunattiin eri ikäisten toimesta eri tavoin. Tuloksien mukaan

eri ikäryhmien välillä tuunausmenetelmien käytön määrässä esiintyi eroavuuksia, samoin myös eri väittämien kohdalla ikäryhmäkohtaisesti havaittiin joitakin merkittäviä eroja tuunaamisen yleisyydessä.

Alle 40-vuotiaiden ryhmässä suosituin työn tuunaamisen tapa oli rakenteellisten voimavarojen lisääminen, ja he vastasivatkin yrittävänsä oppimaan uusia asioita ja kehittävänsä kykyjään merkittävästi useammin kuin vanhemmat kollegansa. Toiseksi eniten alle 40-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat tuunavat työtään sosiaalisia voimavaroja lisäämällä ja vastausten perusteella he muita ikäryhmiä merkittävästi useammin pyysivät palautetta työstään. Kolmanneksi eniten alle 40-vuotiaat sairaanhoitajat tuunatessaan työtään lisäävät työn haastevaatimuksia ja vastausten perusteella he tarjoutuvatkin 40 – 60-vuotiaita ikäryhmiä merkittävästi useammin mukaan uusiin työtehtäviin omaaloitteisesti. Vähiten käytössä oleva työn tuunausmenetelmä alle 40-vuotiaiden ikäryhmässä oli vastausten perusteella työn estevaatimusten vähentäminen. Tulosten perusteella havaittiin myös, että alle 40-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat pyrkivät välttämään henkistä kuormitusta työssään useammin kuin 40 – 60-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvat kollegat.

Eniten merkittäviä eroja muihin ikäryhmiin syntyi 40 – 50-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien ikäryhmässä. Heidän ryhmässään rakenteellisten voimavarojen lisääminen oli suosituin työn tuunaamisen tapa. He myöskin pyrkivät oppimaan uusia asioita työssään ja kehittämään kykyjään hyvin usein, kuten alle 40-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat tekivät. Toiseksi eniten 40 – 50-vuotiaiden ikäryhmässä tuunattiin työtä haastevaatimuksia lisäämällä. Heidän vastauksiensa perusteella 40 – 50-vuotiaat hoitajat tarjoutuivat mukaan uusiin työtehtäviin yhdessä alle 40-vuotiaiden kanssa vanhempia ikätovereitaan merkittävästi innokkaammin. Kolmanneksi suosituin työn tuunamisen menetelmä 40 – 50-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien keskuudessa on sosiaalisten voimavarojen lisääminen ja vähiten he tuunaavat työtään työn estevaatimuksia vähentämällä. Heidän vastuksistaan ilmeni merkittävä ero muihin ikäryhmiin siinä, että he eivät koskaan pyrkineet välttelemään tunteisiin vaikuttavia tilanteita työssään, vaikka eivät toisetkaan polikliinisten sairaanhoitajien ikäryhmät vastanneet pyrkivänsä siihen kuin melko harvoin. 40 – 50-vuotiaat polikliiniset hoitajat välttelivät muita harvemmin myös pitkää keskittymistä vaativia työtehtäviä sekä henkistä kuormitusta.

50 – 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien vastauksista nousi myös esiin rakenteellisten voimavarojen lisäämisen olleen käytetyin työn tuunaamisen tapa. Seuraavaksi eniten he tuunasivat työtään sosiaalisia voimavaroja lisäämällä, ja kolmanneksi suosituin menetelmä oli estevaatimusten vähentäminen. Heidän vastauksistaan havaittiin merkittävänä ero muihin ikäryhmiin pyrkimyksessä vähentää työn henkistä kuormitusta useammin kuin muut ikäryhmät. Kaikkein vähiten 50 – 60-vuotiaat polikliiniset sairaanhoitajat tuunasivat työtään työn haastevaatimuksia lisäämällä.

Yli 60-vuotiaiden ikäryhmässä työn tuunaamiseen eniten käytetty menetelmä oli rakenteellisten voimavarojen lisääminen. Toisena tuunamisen menetelmänä oli yli 60-vuotiaiden polikliinisten sairaanhoitajien keskuudessa sosiaalisten voimavarojen lisääminen. Kolmanneksi eniten he käyttivät työn tuunaamiseen estevaatimusten vähentämistä, ja yli 60-vuotiaiden polikliinisten hoitajien vastauksien perusteella erottui muista ikäryhmistä heidän merkitsevästi pyrkivän vähentämään vaikeita päätöksiä vaativia työtehtäviä useammin kuin nuoremmassa ikäryhmässä, sekä se, että myös yli 60-vuotiaiden, kuin myös alle 40-vuotiaiden ikäryhmässä henkisen kuormituksen vähentämiseen ei pyritty niin usein kuin 40 – 60-vuotiaiden ikäryhmässä.

Kun katsotaan työn tuunaamisen menetelmien käyttöä työkokemuksen näkökulmasta, havaitaan että työn tuunaamisen menetelmien jakautuminen eri työkokemuksella työskentelevien polikliinisten sairaanhoitajien kesken noudattaa samaa linjaa kuin tämän tutkimuksen tulokset yleensä. Kaikissa työkokemusrhythmissä tuunaamisen menetelmien käytön yleisyys jakautuu keskenään samalla tavalla; eniten tuunataan rakenteellisia voimavaroja, toiseksi eniten lisätään haastevaatimuksia, kolmantena menetelmänä käytetään sosiaalisten voimavarojen lisäämistä ja vähiten käytetty menetelmä on estevaatimusten vähentäminen.

Tulosten mukaan kaikissa työkokemus ryhmissä työtä tuunataan keskimäärin joskus. Kuitenkin tuloksista erottui alle 10 vuotta ammatissa toimineet polikliiniset sairaanhoitajat siinä, että he tuunasivat työtään sosiaalisia voimavaroja ja haastevaatimuksia lisäämällä useammin kuin kokeneemmat työtoverinsa.

Tämä voi tarkoittaa sitä, että uudet, vähemmän aikaa ammatissa olleet työntekijät satsaavat muita enemmän uusien asioiden oppimiseen, kysyvät neuvoja työtovereiltaan ja tukeutuvat esimieheensä muita enemmän.

### 6.1.3 Työn imun ja työn tuunauksen menetelmien yhteys

Tässä tutkimuksessa vain noin kymmen prosenttia polikliinisista sairaanhoitajista koki vastausten perusteella hyvin matalaa tai matalaa työn imun tasoa. Tähän vain joskus työn imua kokevaan pieneen vastaajaryhmään ei löytynyt yhtä määräävää taustatekijää, vaan ryhmään lukeutui eri ikäisiä ja eri pituisen työkokemuksen omaavia polikliinisiä hoitajia tasaisesti. He kokivat työn imua keskimäärin kerran kuussa tai harvemmin, mikä on selvästi vähemmän kuin muut polikliiniset sairaanhoitajat. He kuitenkin tuunasivat työtään yhtä paljon kuin muut polikliiniset sairaanhoitajat, pääasiassa käyttäen rakenteellisia voimavaroja lisääviä ja estevaatimuksia vähentäviä menetelmiä työnsä muokkaukseen.

Matalan tai hyvin matalaa työn imua tuntevat vastaajat päättivät hyvin usein itse, kuinka hoitivat asiansa töissä, kysyivät hyvin usein neuvoa työkavereiltaan mutta eivät koskaan hakeneet esimiehen tukea. Lisäksi he pyrkivät hyvin usein välttämään tunnekuormitusta työssä. Hyvin matalaa tai matalaa työn imua kokevat polikliiniset sairaanhoitajat tuunasivat työtään merkittävästi useammin työtä keventämällä kuin ne hoitajat, joiden työn imun taso oli korkeampi. Tästä on havaittu viitteitä aiemmissa työn imun ja työn tuunaamisen suhteita selvittävässä tutkimuksessa. Elena Demerouti, Arnold Bakker ja Jonathan Halbesleben (2015, 457-469) ovat havainneet tutkiessaan hoitajien työn tuunauksen yhteyksiä työhyvinvointiin, että työn vaatimusten vähentäminen heikentää työssä koettua työn imua. Petrou ja kumppanit (2011, 1120–1141) päättelivät puolestaan, että päivittäisen työn estevaatimusten vähentämisen seurauksena työympäristö muuttuu virikkeettömämmäksi ja sen seurauksena työn imuun pääseminen on vaikeampaa motivaation ja innostuksen vähentyessä ja siksi työn imun kokeminen on harvinaisempaa.

Tässä tutkimuksessa korkeaa ja melko korkeaa työn imun tasoa koki lähes kahdeksankymmentä prosenttia vastaajista, joista korkean imun tasolla oli vähän yli puolet vastaajista. Suurin osa tutkimukseen vastanneista polikliinisista

sairaanhoitajista siis koki työn imua useita kertoja viikossa tai jopa päivittäin, joka on huomattava ero työn imun matalla tasolla oleviin polikliinisiin sairaanhoitajiin keskimäärin. Työtä tuunattiin kuitenkin myös korkean ja melko korkean imun kokijoiden joukossa keskimääräisesti joskus, mutta tuunaamisen menetelmien käyttö erosi merkittävästi matalan työn imun tuunaajien käyttämisestä menetelmistä siinä, että he käyttivät rakenteellisten voimavarojen lisäämistä ja haastevaatimusten lisäämistä hyvin usein tai melko usein ja kevensivät työtään melko harvoin tai ei koskaan. Korkeaa tai melko korkeaa työn imun tasoa kokevat polikliiniset sairaanhoitajat olivat innokkaita kehittämään ammattitaitoaan, hakeutuivat melko usein uusin haasteisiin ja olivat kaikkiaan sosiaalisempia kuin muut matalammilla työn imun tasoilla olleet vastaajat sekä pyrkivät melko harvoin keventämään työtään välttelemällä hankalia työtehtäviä.

Korkeampi työn imu näyttäytyi tässä tutkimuksessa halukkuutena ottaa haasteita vastaan useammin, aktiivisempänä osallistumisena ja voimavaroina joiden avulla hoitajat kohtasivat haastavia tilanteita useammin kuin matalaa työn imua kokeneet hoitajat. Korkealla työn imun tasolla olevat polikliiniset hoitajat pyrkivät vähentämään kuormittavia tilanteita harvemmin kuin matalan työn imun tasolla olevat hoitajat, samalla he tuunasivat työtään useammin vahvistamalla voimavarojaan ja kasvattamalla työnsä haasteellisuutta.

Jari Hakasen ja kumppaneiden mukaan työn kehitettävyys on yksi kolmesta tärkeimmästä voimavarasta työssä, joka on todettu lisäävän työn imua (Hakaniemi ym. 2021). Tässä tutkimuksessa tulosten mukaan polikliiniset hoitajat tuunasivat työtään yleisimmin juuri pyrkimällä oppimaan uutta työssä, käyttämään kykyjään täysillä sekä kehittämään niitä. Myös uudet työtehtävät innostivat ja kiinnostaviin työtehtäviin hakeutuminen koettiin toteutuvan usein polikliinisten sairaanhoitajien työssä. Samalla he kokivat työn imua työssään keskimääräistä enemmän. Nämä seikat tukevat mahdollisuutta, että työn tuunaamisen eri menetelmillä ja työn imun välillä on yhteyksiä polikliinisen sairaanhoitajan työssä.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkittavien sukupuolijakauma tässä tutkimuksessa on hiukan naisvoittoisempi kuin Tilastokeskuksen mukaan koko maan vastaava luku. Tilastokeskuksen

tietojen mukaan vuonna 2020 koko maassa sairaanhoitajana työskentelevistä henkilöistä 91,32 prosenttia oli naisia ja 8,68 prosenttia miehiä. Miesten osuus oli suurin (11,5 %) 26 – 30-vuotiaiden ryhmässä ja pieneni iän myötä niin, että 56–60 -vuotiaiden ryhmässä miesten osuus oli enää 5,5 prosenttia (Tilastokeskus 2023). Tämän tutkimuksen vastanneista polikliinisista sairaanhoitajista oli naisia 95,8 % ja 4,2 prosenttia miehiä.

Samoin tilastokeskuksen vuoden 2020 tilastojen valossa voidaan havaita eroja tämän tutkimuksen ja koko maan sairaanhoitajien ikäjakaumassa. Tilastokeskuksen mukaan (2023) sairaanhoitajan ammatissa vuonna 2020 työskennelleistä 33,2 prosenttia oli alle 36-vuotiaita, 49,6 prosenttia 36 – 55-vuotiaita ja 17 prosenttia yli 55-vuotiaita. Tässä tutkimuksessa vastaajista alle 40-vuotiaita vastaajia oli 23 prosenttia, 40 – 60-vuotiaita 64 prosenttia ja yli 60-vuotiaita polikliinisia sairaanhoitajia 13 prosenttia. Koska tässä tutkimuksessa käytettiin kymmenen vuoden ikäjakaumaa taustamuuttujana, ei ikävertailua pystytä rakentamaan täysin toisiaan vastaavaksi. Sen vuoksi aineistoa verrattiin vielä Valviran ammattioikeustilastoista vuoden 2018 Kymenlaaksossa ammatissa toimivien sairaanhoitajien ikäjakaumaan. Tuolloin ammatissa toimi Kymenlaaksossa 2222 laillistettua sairaanhoitajaa, joista alle 35-vuotiaita oli 23,5 prosenttia, 35 – 54-vuotiaita oli 50,1 prosenttia ja yli 55-vuotiaita laillistettuja sairaanhoitajia oli 25,4 prosenttia. Vaikka ikäjakaumaa ei saada tarkasti verrattua, pystytään jonkinlaista vastaavuutta havaitsemaan näistä vertailuista.

Nämä kohtalaisen pienet erot Tilastokeskuksen tilastoissa ja Valviran tilastoissa suhteessa tämän tutkimuksen vastaajien ikäjakaumaan voisivat selittyä vertaamalla polikliinisen työn sisältöä muuhun sairaanhoitajan työhön. Tilastokeskuksen sekä Valviran tilastot sisältävät kaikki sairaanhoitajat huolimatta työnkuvasta tai työajasta, mikä voi mielestäni näkyä sukupuoli- ja ikäjakaumassa. Poliklinikalla sairaanhoitajat pääasiassa työskentelevät päivätyössä, heidän työtehtävissään vaaditaan usein kykyä itsenäiseen päätöksentekoon, jossa voi auttaa pitkän työuran aikana kertynyt työkokemus ja laajempi tietopohja sekä polikliininen työ on usein fyysisesti kevyempää. Ehkäpä näistä syistä poliklinikoilla työskentelevät hoitajat ovat keskimäärin iäkkäämpiä. Nähdäkseni myös poliklinikoilla työskentelevien sairaanhoitajien naisvaltaisuus voi liittyä tähän samaan tekijään, sillä ammatissa toimii tilastojen mukaan paljon

vähemmän yli 45-vuotiaita miessairaanhoitajia kuin naissairaanhoitajia. Tilastokeskuksen mukaan (2022) vuonna 2020 on toiminut vain vähän alle 4000 yli 45-vuotiasta miespuolista sairaanhoitajaa koko maassa, kun samaan aikaan naisten vastaava luku on noin 29 000 (Tilastokeskus, 2022). Koska tämän tutkimusjoukon vastaajajoukko on pääasiassa yli 40-vuotiaita polikliinisiä sairaanhoitajia, on tilastollisesti todennäköistä, että miesten osuus on pieni.

Työn imun on todettu aiemmissa tutkimuksissa olevan hieman korkeammalla tasolla naisilla kuin miehillä, samoin on todettu työn imun kokemisen myös lisääntyvän iän myötä (Hakanen 2009, 25). Tämän tutkimuksen työn imun summakeskiarvo oli viitearvoja korkeampi, joka voisi selittyä näillä seikoilla. Tutkimukseen vastanneet polikliiniset sairaanhoitajat olivat melko homogeeninen joukko, joista noin 75 prosenttia oli yli 40-vuotiaita naisia. Näin ollen tämän tutkimuksen työn imun summakeskiarvoa koskevat löydökset ovat yhteneviä aiempien työn imun tutkimusten kanssa.

Kirjallisuuden mukaan hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen tulisi olla validi eli pätevä, reliabiliteettinen eli luotettava, objektiivinen eli puolueeton sekä tehokas ja taloudellinen. Sitä kuvaavat myöskin avoimuus, tietoturvallisuus sekä hyödyllisyys. (Heikkilä 2014, 27). Tämän tutkimuksen luotettavuus ja tulosten tarkkuus varmistettiin koko tutkimuksen ajan, kaikissa tutkimusvaiheissa, noudattamalla tieteelliselle tutkimukselle asetettuja kriteerejä (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6).

Tässä tutkimuksessa validiteettia ja reliabiliteettia lisäsi valmiiden mittareiden käyttö, jotka on aiemmin validoitu suomen kielelle sekä tämän tutkimuksen kohderyhmälle. Tutkimuksen perusjoukko oli tarkasti määritelty operatiivisilla ja medisiinisillä poliklinikoilla työskenteleviin sairaanhoitajiin, otos oli määrältään riittävän suuri sekä sisälsi usean eri yksikön työntekijöitä (Heikkilä 2014, 27 - 28, 31). Tässä tutkimuksessa saatiin 51 vastausta, joista 48 vastauslomaketta oli kokonaan täytetty. Nämä kolme osittain vajaata vastausta poistettiin aineistosta. Näin ollen lopullinen vastausprosentti tässä tutkimuksessa oli 33,57 prosenttia, jota voi pitää hyvänä tuloksena verkkokyselylle (ks. Viikka 2007, 56). Tutkimustulosten yleistettävyyttä kuitenkin rajoittaa muutama seikka. Tämän tutkimuksen kato on vaikea selvittää, koska vastaajia ei identifioitu millään lailla. Lisäksi naisvoittoisella ammattialalla työyhteisössä ei juuri

koskaan ole koko maata vastaavaa normijakaumaa sukupuolen osalta. On huomioitava myös, että tutkimukseen vastanneet sairaanhoitajat ilmaisivat omat tuntemuksensa vastaushetkellä, ja näin ollen vastaukset kuvaavat tutkittavien kokemusta vain tutkimushetkellä. Kuitenkin tutkimus olisi helposti toistettavissa samojen valmiiden validoitujen mittarien avulla.

Työn imua ja työn tuunaamista on tutkittu aiemmin Suomessa ja kansainvälisesti hoitohenkilöstössä ja näin ollen jo olemassa aiempaa tutkimustietoa työn tuunauksen ja työn imun esiintyvyydestä. Tämän tutkimuksen tuloksia on verrattu moniin aiempiin tutkimustuloksiin pohdintaosassa. Tämän kaltainen toiminta auttoi osaltaan arvioimaan tulosten luotettavuutta.

### **6.3 Tulosten eettisyys**

Tätä opinnäyttyötä tehdessä on noudatettu hyvää tutkimusetiikkaa koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa huomioitiin rehellisyys, huolellisuus sekä eettisyys. Tähän on sisällytetty muiden työn kunnioitus asianmukaisin viittauskäytännöin, tulosten tarkka ja laaja-alainen raportointi sekä tunnollisuus ohjeiden ja menetelmien seuraamisesta kaikkeen tutkimukseen liittyvään toimintaan. Tutkittaville annettiin riittävästi ja avoimesti tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja toteuttamistavasta, tutkimuksen aikana saatuja tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti ja siten, että niillä ei aiheutettu tutkittaville haittaa sekä tutkimusta varten kerätty aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012,6).

Tutkimukseen haettiin ja saatiin asiantunteva tutkimuslupa keväällä 2021. Pian tämän jälkeen tutkimuskysely välitettiin kohdeorganisaation valitsemille medisiinisille ja operatiivisille perusterveyden- ja erikoissairaanhoidon poliklinikoiden palveluesimiehille, jotka jakoivat tutkimuksen saatekirjeen ja kyselylomakelinkin eteenpäin poliklinikoiden sairaanhoitajille heidän työ sähköposteihinsa. Kysely toteutui nimettömänä Webropol-ohjelmiston kautta. Missään vaiheessa tutkimusta ei kerätty vastaajien henkilötietoja. Vastaajia tiedotettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, sekä kysyttiin suostumus sähköisesti ennen kyselylomakkeelle pääsyä. Eettisen lautakunnan lupaa ei tarvita, koska työssä ei tutkita arkaluontoisia asioita. Opinnäytetyölle on määritetty kohdeorganisaation puolelta ohjaaja.



Tutkimusaineisto kerättiin neljän viikon aikana touko-kesäkuussa 2022. Tutkitaville välitettiin kaiken kaikkiaan tutkimuskyselyn linkki ja kaksi muistutusviestiä tutkimukseen osallistumisesta samaa edellä kuvattua viestintäväylyä käyttäen. Tutkimusaineiston keräämisen kanssa samanaikaisesti sattui sairaanhoitajien työtaistelutoimia, kesälomakausi, koronapandemian aiheuttama poikkeustila sekä Kouvolan Ratamon tilojen käyttöönotto, joihin osa tutkimuskohdeena olevista poliklinikoista muutti juuri silloin toimintaansa. Näiden haasteiden vuoksi tutkija oli yhteydessä kohdeorganisaation ohjaajan koko aineiston keruun ajan aineiston riittävyuden varmistamiseksi. Aineiston keruun päätyttyä tutkimusaineisto siirrettiin sähköisesti Webropolista Microsoft Exceliin, jolloin käsin syöttämiseen liittyvät virhemahdollisuudet poistuivat. Aineistoa käsiteltiin vain Webropol-ohjelmassa ja Microsoft Excelillä.

Tutkija itse työskentelee myös kohdeorganisaatiossa. Kohteena olevat poliklinikat ovat kuitenkin erillisiä yksiköitä ja sijaitsevat fyysisesti eri puolilla Kymenlaaksoa. Koko tutkimuksen ajan vastaajien anonymiteetti säilyi. Tämän turvaamiseksi tutkimusaineisto on kerätty nimettömänä, strukturoituna ja muiden toimesta tutkimuskohteille välitettynä. Tutkijalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Tämän opinnäytetyön tekemisessä ei ole syntynyt kustannuksia. Tutkija on tehnyt tätä opinnäytetyötä vapaa ajallaan, palkattomasti. Tutkimuksen aikataulu venyi suunnitellusta tutkijan henkilökohtaisista syistä. Tätä opinnäytetyötä on tehty työn ohessa tutkimuksen aineiston keräyksestä asti, joten tutkijan oma ajan käyttö muodosti suurimman ongelman viivästymisen takana. Lisäksi tutkimuksen aiheen rajaaminen olisi voinut olla vieläkin tarkempi, sillä näinkin pieni tutkimus on tuottanut valtavan määrän tietoa, joiden kokonaisvaltainen tarkastelu on haastavaa opinnäytetyön puitteissa.

Tutkimusaineisto on säilytetty salasanalla lukitulla tietokoneella ja varmuuskopio salasanan takana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun pilvipalvelimella sekä Webropol-ohjelmistossa salasanalla suojattuna. Tiedot poistetaan tutkimuksen valmistuttua.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn tuunauksen ja työn imun välistä yhteyttä poliklinikalla työskentelevien sairaanhoitajien työssä ja selvittää, onko tutkittavan iällä tai työkokemuksella yhteys koettuun työn imuun tai työn tuunaamiseen. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, millaisia eri tuunausmenetelmiä hoitajat käyttävät työssään poliklinikalla ja kuinka usein he kokevat työn imua, jolla on suuri yhteys työhyvinvointiin.

Tutkimukseen vastasi reilu kolmannes kohderyhmästä. Vastaajat olivat pääosin yli 40-vuotiaita polikliinista sairaanhoitajia. He olivat suurelta osin naisia, joilla on vakituinen työ ja jotka ovat työskennelleet ammatissaan yli 20 vuotta. He kokivat työn imua keskimäärin useita kertoja viikossa ja tuunasivat työtään monipuolisesti.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kaiken ikäiset polikliiniset sairaanhoitajat tuunaavat työtään yhtä paljon, mutta eri ikäisten tavoissa muokata työtään vastaamaan omia toiveita on eroja. Samoin työkokemuksen pituus ei vaikuttanut merkittävästi työn tuunauksen yleisyyteen, mutta työn tuunauksessa käytetyt menetelmät erosivat eri pituista työkokemusta olevien polikliinisten sairaanhoitajien välillä.

Suosituin tapa tuunata työtä oli rakenteellisten voimavarojen lisääminen työhön panostamisen ja työssä kehittymisen kautta. Toinen suosittu tapa polikliinilla sairaanhoitajilla oli tuunata työtä työn haastevaatimuksia lisäämällä kehittämällä työtä ja opettelemalla uusia asioita innokkaasti. Sosiaalisten voimavarojen lisäämisessä hyvin yleistä oli kysyä neuvoa työkaverilta, mutta esimiehen puoleen käännyttiin melko harvoin ja palautetta omasta työsuorituksesta ei juuri koskaan pyydetty. Polikliiniset sairaanhoitajat pyrkivät keventämään työtään työn estevaatimuksia vähentämällä melko harvoin, ja yleisin tapa tähän oli pyrkiä välttämään henkistä kuormitusta ja tunteisiin vaikuttavia kuormitustekijöitä.

Työn tuunaamisen ja työn imun välisistä yhteyksistä tässä tutkimuksessa saatiin viitteitä, kun jaettiin työn imun tason perusteella vastaajat kahteen ääripäähän, niihin, jotka kokivat matalaa tai hyvin matalaa työn imun tasoa ja niihin,

jotka kokivat korkeaa työn imun tasoa ja heidän tapojaan tuunata työtään verrattiin toisiinsa. Työn rakenteellisten voimavarojen ja työn haastevaatimusten lisääminen oli hyvin yleinen työn tuunaamistapa korkeaa työn imua tuntevien vastaajien ryhmässä, kun matalampaa työn imua kokevien vastaajien ryhmässä puolestaan erottui muita suurempi työn estevaatimusten vähentäminen, eli pyrkimys keventää työtään hankaliksi kokemiensa työtehtävien ja kuormituksen osalta, joka oli korkean työn imun tasolla olevilla vastaajilla merkittävästi vähäisempää. Vaikka molemmissa ryhmissä tuunattiin kaikilla tavoilla, tuunasivat korkean työn imun tasoa kokevat työntekijät työtään merkittävästi useammin kuin matalaa tai hyvin matalaa työn imun tasoa kokevat työntekijät.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että polikliiniset sairaanhoitajat kokevat keskimääräistä enemmän työn imua työssään, ja tuunaavat työtään eniten työssä kehittymisen ja uuden opettelun lisäksi lisäämällä sosiaalisia voimavarojaan työkavereiden tukea hakemalla. Sen sijaan he hyvin harvoin hakevat tukea esimiehiltään tai pyrkivät keventämään työtään välttämällä henkistä kuormitusta. Ennestään tiedetään, että työn imua edesauttavia tekijöitä on esimerkiksi esimiehen tuki, työpaikan positiivinen ilmapiiri sekä oman työn kokeminen palkitsevaksi ja merkitykselliseksi. Erilaisia voimavaroja lisääviä asioita on tunnistettu useita ja työn tuunaaminen on yksi näistä keinoista vaikuttaa työntekijän kokemukseen omasta työstään. Tämän tutkimusten tulosten perusteella polikliinisille sairaanhoitajille voisi suositella jatkuvia kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia esimerkiksi uusien vastualueiden tai työkierroksen muodossa, sillä he ovat mielellään mukana toiminnassa, joka kehittää työntekijän omaa ammattitaitoa tai työn sisältöä ja näin lisää työtyytyväisyyttä ja työn imun kokemusta.

Jatkoa ajatellen sosiaalisten voimavarojen kohdalla tutkimustulokset osoittivat, että polikliiniset hoitajat eivät hae juurikaan ohjausta, ideoita tai palautetta omalta esimieheltään. Jatkossa olisi mielenkiintoista tietää, voisiko tästä ilmiöstä saada lisää tietoa ja ehkä sen avulla luoda keinoja, joiden avulla näitä voimavaroja voisi kehittää polikliinisen hoitajan työssä.

## LÄHTEET

- Bakker, A.B., Demerouti, E. Verbeke, W. 2004. Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104. WWW-dokumentti Saatavissa: <https://doi.org/10.1002/hrm.20004> [viitattu 22.1.2022].
- Bakker, A.B., Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art , *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, 309-328.WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115> [viitattu 22.1.2022].
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. 2017. Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 3, 273–285.WWW- julkaisu. Saatavissa: <http://doi: 10.1037/ocp0000056> [viitattu 20.5.2023].
- Demerouti, E. Nachreiner, F. Schaufeli, W. 2001. The Job Demands–Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*. 86. 499-512. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/11920243\\_The\\_Job\\_Demands-Resources\\_Model\\_of\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/11920243_The_Job_Demands-Resources_Model_of_Burnout) [viitattu 22.1.2022].
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. 2015. Productive and counterproductive job crafting : a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 457-469. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1037/a0039002> [viitattu 22.1.2023].
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:9789522618153> [viitattu 22.1.2022].
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti . Saatavissa: [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Finnish.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf) [viitattu 9.1.2022].
- Hakanen, J. 2011. Työn Imu. Helsinki: Työterveyslaitos.PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/1036> [viitattu 7.1.2022].
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Teoksessa Työ poliittinen aikakauskirja 2/2020. Työ- ja elinkeinoministeriö, 41- 54. PDF-dokumentti. Saatavissa: [www.tem.fi/aikakauskirjaArtikkeli](http://www.tem.fi/aikakauskirjaArtikkeli) [viitattu 29.3.2023].

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. 2021. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 0. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/23409444211012419> [viitattu 29.3.2023].

Hakanen, J.J., Seppälä, P. & Peeters, M.C.W. 2017. High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role of Job Crafting. *Int.J. Behav. Med.* 24, 619–627. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9638-3> [viitattu 3.2.2023].

Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of occupational health psychology*, 23, 289–301. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1037/ocp0000081> [viitattu 3.2.2023].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-Kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1> [viitattu 14.1.2022].

Kaltainen, J. & Hakanen J. 2023. Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Tiedote 9.3.2023. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya> [viitattu 15.4.2023].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koskensalmi, S., Seppälä, P., Hakanen & J. Pahkin, K. 2015. Innostava esimies: Inspistä! Esimiehelle työkirja. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-614-9> [viitattu 7.1.2021].

Mäkikangas, A. 2020. Työn tuunauksen kyselymenetelmien validiteettitarkastelu ja yhteydet työhyvinvointiin. *Psykologia 02-03*, 101-119.

Pakka, J. Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki: PDF-dokumentti. Saatavilla: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf) [viitattu 17.11.2021].

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1141. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1002/job.1783> [viitattu 23.4.2023].

Schaufeli, W. 2021. Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in psychology*, 12. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556> [viitattu 22.1.2022].

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.wilmar-schaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test manual UWES English.pdf](https://www.wilmar-schaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test%20manual%20UWES%20English.pdf) [viitattu 7.1.2022].

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> [viitattu 7.1.2022].

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. 2004 Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1002/job.248> [viitattu 22.2.2022].

Tilastokeskus. 2022. 115r -- Työlliset ammattiryhmän (AML 2010, tasot 1-5), sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 2010-2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyokay/statfin\\_tyokay\\_pxt\\_115r.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115r.px/) [viitattu 3.11.2022].

Tims, M. Bakker, A. 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36. 1-9. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/262520463\\_Job\\_crafting\\_Towards\\_a\\_new\\_model\\_of\\_individual\\_job\\_redesign](https://www.researchgate.net/publication/262520463_Job_crafting_Towards_a_new_model_of_individual_job_redesign) [viitattu 21.1.2022].

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. 2012. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173–186. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009> [viitattu 7.1.2022].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 11.3.2022].

Työelämätieto- palvelu. 2023. Työterveyslaitos, WWW-palvelu. Saatavissa: [tyoelamatieto.fi](https://tyoelamatieto.fi) [viitattu 14.4.2023].

Työn imu. 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> [viitattu 18.11.2022].

Työn tuunaaminen. 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu/tyon-tuunaaminen> [viitattu 7.1.2022].

Viitala, R. 2015. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. E- kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.1.2022].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Helsinki: PS-kustannus. E- Kirja. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701731> [viitattu 14.1.2022].

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Bod-Books on demand.

Xanthopoulou, D. Demerouti, E. Schaufeli, W. 2007. The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management* 14, 121-141. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121> [viitattu 22.2.2022].