



# Sairaanhoidajan tunneosaaminen työssä jaksamisen voimavarana

Kuvaileva Kirjallisuuskatsaus

Rosa Peltonen

Opinnäytetyö, AMK  
Huhtikuu 2024  
Sairaanhoidaja (AMK)

Peltonen Rosa

## Sairaanhoitajan tunneosaaminen työssä jaksamisen voimavarana: Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2024. 35 sivua.

Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### Tiivistelmä

Sairaanhoitajan työ on kuormittavaa ja alalla on alati kasvava työvoimapula. On tärkeää panostaa sairaanhoitajien työssä jaksamiseen, jotta terveydenhuoltojärjestelmämme kantaa myös tulevaisuudessa. Vaikka tilanne hoitoalalla ei ole yksilön eli sairaanhoitajan syy, opinnäytetyön aiheena oli tutkia kuinka sairaanhoitajan tunneosaaminen vaikuttaa hänen työssä jaksamiseensa. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kymmenen kansainvälistä tutkimusta, jotka liittyivät sairaanhoitajien työssä jaksamiseen ja tunneosaamiseen. Löydökset taulukoitiin ja tutkimuskysymyksiin vastattiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla.

Sairaanhoitajan tunneosaaminen ilmenee hoitotyössä taitona hallita omia tunteitaan sekä kykynä luoda potilaille terapeuttisia ympäristöjä. Sairaanhoitajan tunneosaaminen lisää hänen tyytyväisyyttään työhön ja tunneosaavilla sairaanhoitajilla on parempi suorituskyky työssä. Tunneosaaminen lisää sairaanhoitajan empatiakykyä, vuorovaikutustaitoja ja stressinhallintakykyä. Työyhteisön tuki on merkittävä voimavara sairaanhoitajan työssä jaksamiselle – avoin ja toisiaan tukeva työyhteisö parantaa myös sairaanhoitajan tunneosaamista.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena voidaan todeta, että tunneosaaminen voi vaikuttaa merkittävästi sairaanhoitajan työssä jaksamiseen. Taito tunnistaa, ymmärtää ja hallita omia ja potilaiden tunteita voi edistää tyytyväisyyttä, vähentää stressiä ja parantaa hoitosuhteita, mikä puolestaan voi auttaa ehkäisemään työuupumusta ja edistämään pitkäaikaista jaksamista.

**Avainsanat:** sairaanhoitaja, tunteet, tunneäly, työhyvinvointi

## **Emotional competence in nursing as a resource for coping: Descriptive literature review**

Jyväskylä: Jamk University of Applied Sciences. April 2024. 35 pages.

Degree Programme in Nursing. Bachelor's thesis.

Permission of open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

Nurse's work is demanding, and there is ongoing shortage of workforce in the field. It is crucial to invest in the well-being of nurses to ensure the sustainability of our healthcare system in the future. Despite the challenging situation in the healthcare sector not being the fault of individual nurses, the topic of this thesis was to examine how nurses' emotional competence affects their ability to cope with work-related stress. The thesis was conducted as a descriptive literature review. Ten international studies related to nurses' coping with work stress and emotional competence were selected for the literature review. The findings were tabulated, and research questions were answered using inductive content analysis.

Nurses' emotional competence manifest in nursing practice as the ability to manage their own emotions and create therapeutic environments for patients. Nurses' emotional competence increases their job satisfaction, and emotionally competent nurses perform better at work.

Emotional competence enhances nurses' empathy, communication skills, and stress management abilities. Support from the work community is a significant resource for nurses' coping with work-related stress – a supportive and open work environment also improves nurses' emotional competence.

As a result of the literature review, it can be concluded that emotional competence can significantly impact nurses' ability to cope with work-related stress. The skill to recognize, understand, and manage both their own and patients' emotions can enhance job satisfaction, reduce stress, improve patient relationships, which, in turn, can help prevent burnout and promote long-term well-being.

**Keywords:** nurse, nursing, emotions, emotional intelligence, job satisfaction

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Sairaanhoidajan työ</b> .....	<b>2</b>
2.1	Työhyvinvointi hoitoalalla .....	3
2.2	Työkyky.....	4
2.3	Työuupumus eli burnout.....	5
2.4	Resilienssi .....	6
<b>3</b>	<b>Tunteet</b> .....	<b>7</b>
3.1	Tunneäly.....	9
3.2	Tunneosaaminen työelämäntaitona .....	11
<b>4</b>	<b>Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite</b> .....	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Opinnäytetyön toteutus</b> .....	<b>12</b>
5.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä .....	12
<b>6</b>	<b>Tiedonhakuprosessi ja aineiston valinta</b> .....	<b>13</b>
6.1	Tiedonhakuprosessi.....	13
6.2	Aineiston analysointi .....	17
<b>7</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>18</b>
7.1	Miten tunneosaaminen ilmenee sairaanhoidajan työssä .....	20
7.2	Miten tunneosaaminen liittyy sairaanhoidajan työssä jaksamiseen.....	21
<b>8</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>23</b>
8.1	Tulosten tarkastelu.....	23
8.2	Opinnäytetyön onnistuminen, eettisyys ja luotettavuus.....	27
8.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	29
	<b>Lähteet</b> .....	<b>30</b>
	<b>Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset ja artikkelit</b> .....	<b>34</b>

## Kuviot

Kuvio 1. Sairaanhoidajan työn eri ulottuvuudet (Anderson, Jackson & Maben 2021.) .....	4
Kuvio 2. Työkykytalo-malli (Työterveyslaitos 2023.) .....	5
Kuvio 3. Burnout hoitotyössä (Ball ym. 2020.) .....	6
Kuvio 4. Ihmisen perustunteet ja niiden tehtävät (Nummenmaa 2019.).....	8
Kuvio 5. Saloweyn ja Mayerin tunneälyteoria vuodelta 1990 .....	9
Kuvio 6. Golemanin tunneälyteoria vuodelta 1998 .....	10
Kuvio 7. Tutkimusten alkuperämaat .....	15
Kuvio 8. Valittujen tutkimusten aineistolähtöinen yhteys tutkimuskysymykseen.....	17
Kuvio 9. Alaluokkien ja yläluokkien muodostuminen suhteessa tutkimuskysymykseen .....	19
Kuvio 10. Miten tunneosaaminen ilmenee sairaanhoidajan työssä .....	20
Kuvio 11. Miten tunneosaaminen vaikuttaa sairaanhoidajien työssä jaksamiseen.....	22

# 1 Johdanto

Suomessa ja maailmanlaajuisesti vallitseva hoitajapula muodostaa merkittävän haasteen terveydenhuollolle. Koulutusleikkaukset, vähäinen hakeutuminen hoitoalalle ja eläköitymisaalto ovat luoneet hoitajapulan, joka vaikuttaa suoraan hoitajien työolosuhteisiin. (Tehy 2023.) Sairaanhoidajat kokevat kuormitusta monista syistä. Kuormitus johtaa stressiin, joka vaikuttaa sairaanhoitajien psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Pitkittyessään stressi voi muuttua työuupumukseksi. (Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020.) Sairaanhoitajien kokemaan uupumukseen on johdonmukaisesti yhteydessä suuri työmäärä, pitkät työvuorot, alhainen hallinnan tunne sekä liian vähäinen henkilöstön määrä (Ball, Dall’Ora, Griffiths & Reinius 2020). Tässä kontekstissa herää kysymys, miten yksilö voi suojautua uupumukselta? Tutkimukset osoittavat, että tunnetaitojen kehittämisellä on positiivinen vaikutus sairaanhoitajien kokemaan kuormitukseen, terveydentilaan ja työssä pysymiseen (Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020).

Vuoden 2023 sairaanhoitajapäivillä luennoinut Anne Pienimaa korosti sairaanhoitajan tunnetaitojen merkitystä nähdessään ne yhtä tärkeinä työvälineinä kuin lääkkeet ja hoitovälineet. Tunnetaidoilla on vaikutusta paitsi yksilön jaksamiseen myös laajemmin työyhteisön ilmapiiriin ja potilaiden kokemuksiin. (Pienimaa 2023.) On tärkeää panostaa sairaanhoitajien työssä jaksamiseen, jotta terveydenhuoltojärjestelmämme kantaa myös tulevaisuudessa. Vaikka tämänhetkinen tilanne hoitoalalla ei ole yksilön eli sairaanhoitajan syy, opinnäytetyön aiheena on tutkia kuinka sairaanhoitajan tunneosaaminen vaikuttaa hänen jaksamiseensa työssä. Aiheen valintaan vaikutti myös tekijän oma mielenkiinto aihetta kohtaan. Tunnetaidot voivat toimia perustana hoitoalan työympäristön kehittämiseksi, kun pyritään luomaan tukiverkkoja ja rakentamaan resilienssiä kuormittavissa tilanteissa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sairaanhoitajan tunneosaamisen vaikutusta työssä. Opinnäytetyön näkökulmana on erityisesti se, kuinka tunneosaaminen voi toimia yksilön voimavarana kuormittavalla hoitoalalla. Tavoitteena on ymmärtää, miten sairaanhoitajien tunneosaaminen voi edistää sekä heidän omaa jaksamistaan että koko työyhteisön työkykyä, resilienssiä ja hyvinvointia sekä lisätä tietoisuutta tunneosaamisesta ilmiönä hoitotyön kontekstissa.

## 2 Sairaanhoidajan työ

Sairaanhoidajan laadukas ammatillinen osaaminen on hyvin tärkeää, sillä sairaanhoitajat ovat terveydenhuollon suurin ammattiryhmä (Kajander-Unkuri, Kanerva, Korhonen, Melender, Silen-Lipponen & Suikkanen 2020, 22). Sairaanhoidaja on hoitotyön asiantuntija. Sairaanhoidajan tärkeimpiä tehtäviä ovat väestön terveyden edistäminen, sairauksien ehkäiseminen sekä kärsimyksen lievittäminen. Hoitotyön keskiössä on sairaanhoidajan ja potilaan välinen suhde. Hoitotyö on suunnitelmallista, tavoitteellista hoitoa ja huolenpitoa, jolla on aina jokin tavoite. Sairaanhoidajan toteuttama hoito perustuu hoitotieteeseen. Hoitotyössä tulee olla ajantasainen tieto hoitotieteen lisäksi, niin lääketieteen, farmakologian kuin yhteiskunta- ja käyttäytymistieteidenkin osalta. Sairaanhoidaja toteuttaa lääketieteeseen perustuvaa lääkehoitoa lääkärin ohjeistuksen mukaisesti. (Huuskonen 2020, 6–8.) Terveydenhuoltoala toimii laajasti esimerkiksi psykiatrian ja somatiikan puolella, joten sairaanhoidajan työnkuva ja työympäristö vaihtelee. Sairaanhoidajan tutkinto antaa perusvalmiudet työhön, mutta alan sisällä on monipuolista erityisosaamista. (Kortelahti & Räsänen 2022.) Sairaanhoidaja voi työskennellä esimerkiksi perusterveydenhuollossa, erikoissairaanhoidossa, sosiaalihuollossa, yksityisellä tai kolmannella sektorilla (Huuskonen 2020, 6–8). Sairaanhoidaja toteuttaa hoitotyötä itsenäisesti ja moniammatillisesti erilaisissa ympäristöissä kuten terveyskeskuksissa, sairaaloissa, ja kotihoidossa. Sairaanhoidajan työ voi ulottua terveyskeskuksista ja poliklinikoista kotihoitoon ja hoiva-alan yrityksiin, sekä järjestötyöhön ja kansainvälisiin projekteihin. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.d.) Sairaanhoidajan työ on osa moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuu oman vastualueen tuntemus, sekä muiden asiantuntijuuden ymmärrys ja kunnioitus. (Huuskonen 2020,6.)

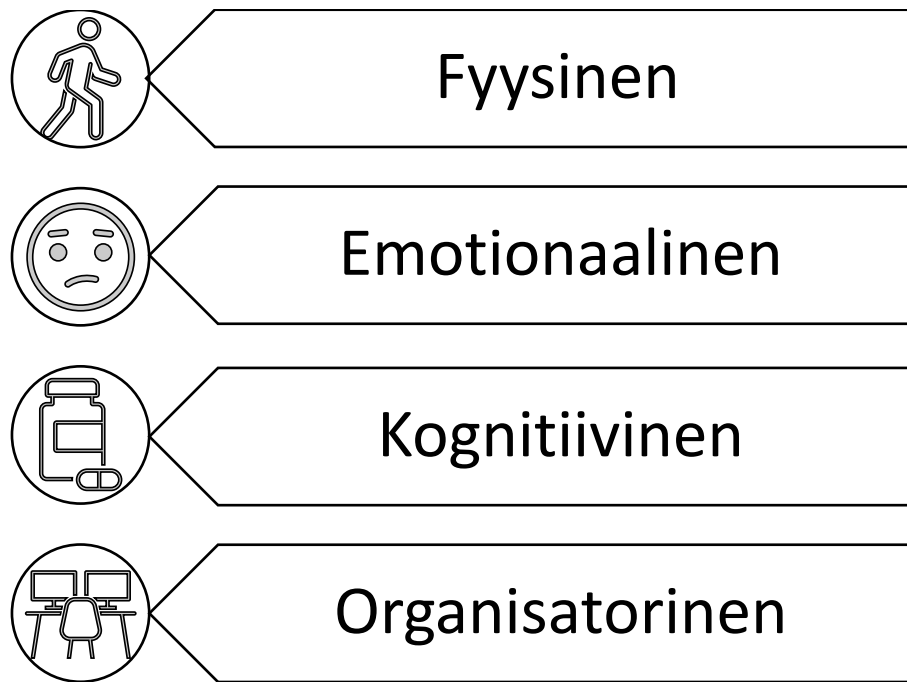
Sairaanhoitajat hallinnoivat tiedonkulkua ihmisten ja osastojen välillä. Hoidon järjestäminen ja dokumentointi vie enemmän aikaa kuin vuorovaikutus potilaiden kanssa. (Anderson, Jackson & Maben 2021.) Sairaanhoidaja on usein ensimmäinen, joka kohtaa potilaan terveydenhuollossa ja arvioi ammattitaitoaan hyödyntäen hoidon tarpeen ja kiireellisyyden. Sairaanhoitajat ovat läsnä potilaan vierellä ja arvioivat potilaan tilannetta toistuvasti. Potilaan hoitoketjussa sairaanhoidajan rooli on siis keskeinen ja sairaanhoidajan havaintojen perusteella potilaan voinnin kriittiset muutokset tunnistetaan varhaisessa vaiheessa. (Kortelahti & Räsänen 2022.) Sairaanhoidajalta odotetaan vahvaa eettistä ja ammatillista päätöksentekokykyä. Työ on muuttunut itsenäisemmäksi etä- ja itsehoidon lisääntyttyä. Omahoidon ohjaus, neuvonta ja motivointi korostuvat nykyään sairaanhoidajan työssä. (Huuskonen 2020,7.)

## 2.1 Työhyvinvointi hoitoalalla

Aikuisen elämässä työllä on merkittävä rooli, ja sen vaikutus ulottuu paitsi yksilön omaan hyvinvointiin myös laajemmin yhteiskuntaan. Työ voi tarjota merkitystä ja mielekkyyttä, mutta samalla se saattaa aiheuttaa kuormitusta. (Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Nurmi, Pulkkinen & Ruoppila 2015, 220–221.) Työ ja yksityiselämän tasapaino, elämän ja ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen, tehdystä työstä saatu tyydytys ja elinikäisen oppimisen edistäminen ovat asioita mitkä auttavat yksilöitä pysymään ammatissaan (Diak ym. 2020). Modernia hoitotyötä määrittävä tutkimus (Anderson, Jackson & Maben 2021.) arvioi sairaanhoitajan työn kehittymistä vuodesta 1953 tähän päivään. Tutkimuksessa huomattiin, että hoitotyö käsittää fyysisen, kognitiivisen, emotionaalisen sekä organisatorisen työn mallin. Fyysinen työ on se näkyvin työn malli, jota sairaanhoitajat tekevät. Työhyvinvoinnin näkökulmasta sairaanhoitajalla on suuri riski selkävammoihin, väsymykseen, nivelsairauksiin ja iho altistuu märälle mikä altistaa mm. ihottumille. Kognitiivisesta näkökulmasta hoitotyö kuormittaa, koska sairaanhoitajalla on paljon muistettavaa. Sairaanhoitajan työmuistissa on keskimäärin 15 muistettavaa prioriteettia ja niiden hallinta ja jatkuvat muutokset kuormittavat. Työssä tulee keskeytyksiä jatkuvasti ja sairaanhoitaja priorisoi esimerkiksi lääkäriä odottaessa tehtäviä pois tehtävälisältään ja mukautuu tilanteisiin. Kognitiivinen kuormittuneisuus lisää työn virheitä ja työn laatu heikkenee. (Anderson, Jackson & Maben 2021.)

Sairaanhoitajien odotetaan usein työskentelevän tunteidensa kanssa, mutta heidän tunneosaamistaan ei aina tunnisteta tai tueta asianmukaisesti. Tämä voi aiheuttaa merkittävää kuormitusta heidän emotionaalille hyvinvoinnilleen. Hoitoalan opiskelijat kokevat, etteivät saa tarpeeksi ohjausta tunneosaamisen normien ymmärtämiseen ja omaksumiseen. (Anderson, Jackson & Maben 2021.) Emotionaalinen osaaminen tulisi sisällyttää hoitotyön opetussuunnitelmaan ja se auttaisi tunnistamaan ammattikunnan huonoa käytöstä sekä siirtymään kohti terveempää työkuultuuria. Parhaat hetket kehittyä tunneosaamisessa ovat lapsuudessa, korkeakoulussa ja osana jatkuvaa ammatillista kehitystä. (Beckham & Riedford 2017.) Emotionaalista kuormitusta aiheuttaa myös ”tunteiden näyttely”, kun esimerkiksi työpaikan sääntöjen mukaan potilaan mollaaminen pitää hyväksyä näyttämättä kokemaansa ahdistusta. Tämä aiheuttaa työstressiä. Jo vuonna 1978 muuan Carper on kirjoittanut hoitotyöstä ”*toimi kuin sinulla olisi huolenpitoa ja myötätuntoa, mutta ennen kaikkea ole tehokas*”. (Anderson, Jackson & Maben 2021.)





Kuvio 1. Sairaanhoidajan työn eri ulottuvuudet (Anderson, Jackson & Maben 2021.)

Nuorten työntekijöiden kokemus omasta työkyvystä ja palautumisesta työpäivän jälkeen on heikentynyt, mikä voi osittain liittyä koronavuosiin ja tulevaisuuden epävarmuuteen. Positiivisena huomiona nousee esihenkilötyön ja työyhteisöjen toimivuuden myönteinen kehitys. Sairaanhoidajien kokema eettinen kuormittuneisuus on kuitenkin lisääntynyt, vaikka samanaikaisesti kokemus stressistä on vähentynyt vuoden 2020 jälkeen. Mielen terveyden häiriöt ovat yleisin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä sosiaali- ja terveysalalla. (Työterveyslaitos 2023.)

## 2.2 Työkyky

Työkyky tarkoittaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Professori Juhani Ilmarinen kuvaa työkykyä työkyky-talomallin avulla. Perustana talolle ovat tutkimukset, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia asioita. (Työterveyslaitos 2023.) Idea työkykytalosta perustuu siihen, että talo pysyy pystyssä, kun kaikkia sen kerroksia kehitetään jatkuvasti työuran aikana. (Kuvio 2.) Talon ensimmäisessä kerroksessa ovat talon perusta eli terveys ja toimintakyky. (Työterveyslaitos 2023.) Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat yhdessä talon perustan. Toisessa kerroksessa on osaaminen eli jatkuva oppiminen sekä tietojen ja taitojen päivitys. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa työelämä ja muu elämä sovitetaan yhteen. Jos työ on mielekästä ja tarpeeksi haastavaa, se vahvistaa työkykyä. Jos työ nähdään

välttämättömänä osana elämää, se heikentää työkykyä. Elämänkaaren eri vaiheissa työ- ja eläke-asetteet muuttuvat. Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esihenkilön vastuulla ja velvollisuutena on kehittää työyhteisön työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitos 2023.)



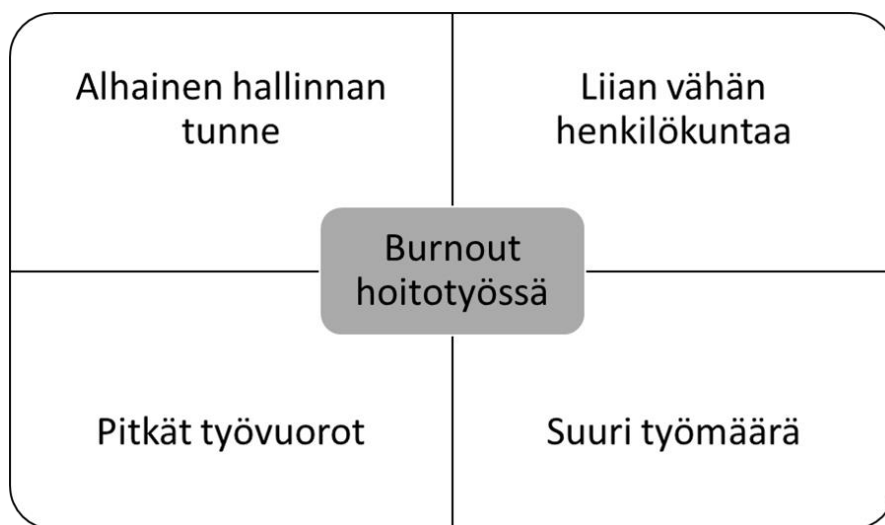
Kuvio 2. Työkykytalo-malli (Työterveyslaitos 2023.)

Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esihenkilö talon neljännessä kerroksesta eli työstä ja työoloista. Vastuu yksilön työkyvystä on siis itse yksilöllä, hänen työpaikallaan sekä koko yhteiskunnalla. Yhteiskunnalla sen vuoksi, että yhteiskunnan rakenteet, säännöt ja yksilön verkostot (kuten perhe, ystävät ja sukulaiset) vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos 2023.)

## 2.3 Työuupumus eli burnout

Työuupumus ilmenee yksilön voimavarojen epätasapainona suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Tämä voi aiheuttaa monenlaisia oireita, kuten avuttomuutta, ahdistusta, jännitystä, uupumusta ja toivottomuutta. (Ahonen ym.2015.) Työuupumuksesta voi toipua. Toipuminen vaatii muutoksia työn tekemiseen ja omiin toimintatapoihin. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, ettei työ aiheuta vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Työterveyshuolto tukee työnteki-

jöitä työkyvyn ylläpidossa. Itsestä huolehtiminen on tärkeää. Esimerkiksi monipuolinen, säännöllinen ravitsemus, riittävä yöuni ja rentoutumishetket auttavat jaksamaan. Ulkoilma ja mieluisa kuntoilu antavat voimaa. Jos on pitkään sairaslomalla uupumuksen takia, työhön paluu tapahtuu työterveysneuvotteluiden kautta ja alkuun työnkuva voi olla muokattu työntekijän jaksamisen kannalta sopivaksi. Työhön voi myös palata osasairauspäivärahan tuella asteittain. Työntekijän, esihenkilön sekä työterveyshuollon osapuolen on suositeltavaa osallistua työterveysneuvotteluihin, jotta saataisiin aikaan konkreettista muutosta omiin asenteisiin ja muokattua niitä työhyvinvointia edistävään suuntaan. (Työterveyslaitos n.d.)



Kuvio 3. Burnout hoitotyössä (Ball ym. 2020.)

Tutkimusten mukaan työntekijöillä, joilla on hyvä stressinsäätelykyky, on vähemmän stressiä ja uupumusoireita sekä pienempi riski haitallisille terveysvaikutuksille. Tämän merkitys korostuu hoitoalalla, jossa konfliktit esihenkilöiden ja kollegoiden kanssa voivat altistaa työuupumukselle enemmän kuin monilla muilla aloilla. (Seppänen 2021.) Kuvio 2. kertoo, mitkä tekijät liittyvät johdonmukaisesti työuupumukseen hoitoalalla. Suuri työmäärä, liian vähän henkilöstöä, pitkät työvuorot sekä työn hallitsemattomuus. (Ball ym. 2020.)

## 2.4 Resilienssi

Resilienssi tarkoittaa toimintakykyä, toipumiskykyä ja sopeutumiskykyä (Kankainen 2022). Yksilötasolla resilienssin voi nähdä kyknä sopeutua muutoksiin ja oppia niistä sekä nähdä haasteet kasvun paikkoina ja opettavaisina kokemuksina. Usein yksilö on jollain elämänalueella resilentimpi kuin

toisella. Esimerkiksi töissä yksilö voi selviytyä hyvinkin stressaavista tilanteista, mutta kotioloissa stressi salpaa toimintakyvyn. Tutkimuksissa on todettu, että resilienssi lisääntyy iän myötä, koska mitä vanhemmaksi elämme, sen enemmän olemme kohdanneet haasteita elämässä. Elämänkokemus opettaa löytämään omia voimavaroja, jotka auttavat selviytymään haastavista tilanteista. (Lipponen 2022.) Työyhteisön kontekstissa resilienssi tarkoittaa sitä, millaisia toimintatapoja on kehitetty toipumis- tai sopeutumistarpeisiin. Resilienssin avulla toimintakyky säilyy, niin kriisin keskellä kuin epävarmoissa tilanteissakin. (Kankainen 2022.) Resilienssiä voi kuvailla elastiseksi nauhaksi, joka voi venyä ja napsahtaa takaisin alkuperäiseen tilaansa. Resilienssi voi lisätä sairaanhoitajien kykyä sietää suurta stressiä hoitoalalla ja sitä myöten vähentää työuupumusta ja työvoiman vaihtuvuutta. (Andersen, Mintz-Binder, Sweatt & Song 2021.)

Sairaanhoitajien resilienssi on näkynyt esimerkiksi COVID-19-pandemian aikana ongelmanratkaisutaitoina, luottamuksena tulevaisuuteen, sitoutumisena ja toimintakykynä haastavissa työoloissa. Yksilölliset resurssit kuten itsetehokkuus, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, huumori, optimismi ja muiden ihmisten tuki ovat tärkeitä yksilön resilienssiä tukevia elementtejä. (Sihvola, Kvist & Nurmeksela 2022.) Hoitotyön esihenkilöt voivat lisätä sairaanhoitajien resilienssiä osoittamalla luottamusta heitä kohtaan sekä huolehtimalla heidän hyvinvoinnistaan. Esihenkilö voi myös tukea sairaanhoitajia omien vahvuuksien tunnistamisessa sekä hyödyntämisessä ja vaalimaan ammatillista kehittymistä. Esihenkilön kannattaa myös tukea sairaanhoitajia hoitamaan itseään. (Sihvola, Kvist & Nurmeksela 2022.)

### 3 Tunteet

Tunteet ovat ihmismielen arvoitus ja pitkään ajateltiin, että mitään niin henkilökohtaista kuin ihmisen tunteet olisi lähes mahdotonta tutkia tieteen keinoin. 2000-luvulla tunteiden tutkimus on mennyt huimasti eteenpäin ja tutkijat ovat huomanneet, että tunteilla on omat lainalaisuutensa. (Nummenmaa 2019, 6.) Ihmisestä ja kulttuurista riippumatta tunteiden toimintamekanismi on samanlainen. Perustunteet, laukaisevat tekijät ja ihmisen toiminta tunnetta kokiessa on havainnoitu kuviossa 3. Tunteista opitaan ja niiden toimintaa hienosäädetään elämänkokemuksen myötä. Elämänkokemus vaikuttaa siihen, mitkä toimintamallit viriävät missäkin tilanteessa, mutta siinäkin lajinkehitys suosii tietynlaisia yhteyksiä. (Nummenmaa 2019, 52–54.) Tunteet ovat läsnä kaikkialla sekä edellytys kaikelle tekemiselle. Päivittäisiin päätöksiin tarvitaan järjen lisäksi tunteita. Tunteet ovat tarpeellisia elämän jatkumisen kannalta. Jos esimerkiksi ihminen ei kokisi kivun

tunnetta, hän ei reagoisi tarpeeksi ajoissa vaurioon tai vakavaan sairauteen. Jos ihminen ei tuntisi pelkoa, ihmisestä tulisi liiankin luottavainen toisten ihmisten suhteen ja varomaton tekemisissään. (Nummenmaa 2019, 35–36.) Tunnekokemus tulee tietoiseksi, kun tunne koetaan. Ihminen saattaa myös kokea tunteet ymmärtämättä, mistä ne kumpuavat. Tunteet ilmaistaan sanallisesti, äänin, elein, ilmein ja erilaisin kehon kielen keinoin. (Seppänen 2021,20.) Ihmisen psykologinen kehityskirjassa (2015) kuvataan tunteiden tehtäväksi suunnata yksilön huomio ja sopeuttaa häntä ulkoisessa ympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Tunteet tuovat rikkautta elämään ja ovat keskeisessä asemassa vuorovaikutuksessa ihmisten välillä. Ihminen tarkkailee toisen tunteita ja reagoi niihin. Tunteet pitävät ihmisyhteisöt koossa. (Ahonen ym. 2015, 115.)

<b>PERUSTUNNE</b>	<b>LAUKAISEVA TEKIJÄ</b>	<b>KÄYTTÄYTYMINEN</b>
<b>SURU</b>	MENETYS	ENERGIAN SÄÄSTÄMINEN, KONTAKTIEN HAKEMINEN
<b>VIHA</b>	FYYSINEN TAI PSYYKKINEN UHKA	HYÖKKÄÄMINEN, AGGRESSIO
<b>INHO</b>	TARTUNTA TAI MYRKYTYSVAARA	VETÄYTYMINEN
<b>PELKO</b>	FYYSINEN TAI PSYYKKINEN UHKA	SUOJAUTUMINEN, PAKENEMINEN
<b>HÄMMÄSTYS</b>	ODOTTAMATON TILANNE	VALMISTAUTUMINEN
<b>MIELIHYVÄ</b>	SOSIAALISUUS, RUOKA, SEKSI	YMPÄRISTÖN TUTKIMINEN

Kuvio 4. Ihmisen perustunteet ja niiden tehtävät (Nummenmaa 2019.)

### 3.1 Tunneäly

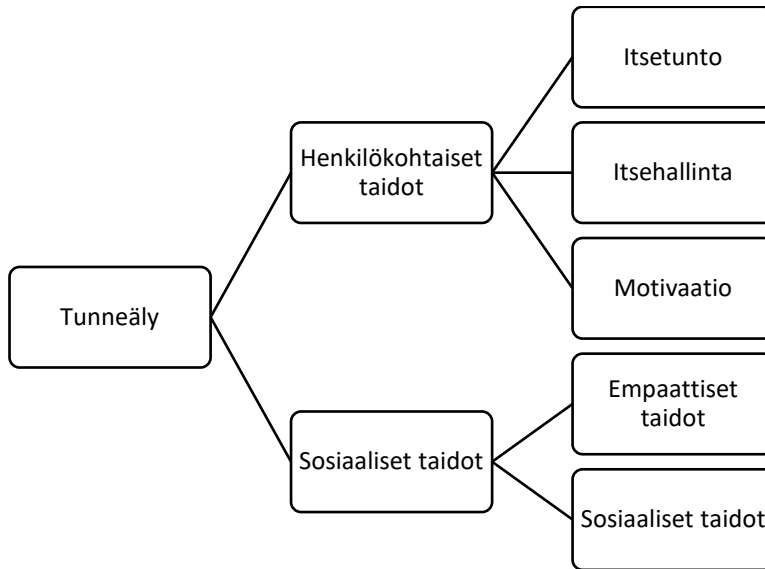
Ihmisen tunneälyn kehittyminen alkaa varhaisessa lapsuudessa, mutta se voi kehittyä läpi elämän. On olemassa useita teorioita tunneälykkyydestä. Yksi tutkimuskirjallisuudessa eniten käytetyistä on Peter Saloweyn ja John Mayerin kehittämä teoria vuodelta 1990 (Ks. Kuvio 4.).

<b>Tunneäly</b>	<b>Tunteiden arviointi ja ilmaisu</b>	Omien ja muiden tunteiden tunnistaminen
		Tunteisiin liittyvien tarpeiden ilmaisu
		Tunneilmaston aitouden tunnistaminen
	<b>Tunteiden hyödyntäminen ajattelun apuna</b>	Tunteet ajattelun priorisoina
		Tunteet päätöksenteon ja muistamisen tukena
		Tunteet näkökulmien ohjaajina
	<b>Tunteiden ymmärrys, hyödyntäminen ja analysointi</b>	Tunteiden nimeäminen
		Tunteiden vaihtelun ymmärtäminen
		Tunteiden merkitys vuorovaikutuksessa
		Tunteiden välisten suhteiden tunnistaminen
	<b>Tunteiden säätely</b>	Avoimuus tunteille
		Tunteiden käytettävyyden arviointi
		Omien ja muiden tunteiden hallinta
		Tunteen reflektiivinen tarkkailu

Kuvio 5. Saloweyn ja Mayerin tunneälyteoria vuodelta 1990

Salowey ja Mayer loivat käsitteen tunneäly (emotional intelligence), joka kuvaa tunteiden ja kognition vuorovaikutusta erotukseksi persoonallisuutta kuvaavista ominaisuuksista. Tämän alkuperäisen tunneäly-teorian mukaan tunneäly määriteltiin neljään eri kategoriaan (Ks. Kuvio 4.): tunteiden arviointi ja ilmaisu, mikä sisältää omien ja muiden tunteiden tunnistamisen, tunteiden ja niiden liittyvien tarpeiden ilmaisemisen ja tunneilmaisujen erottamisen aidosta ja epäaidosta. Toisena tunteiden hyödyntämisen ajattelun apuna, mikä sisältää tunteet ajattelun priorisoina, tunteet päätöksenteon ja muistamisen tukena sekä tunteet näkökulmien ohjaajina. Kolmantena tunteiden hyödyntäminen, ymmärtäminen ja analysointi. Tämä kolmas kategoria pitää sisällään tunteiden nimeämisen ja niiden välisten suhteiden tunnistamisen taidon, tunteiden merkityksen vuorovaikutuksessa sekä tunteiden vaihtelun ymmärtämisen. Neljäntenä tunneälyn ulottuvuutena

Saloveyn ja Mayerin kehittämässä teoriassa on tunteiden säätely. Tämä pitää sisällään avoimuiden tunteille, tunteiden käytettävyyden arvioinnin, tunteen reflektiivisen tarkkailun taidon sekä omien ja muiden tunteiden hallinnan. (Hasanen-Gülcan 2021,14.)



Kuvio 6. Golemanin tunneälyteoria vuodelta 1998

Toinen merkittävä ja tutkimuskirjallisuudessa käytetty tunneälyteoria on psykologi David Golemanin teoria (Ks. Kuvio 5.). Goleman toi termin ”tunneäly” suuren yleisön tietoisuuteen. Golemanin teoriassa tunneälyä tarkastellaan työelämän ja johtamisen konteksteissa. Vuonna 1998 Goleman luokitteli tunneällyn kahteen eri pääkategoriaan, joita olivat henkilökohtaiset- ja sosiaaliset taidot. Henkilökohtaisiin taitoihin Goleman luokittelee itsetuntemuksen, itsehallinnan sekä motivaation. Sosiaaliset kyvyt rakentuvat sosiaalisista ja empaattisista taidoista. Golemanin mukaan tunneälykyyteen liittyvät taidot eivät ole synnynnäisiä vaan elämän kokemuksen myötä opittuja. (Hasanen-Gülcan 2021, 14.) Saloveyn ja Mayerin tunneälyteoriassa (Kuvio 4.) tunteiden säätely terminä avattiin avoimuudeksi tunteille, tunteiden käytettävyyden arvioinniksi, omien ja muiden tunteiden hallinnaksi sekä tunteen reflektiiviseksi tarkkailuksi. Nummenmaa toteaa kirjassaan (2019) tunteiden olevan tahdosta riippumattomia monella tasolla. Tunteita on hyvin vaikeaa tuottaa itse. Kuitenkaan tunteet eivät ole pysyviä tiloja ja niitä voi oppia säätelemään. Kypsään tunne-elämään kuuluu taito muuttaa asteittain ja joustavasti tunnetiloja. Tämä ei tarkoita sitä, että tunteet tukahdutettaisiin, vaan tunnetilat käsitellään niin, että mielen tasapaino ja toimintakyky kokonaisuudessaan säilyy.

saan pysyisivät mahdollisimman hyvänä. (Nummenmaa, 2019, 2016.) Tunteita voi opetella säätelmään esimerkiksi tarkastelemalla tilanteita monipuolisesti, pyrkien ymmärtämään toisten näkökulmaa ja mitkä tekijät ovat johtaneet tilanteeseen (Ahonen ym. 2015, 118).

### 3.2 Tunneosaaminen työelämäntaitona

*”Luova ja sosiaalinen älykkyys ovat ihmisen voimavaroina paras turva teknologistuvassa työelämässä”* sanotaan työterveyslaitoksen laatimassa *”Hyvinvointia työstä 2030-luvulla”* (Kokkinen 2020). Tunneäly ja tunnetaidot yhdistyvät tässä opinnäytetyössä tunneosaamisen käsitteeksi. Tunneosaamisen käsite nähdään tässä opinnäytetyössä yhtenä työelämäntaitona. Nykyajan globaalissa ja alati muuttuvassa työelämässä yksilöltä odotetaan jatkuvaa oppimista. Tunteiden merkitys ammatillisessa näkökulmassa on usein aliarvioitu ja sivuutettu, vaikka tunteet vaikuttavat keskeisesti organisaatiokäyttäytymiseen, työssä oppimiseen ja päätöksentekoon. Tunneälyä työelämän kontekstissa on tarkasteltu joko sisäisenä piirteenä tai oppimiskelpoisena taitona, ja sosiokulttuurinen lähestymistapa korostaa tunteiden sosiaalista ja kollektiivista luonnetta, nähden ne kulttuurisina resursseina, jotka muovaavat ihmisten välistä vuorovaikutusta. (Hökkä, Ikävalko, Paloniemi, Räikkönen & Vähäsantanen 2020. 67–72.)

On arvioitu, että 20–30 % liikelatouden tuloksesta selittyy työyhteisön ilmapiirillä. Työntekijöiden tunneälykkyys vaikuttaa merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin. Esimerkiksi ihmisen kokemat positiiviset tunteet ja mielialat näkyvät tehokkaampana päätöksentekotaitona, hyvänä yhteistyökykyinä ja parantuneena neuvottelutaitona. Vaikka tutkimusta tunneosaamisen positiivisesta vaikutuksesta työhön on runsaasti, tunneosaaminen ei ole rantautunut työpaikoille saakka. Esimerkiksi palvelereissa tunnelma työyhteisöissä on turhautunut, ahdistunut ja pitkästynyt eikä siellä huomioida tunteita vaan edelleen ajatellaan, että töissä voidaan sivuuttaa tunteet ja keskittyä asioihin tunteiden sijasta. (Hökkä ym. 2020,10–13.)



## 4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sairaanhoitajan tunneosaamisen vaikutusta työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön näkökulmana on erityisesti se, kuinka tunneosaaminen voi toimia voimavarana kuormittavalla hoitoalalla. Tavoitteena on ymmärtää, miten sairaanhoitajien tunneosaaminen voi edistää sekä heidän omaa jaksamistaan että koko työyhteisön työkykyä, resilienssiä ja hyvinvointia sekä lisätä tietoisuutta tunneosaamisesta ilmiönä hoitotyön kontekstissa.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Kuinka sairaanhoitajan tunneosaaminen ilmenee hoitotyössä?
2. Miten sairaanhoitajan tunneosaaminen liittyy heidän työssä jaksamiseensa?

## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus koostaa aikaisempaa tutkimustietoa, kuvailee sitä ja siinä tarkistellaan tietoa jäsenellen. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus perustuu tutkimuskysymykseen. Vastaus tutkimuskysymykseen tuotetaan siis valitun aineiston perusteella kuvailevasti ja laadullisesti. Kirjallisuuskatsauksen prosessi alkaa tutkimuskysymyksen muodostamisesta. (Ahonen ym. 2013.) Tämän jälkeen tutkimusaineisto valitaan tutkimuskysymyksen perusteella. Seuraavaksi rakennetaan näistä kirjallisuuskatsaus pala palalta ja lopuksi tarkastellaan lopputulosta. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen prosessissa erona muihin kirjallisuuskatsauksiin on se, että siinä nämä vaiheet etenevät osittain päällekkäin. (Ahonen ym. 2013.)

Kirjallisuuskatsaus on saanut kritiikkiä menetelmäkirjallisuuden puutteesta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltuu erityisesti pirstaleisten ja hajanaisten aiheiden tutkimiseen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään kuvailemaan aineiston pohjalta jotakin ilmiötä ja lisätä ymmärrystä siitä. Tutkimusmenetelmänä se soveltuu terveysalan tutkimustyöhön ammattikorkeakouluissa

sekä yliopistoissa. Koko prosessin ajan keskiössä on tutkimuskysymys ja aineistolähtöisyys on tärkeää siihen vastatessa. Kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään lisäämään jonkin ilmiön ymmärrystä. (Ahonen ym. 2013.) Kirjallisuuskatsaus keskittyy tietoon, mitä joltakin halutulta alueelta on jo olemassa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus siis kertoo tai kuvaa aiempia tutkimuksia, niiden laajuutta, syvyyttä tai määrää. (Kunnela 2022.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus painottuu vertaisarvion läpikäyneisiin tutkimuksiin. Prosessiin kuuluu aineiston hankinta, aineiston synteesi taulukon muodossa sekä aineiston analyysi, jossa osoitetaan olemassa olevan tutkimuksen arvo. Kirjallisuuskatsauksen heikkona kohtana voi pitää, ettei se ota kantaa valikoituun aineistoon tai sen luotettavuuteen. (Suho- nen, Axelin & Stolt 2016,9.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ilmiöstä, joka on sairaanhoitajien tunneosaaminen ja sen merkitys työssä jaksamiseen.

## 6 Tiedonhakuprosessi ja aineiston valinta

### 6.1 Tiedonhakuprosessi

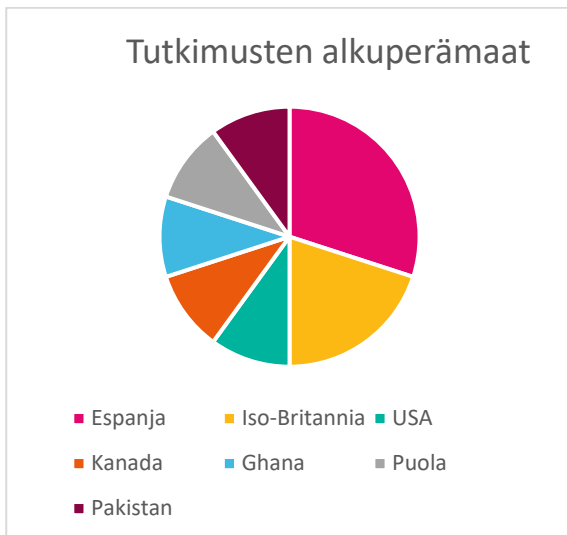
Kirjallisuuskatsaukselle ominaista on vaiheiden kulkeminen päällekkäin tutkimusprosessin aikana. Aluksi halusin selventää, mitä on moderni hoitotyö ja miksi se on kuormittavaa (Kuvio 1.) ja mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien burnoutiin (Kuvio 2). Näiden pohjalta muodostui tutkimuskysymys, jonka pohjalta hakusanat alkoivat muodostua suomeksi ja englanniksi. Suomenkielistä tutkimusta tunneälystä ja tunnetaidoista hoitoalalla on varsin vähän. Suomenkieliset aineistot perustuvat enimmäkseen johtajuuden näkökulmaan tai muille aloille, kuten esimerkiksi kasvatustieteiden alalle. Englanninkielistä tutkimusmateriaalia on aiheesta melko paljon. Hakusanojen muodostus vei aikaa ja ne muodostuivat tehtyjen hakujen tulosten perusteella. Tiedonhaku opinnäytetyöhön aloitettiin jo keväällä 2023 ja pikkuhiljaa aihe, tutkimuskysymys, näkökulma ja hakusanat alkoivat muodostua. Suomenkielisiä hakuja tehtiin sanoilla ”tunteet” ”emotionaalinen” ”hoitotyö” ”sairaanhoitaja” ”työhyvinvointi” ”tunnetaidot” ”tunneäly”. Pubmed-tietokannasta valikoitui eniten tutkimuksia hakusanoilla ”nursing”, ”emotional intelligence” ja ”job satisfaction” (Taulukko 2.) Haut tehtiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamista tietokannoista eli eri yliopistojen tietokannoista, Medic-tietokannasta sekä Janet Finna-kirjaston hakupalvelusta. Kun huomattiin, että suomenkielistä tutkimusmateriaalia aiheesta on hyvin vähän, varsinkaan työhyvinvoinnin näkökulmasta, aloitettiin haku englannin kielellä. Kaikki valikoidut tutkimukset löytyivät joko Pubmed tai EBSCOhost (Cinahl ultimate) -järjestelmistä.

Taulukko 1. Sisäänotto ja poissulkukriteerit tiedonhaussa

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Ilmaiset aineistot	Maksulliset aineistot
Aineisto vuosilta 2014–2024	Aineisto ennen vuotta 2014
Aineistosta koko teksti saatavilla	Aineistosta ei koko tekstiä saatavilla
Englanninkielinen ja suomenkielinen aineisto	Muu kuin englannin- tai suomenkielinen aineisto
Tieteelliset tutkimukset ja julkaisut	Opinnäytetyöt ja ei-tieteelliset julkaisut

Aineiston hakuun laadittiin sisäänotto- poissulkukriteerit, joka auttoi rajaamaan systemaattista tiedonhakua. (Ks. taulukko 1.) Hakusanat muodostuivat prosessin aikana ja ne löytyvät taulukosta 2.

Tutkimuksiksi valikoitui 10 tutkimusta eri maista ja maanosista (Ks. Kuvio 6.), jotta tulokseen saadaan kansainvälistä näkökulmaa. Kuvio 6. kertoo aineistojen alkuperämaat eli 3 tutkimusta oli Espanjasta, 2 Iso-Britanniasta, 1 Kanadasta, 1 USA:sta, 1 Puolasta, 1 Pakistanista ja 1 Ghanasta.



Kuvio 7. Tutkimusten alkuperämaat

Espanjalaisten tutkimusten ylijedustus selittyy sillä, että espanjalaisia tutkimuksia hakusanoilla ”emotional intelligence” ja ”nursing” löytyi runsaasti. Yhdessä espanjalaisista tutkimuksista tutkittiin mindfulnessin ja tunneälyn yhteyttä (Gómez-Salgado, Jiménez-Picón, Palo-mo-Lara, Ponce-Blandón & Ramirez-Baena, 2021), toinen tutkimus ajoittuu Covid-19-viruksen tautihuippuun Espanjassa (Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio, 2020) ja kolmas taas työntekijöiden sitoutumisen ja tunneälyn yhteyteen (Gázquez-Linares, Mole-ro-Jurado, Pérez-Fuentes & Oropesa Ruiz, 2018).

Ghanalaisen tutkimuksen valinta perustuu siihen, että Afrikassa kärsitään jopa 24 % maailman kaikista taudeista, mutta Afrikan mantereella on vain 3 % maailman terveydenhuollon työvoimaa hoitamaan sitä. Siellä tarvitaan siis tehokkaita keinoja kehittää terveydenhuollon toimintaa. Ghanalaisessa tutkimuksessa mitattiin työtyytyväisyyden ja tunneosaamisen yhteyttä. (Tagoe, T. 2016.) Puolalaisessa tutkimuksessa pohdittiin voisiko ammatillinen valmennus lisätä sairaanhoitajien ammatillista kasvua ja alalla pysymistä sekä ehkäistä burnoutilta (Diak, Brzostek, Gniadek, Kuźmicz, Malinowska-Lipień & Sułkowska, 2020). Pakistanilaisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää johtajan tunneälykkyyden vaikutusta sairaanhoitajien myötätuntouupumukseen ja työstä lähtemisaikaisiin (Jamshed & Majeed, 2021). Amerikan mantereen tutkimuksista kanadalainen vuonna 2018 tehty tutkimus keskittyi määrittelemään käsitettä tunneäly ja miten sitä voidaan käyttää terveydenhuollon kehittämiseen (Raghubir, 2018). Beckham ja Riedford (2017) taas keskittyivät tutki-

maan, millainen suunnitelma auttaisi kehittämään tunneälykkyyttä sairaanhoitajilla. Iso-Britannialaisista tutkimuksista toinen määritteli modernia hoitotyötä (Anderson, Jackson & Maben, 2021) ja toisen tavoitteena oli löytää tekijöitä, jotka ovat yhteydessä burnoutiin hoitoalalla (Ball, Dall’Ora, Grif-fiths & Reinius, 2020).

Taulukko 2. Tiedonhaku

<b>Tietokanta</b>	<b>Pubmed</b>	<b>Pubmed</b>	<b>Pubmed</b>	<b>EBSCOhost (Cinahl ultimate)</b>	<b>EBSCOhost (Cinahl ultimate)</b>	<b>EBSCOhost (Cinahl ultimate)</b>
<b>Hakusanat</b>	modern nursing	nursing burnout	nursing emotional intelligence job satisfaction	modern nursing AND job satisfaction AND emotional intelligence	nursing AND emotional intelligence AND job satisfaction	emotional intelligence AND connection AND nursing
<b>Osumat</b>	4139	2038	106	1	24	6
<b>Valikoidut</b>	1	1	5	1	1	1

## 6.2 Aineiston analysointi

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on aineistolähtöinen tutkimustapa ja löytämäni lähdekirjallisuuden pohjalta on laadittu ”Kuvio 7.”, jossa kuvailen, mistä näkökulmista löytämäni tutkimukset tarkastelevat aihetta. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin aineistolähtöistä eli induktiivista sisällönanalyysia. Induktiivisessa sisällönanalyysin tarkoituksena on havainnollistaa tutkimuksessa kerätty aineisto yleisessä ja yksinkertaisessa muodossa. (Elo, Kajula, Tohmola, ym. 2022, 215–225.)



Kuvio 8. Valittujen tutkimusten aineistolähtöinen yhteys tutkimuskysymykseen

Ensimmäisenä analyysiprosessissa etsitään lähteistä tutkimuskysymykseen vastaavia alkuperäisilmauksia, jonka jälkeen ne pelkistetään, ryhmitellään ja luokitellaan alaluokkiin. Alaluokat voi yhdistää yläluokiksi ja sen jälkeen pääluokiksi. (Elo ym. 2022, 215–225.) Ala- ja yläluokat muodostuvat sisällönanalyysin edetessä ja ne ryhmiteltiin suhteessa tutkimuskysymykseen (Ks. Kuvio 8). Tämä luokittelu auttaa vastaamaan tutkimuskysymykseen opinnäytetyön seuraavassa vaiheessa.

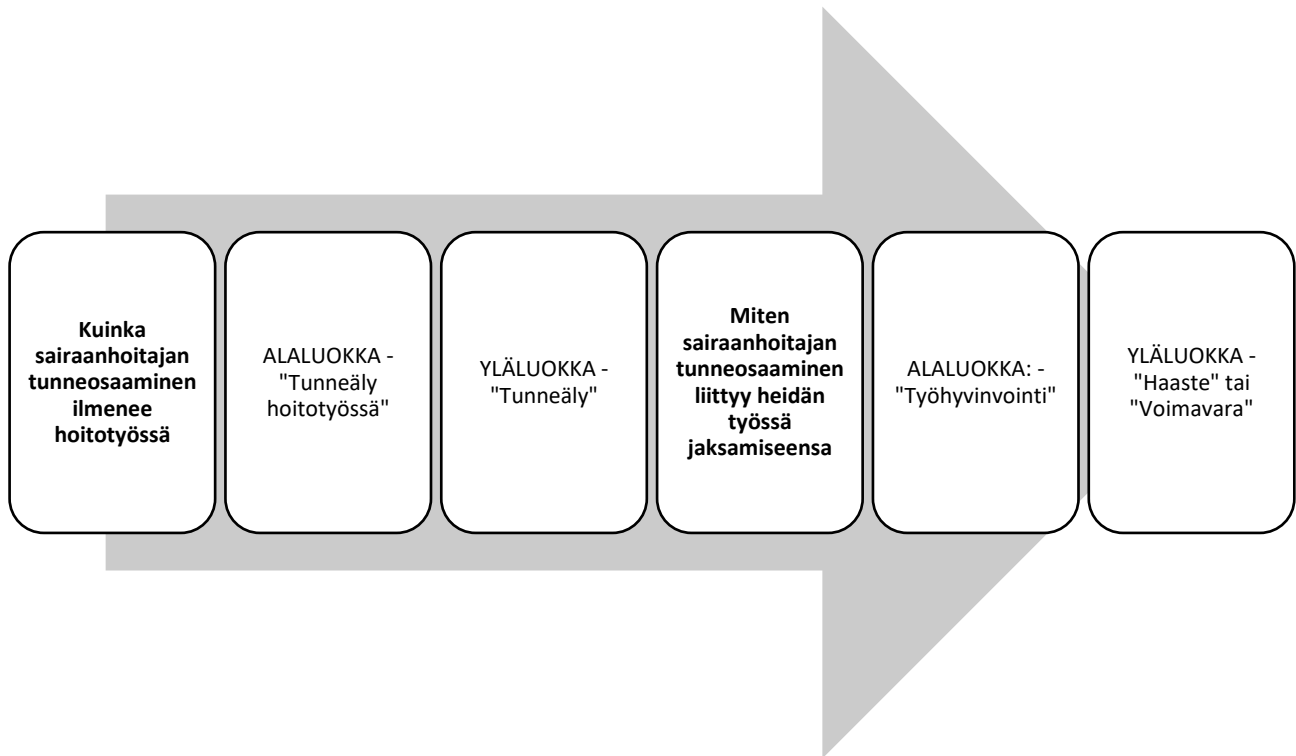
Taulukko 3. Esimerkki induktiivisesta sisällönanalyysistä

Alkuperäisilmaisut	Suomennos	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Hospital staff have to deal, usually on daily basis, with events bound with emotions such as births, illnesses, accidents and deaths.	Sairaalan henkilökunnan on käsiteltävä, yleensä päivittäin, tapahtumia, jotka ovat sidoksissa tunteisiin, kuten synnytykset, sairaudet, onnettomuudet ja kuolemat.	Sairaalassa työskentelevät kohtaavat työssään lähes päivittäin tunteita herättäviä tilanteita, kuten synnytys, kuolema, sairaudet, onnettomuudet.	Työhyvinvointi	Haaste
Mindfulness is negatively related to emotional exhaustion	Mindfulness liittyy negatiivisesti emotionaaliseen uupumukseen	Mindfulness liittyy negatiivisesti myötätuntouupumukseen	Työhyvinvointi	Voimavara
The relationship between leader emotional intelligence and turnover intentions is inversely related	Johtajien tunneälyn ja hoitajien lähtemisaikeet liittyvät negatiivisesti toisiinsa	Johtajien tunneosaaminen liittyy negatiivisesti hoitajien irtisanomisaikaisiin	Tunneälyhoitotyössä	Tunneäly

## 7 Tulokset

Jakamalla aineiston ”haasteet”, ”voimavarat” ja ”tunneäly” yläkäsitteisiin (ks. taulukko 3. & kuvio 8.), pystytään paremmin vastaamaan tutkimuskysymyksiin eli miten tunneosaaminen liittyy sairaanhoitajan työhön ja miten se vaikuttaa sairaanhoitajien työssä jaksamiseen. Työhyvinvointiin

liittyvät löydökset luokiteltiin yhteiseen alaluokkaan ”työhyvinvointi” ja ne luokiteltiin haasteisiin ja voimavaroihin. Tulokset, jotka liittyivät tunneälyyn käsitteenä hoitotyön kontekstissa, luokiteltiin ”tunneäly”-yläkäsitteen alle.



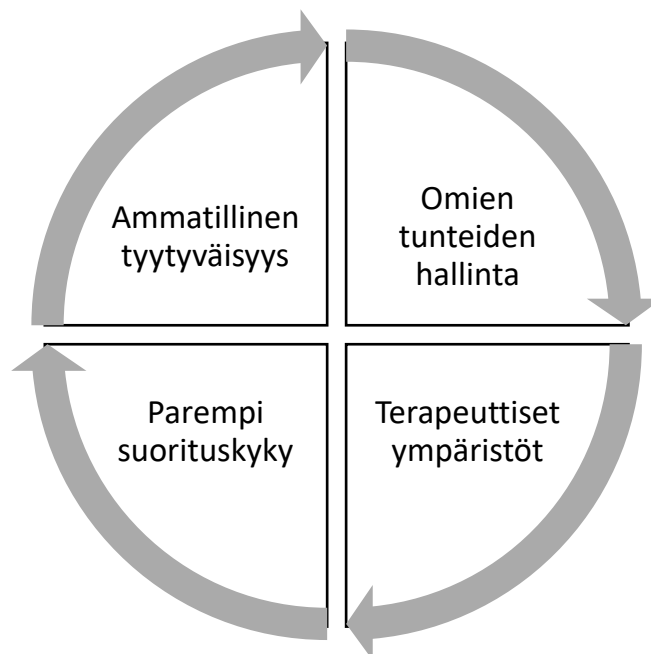
Kuvio 9. Alaluokkien ja yläluokkien muodostuminen suhteessa tutkimuskysymykseen

Luokittelun ja analyysivaiheiden jälkeen vastattiin tutkimuskysymyksiin löydösten perusteella. ”Tunneäly”-kohdan löydökset koottiin omaan tekstitiedostoon ja sen perusteella vastattiin kysymykseen ”Kuinka sairaanhoitajan tunneosaaminen ilmenee hoitotyössä”. Työhyvinvoinnin ”Haasteet” ja ”Voimavarat” koottiin omaan tekstitiedostoon, jotta voitiin vastata kysymykseen ”Miten sairaanhoitajan tunneosaaminen liittyy heidän työssä jaksamiseensa”. (Ks. Kuvio 8.) Moni löydös liittyi niin tunneälyyn käsitteenä kuin työhyvinvointiin, joten rajaa oli hieman hankala vetää. Luokittelu auttoi kuitenkin jäsentämään löydetyn tiedon näkökulmaa. Jokaisen tutkimuksen pohdintaoisio suomennettiin ja tallennettiin Word-tiedostoksi ja niistä myös etsittiin tutkimusten opinnäytetyön kannalta oleelliset löydökset. Työhyvinvoinnin alaluokan jakaminen ”Haasteet” ja ”Voimavarat” yläluokkiin helpottanee pohdinnan kirjoittamista.



## 7.1 Miten tunneosaaminen ilmenee sairaanhoitajan työssä

Sairaanhoitajat tarvitsevat tunneosaamista voidakseen hallita omia tunteitaan ja luodakseen terapeuttisen ympäristön potilaille (Anderson, Jackson & Maben 2021; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio, 2020). Tämä voi vaatia kykyä esimerkiksi tukahduttaa omia tunteitaan, kuten paniikkia, ja esittää rauhallisuutta, mikä edellyttää vahvaa tunneosaamista. (Anderson, Jackson & Maben 2021.) Tutkimukset ovat osoittaneet positiivisen yhteyden tunneällyn ja suorituskyvyn välillä. Sairaanhoitajien on kyettävä tunnistamaan ja säätämään omia tunteitaan tehokkaasti, mikä voi parantaa heidän ammatillista suorituskyyään (Gázquez-Linares ym. 2018; Gómez-Salgado ym. 2021) ja työssä pysymistään (Gázquez-Linares ym. 2018; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020; Gómez-Salgado ym. 2021; Tagoe 2016). Tunneosaavilla sairaanhoitajilla on todennäköisesti korkea tunneälykkyyden taso, mikä voi edistää heidän ammatillista tyytyväisyyttään ja organisaation menestystä. Heidän kykynsä säädellä tunteitaan ja ymmärtää muiden tunteitaan voi parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja potilaiden hoitoa. (Ball ym. 2020.)



Kuvio 10. Miten tunneosaaminen ilmenee sairaanhoitajan työssä

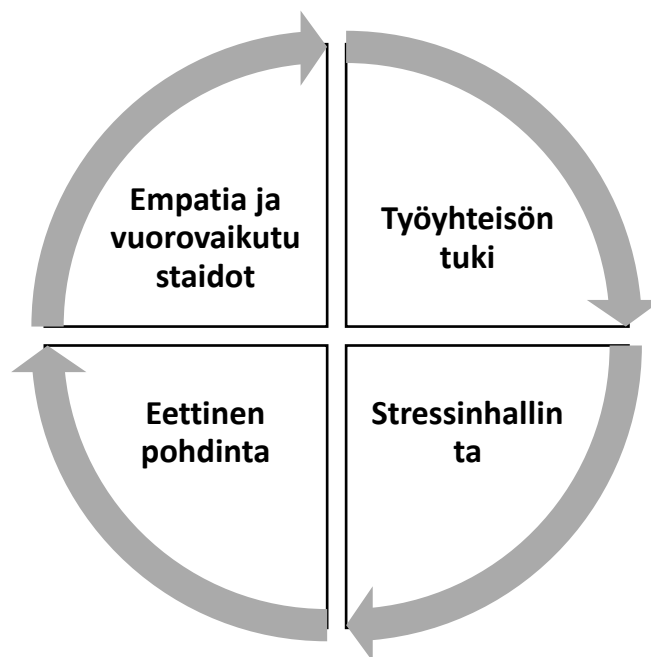
Tunneosaaminen parantaa suorituskkyä, lisää ammatillista tyytyväisyyttä (Gómez-Salgado ym. 2021; Tagoe 2016) ja edistää johtajuutta sekä työyhteisön tiimihenkeä terveydenhuollossa (Jamshed & Majeed, 2021).

## 7.2 Miten tunneosaaminen liittyy sairaanhoitajan työssä jaksamiseen

Sairaanhoitajan tunneosaamisella on vaikutusta empatiakykyyn eli kykyyn ymmärtää potilaiden tunteita ja tarpeita. Tunneosaaminen auttaa myös kommunikoimaan potilaiden kanssa tehokkaasti ja se voi auttaa vähentämään heidän kokemaansa stressiä ja sitä myötä lisätä tyytyväisyyttä työhön. Sairaanhoitajan tunneosaaminen auttaa rakentamaan luottamuksellisia hoitosuhteita potilaisiin. (Gómez-Salgado ym. 2021.) Kuvio 10. havainnollistaa vastausta tutkimuskysymykseen lähidemateriaalien perusteella.

Sairaanhoitajien välillä vallitseva avoin ja toisiaan tukeva työilmapiiri voi edistää tunneosaamista (Anderson, Jackson & Maben 2021; Beckham & Riedford 2017; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020). Kun työyhteisö tukee sairaanhoitajien tunteiden käsittelyä ja tarjoaa mahdollisuuksia reflektioon, tämä voi auttaa suojautumaan burnoutilta, tunneosaamisen yhteys burnoutin ehkäisemistä edistävä tekijänä mainittiin neljässä tutkimuksessa. (Diak ym. 2020; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020; Gómez-Salgado ym. 2021; Raghubir 2018) Yksilön tunneosaaminen edistää ammatillista kasvua (Beckham & Riedford 2017; Gómez-Salgado ym. 2021). Sairaanhoitajan tunneälykyys voi olla myös riski joillekin psykososiaalisille riskeille kuten ihmissuhdekonflikteille tai kykyyn sietää organisaation epäoikeudenmukaisuutta (Giménez-Espert ym. 2020). Esihenkilön tunneosaamisella on merkittävä vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja työssä pysymiseen. Lähiesihenkilön vaikutus sairaanhoitajien aikomukseen lähteä työstään on huomattava. Esihenkilön tunneälyn ja tiimikulttuurin välillä on vahva yhteys, mikä viittaa siihen, että johtajan tunneäly on myötävaikuttava tekijä positiivisen tunneilmaston luomisessa työntekijöille. (Jamshed & Majeed 2021.) Emotionaalinen osaaminen tulisi sisällyttää hoitotyön opetussuunnitelmaan ja se auttaisi tunnistamaan ammattikunnan huonoa käytöstä sekä siirtymään kohti terveempää työkuultuuria (Beckham & Riedford 2017). Parhaat hetket kehittyä tunneosaamisessa ovat lapsuudessa, korkeakoulussa ja osana jatkuvaa ammatillista kehitystä (Gómez-Salgado ym. 2021). Vastausta tutkimuskysymykseen havainnollistettu Kuviossa 9.

Tunneosaaminen voi auttaa sairaanhoitajia tunnistamaan omat stressitekijänsä ja kehittämään tehokkaita stressinhallintakeinoja. Kyky säädellä omia tunteitaan ja tunnistaa, milloin tarvitsee tukea, voi auttaa vähentämään työstressiä ja sen negatiivisia vaikutuksia jaksamiseen. (Diak ym. 2020; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020; Gómez-Salgado ym. 2021; Raghubir 2018.) Sairaanhoitajan työssä joudutaan usein kohtaamaan eettisesti haastavia tilanteita. Tunneosaaminen voi auttaa sairaanhoitajia käsittelemään näitä tilanteita empatialla ja ammatillisella harkinnalla, mikä voi edistää moraalista vahvuutta ja jaksamista työssä (Beckham & Riedford 2017; Gómez-Salgado ym. 2021).



Kuvio 11. Miten tunneosaaminen vaikuttaa sairaanhoitajien työssä jaksamiseen

Tunneälykkään empatian saavuttaminen vaatii hoitajalta näkemystä ja henkilökohtaisten esteiden tutkiskelua. Yksi tunneosaamisen ulottuvuus on se, kuinka osaa reagoida yleisesti hyväksytyjen arvojen kanssa ristiriidassa olevien tilanteiden tullessa eteen. Johdonmukainen reagointi konflikteihin, joihin liittyy arvoja tai uskomuksia, lisää sosiaalista osaamista. Henkilökohtainen kehittyminen vaatii tietoisuutta, motivaatiota sekä aikaa harjoitella. Sosiaalinen osaaminen edellyttää itsensä tuntemista, yhteiskunnan tilanteen tiedostamista, uskomusten ja arvojen tietoista tutkimista. (Beckham & Riedford 2017.)

## 8 Pohdinta

### 8.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyötä tehdessä kävi ilmi, että tunteiden ja tunneosaamisen merkityksestä hoitotyöhön tarvitaan lisää tutkimusta niin suomessa kuin kansainvälisestikin. Tunnetyö ja tunneosaaminen ovat merkittävä osa sairaanhoitajan työtä. Siitä huolimatta, että työelämä on muuttunut jatkuvasti, sairaanhoitajan toteuttaman tunnetyön kerronta on säilynyt melko yhteneväenä vuodesta 1953 vuoteen 2010 saakka. Kertomuksissa toistuu se, että tunnetyötä odotetaan, muttei tueta riittävästi. (Anderson, Jackson & Maben 2021.) Sairaanhoitajat tarvitsevat tunneosaamista voidakseen hallita omia tunteitaan. Tunneosaamisen avulla luodaan terapeuttisia ympäristöjä potilaille (Anderson, Jackson & Maben 2021; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020). Sairaanhoitaja hyötyy tunteiden hallinnan taidosta itse ja sitä myötä ymmärtää paremmin myös potilaiden tunteita ja osaa paremmin asettua potilaan asemaan (Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020). Ihmisestä ja kulttuurista riippumatta tunteiden toimintamekanismi kehossa on samanlainen (Nummenmaa 2019), tämä kävi myös ilmi opinnäytetyön tuloksissa, joissa tulokset olivat melko yhtenäisiä kulttuurista riippumatta.

Terapeuttinen suhde muodostuu sairaanhoitajan ja potilaan välille, koska sairaanhoitajat viettävät terveydenhoidon ammattilaisista eniten aikaa potilaan lähellä (Anderson, Jackson & Maben 2021.) Kuten teoriaosuudessa mainittiin, potilaan hoitoketjussa sairaanhoitajan rooli on keskeinen ja sairaanhoitajan havaintojen perusteella potilaan voinnin kriittiset muutokset tunnistetaan varhaisessa vaiheessa. Mindfulness-harjoitteiden on todettu parantavan kommunikointia potilaiden ja kollegojen kanssa, harjoitteet myös lisäsivät herkkyyttä kohdata potilaiden kokemuksia, selkeyttivät kokonaisuuksien analysointia. Kaikki edellä mainitut taidot ovat tärkeitä potilaan tilannetta seurattaessa. (Gómez-Salgado ym. 2021.) Tunneosaavat sairaanhoitajat ovat ammatillisesti tyytyväisempiä (Gómez-Salgado ym. 2021; Tagoe 2016.) ja heillä on parempi ammatillinen suorituskyky (Gázquez-Linares ym. 2018; Gómez-Salgado ym. 2021). Sosiaalinen ja luova älykkyys nähdään tärkeinä työelämäntaitoina teknologistuvassa yhteiskunnassamme. Ihmisten kanssa työskennellessä juuri tunneosaaminen on taito, joka erottaa ihmisen koneesta. Sairaanhoitajan tunneosaaminen tehostaa potilaiden ja työyhteisön kanssa kommunikointia, joten sen avulla sairaanhoitajan kokema kuormitus ja stressi voi helpottua. Sairaanhoitajat kohtaavat työssään tilanteita, jotka ovat

eettisesti kuormittavia ja tunneosaaminen auttaa heitä käyttämään tunteita ajattelun apuna. Eettisissä pohdinnoissa koskien esimerkiksi hoitopäätöksiä, tunneosaaminen vaikuttaa positiivisesti klinisiin päätöksiin ja itsetietoisuus auttaa sairaanhoitajia yhdistämään tunteita, ajatuksia ja tekoja pohdinnoissaan. (Raghubir 2018.) Luvussa 2.1. kerrottiin työhyvinvoinnista hoitoalalla ja siitä, kuinka sairaanhoitajien kokema eettinen kuormittuneisuus on lisääntynyt, vaikka samanaikaisesti kokemus stressistä on vähentynyt. (Työterveyslaitos 2023.) Eettisen kuormituksen hallitsemiseen tarvittaisiin keinoja, jotta sairaanhoitajat jaksavat ammatissaan ja tunneosaamisen kehittäminen voisi olla yksi ratkaisu siihen.

Työyhteisön rooli on merkittävä tekijä sairaanhoitajan työssä jaksamisen kannalta. Avoin, toisiaan tukeva työilmapiiri, jossa tuetaan sairaanhoitajan tunteiden käsittelyä ja annetaan mahdollisuuksia reflektioon voi auttaa suojautumaan burnoutilta (Anderson, Jackson & Maben 2021; Beckham & Riedford 2017; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020) ja edistämään ammatillista kasvua (Beckham & Riedford 2017; Gómez-Salgado ym. 2021). Esihenkilön rooli on keskeinen, kun työpaikalle luodaan tunneilmasto. Esihenkilön vahva tunneosaaminen edistää työntekijöiden työssä pysymistä. Esihenkilön tunneosaamisella on vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin ja organisaation menestykseen. (Jamshed & Majeed 2021.) Sairaanhoitajien lähtöaiheet voivat alkaa vetäytymisprosessina, alkaen tiimistä, sairaalasta ja myöhemmin ammatista. Jos esihenkilöt voivat pysäyttää tämän prosessin ensimmäisessä vaiheessa, hoitotyön ammattilaiset pysyvät alalla. Mitä korkeampi käsitys johtajan tunneälystä sairaanhoitajalla on, sitä matalampi on aikomus lähteä. Johtajat, joilla on korkea tunneäly, ovat hyvin tietoisia alisteisista negatiivisista työasenteistaan, ja he osaavat säädellä käyttäytymistään tiimensä parhaaksi, koska tietävät alisteisen käytöksen lisäävän kustannuksia ja vaikuttavat hoitotyön laatuun. (Jamshed & Majeed 2021.)

Mielenkiintoisia havaintoja tutkimuksissa olivat esimerkiksi iän ja sukupuolen vaikutus tunneosaamiseen. Sukupuolen vaikutuksesta tunneosaamiseen tutkimuksissa oli hieman eriäviä tuloksia. Merkittäviä eroja ei (Tagoe 2016) tutkimuksessa sukupuolten välisessä tunneosaamisessa tai työtyytyväisyydessä havaittu. Toisessa sairaanhoitajien sitoutumista tutkivassa tutkimuksessa, todettiin korkeammat pisteet naisille (Gázquez-Linares ym. 2018) sitoutumisessa työhönsä sekä korkeammat pisteet intrapersoonallisen ja interpersoonallisen tunneosaamisen saralla. Tämän tutkimuksen perusteella naiset siis osaavat paremmin havaita omia (intrapersonallinen) ja muiden (interpersoonallinen) tunteita sekä hallita niitä. Joissain tutkimuksissa on havaittu miehillä

korkeammat pisteet stressinhallinnassa, yleisessä mielialassa sekä sopeutumiskyvyssä. Ikä taas näyttäisi olevan yhteydessä heikompaa ihmissuhde-tunneosaamiseen, mutta korkeampaan stressinsietokykyyn. Myös empatiakyvyn on huomattu heikentyvän iän myötä. (Gázquez-Linares ym. 2018.) Kuten kohdassa 2.4 todettiin, iän myötä kertyy elämäkokemusta ja löytää voimavaroja, jotka auttavat selviämään haastavista tilanteista ja relisienssi kehittyy (Lipponen 2022).

Espanjassa vuonna 2020 tehty tutkimus teki löydöksen, jossa nähdään, että yksilön tunneosaamisesta voi olla myös haittaa työssä jaksamisen näkökulmasta. Tunneosaaminen oli tässä tutkimuksessa jaettu eri komponentteihin ja tunneosaamisen ”huomiokomponentti” oli yhteydessä sairaanhoitajan psykososiaaliseen stressiin. Ymmärrettävää on, että tunneosaava sairaanhoitaja, joka on herkkä sosiaaliselle ympäristölleen ja huomaa organisaation epäoikeudenmukaisuudet sekä työyhteisön konfliktit, saattaa kokea suurempaa kuormitusta verrattuna niihin, joiden tunteiden hallinta tällä alueella on heikompaa. Muuten tämä tutkimus osoitti (Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020), että tunneosaaminen yksilön ominaisuutena lisää yksilön tyytyväisyyttä työhön, vähentää psykosomaattista oireilua ja psykososiaalista kuormittuneisuutta. Tutkimus oli tehty koronan suurimman huipun aikaan espanjassa, joten yksittäisenä tutkimuslöydöksenä siitä ei voi tehdä johtopäätöksiä. Toisaalta tämä tulos antoi suuntaa siitä, miten kriisiolosuhteet voivat vaikuttaa sairaanhoitajan työssä jaksamiseen. (Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020.) Espanjalaisia tutkimuksia tunneosaamisesta löytyikin melko paljon, joten tästä voi päätellä aiheen kiinnostavan siellä päin Eurooppaa. Toisesta espanjankielisestä tutkimuksesta kävi ilmi, että tunneosaaminen edistää sairaanhoitajan sitoutumista työhönsä. Etenkin tunneosaamisen ihmissuhdetekijä on yhteydessä sairaanhoitajan sitoutumiseen. Ihmissuhdetekijä käsittää empatian, sosiaalisen vastuun ja ihmissuhteiden hallinnan. (Gázquez-Linares ym. 2018.)

Kolmas espanjalainen tutkimus tutki mindfulness-harjoitusten ja tunneällyn yhteyttä (Gómez-Salgado ym. 2021). Harjoitteet, jotka kehittävät empatiaa ja johdonmukaista reagoitua konflikteihin, voivat tukea sairaanhoitajan tunneosaamisen kehittymistä. (Gómez-Salgado ym. 2021; Ball ym. 2020.) Esimerkkinä harjoitteista mainittakoon mindfulness-harjoitukset, jotka on todettu tehokkain tavoiksi kehittää tunneosaamista, erityisesti tunteiden säätelyn osalta. Terveystieteiden tutkimuksissa toteutetussa mielenterveyskoulutuksessa havaittiin hyötyjä, jotka olivat vähentynyt stressi, ahdistus ja masennus sekä parempi mieliala. Elämänlaatu, itsetuntemus, itsetehokkuus

sekä hyvinvointi paranivat koulutuksen ansiosta. (Gómez-Salgado ym. 2021.) Mindfulnessia sisältävä koulutus lisäsi työntekijöiden empatiakykyä, keskittymiskykyä sekä tietoisuutta nykyhetkestä. Mindfulness-harjoitteet vähensivät työuupumista ja paransivat kommunikointia potilaiden ja kollegojen kanssa, paransivat herkkyyttä kohdata potilaiden kokemuksia, selkeyttivät kokonaisuuksien analysointia sekä paransivat kykyä säädellä stressiä. Tunneosaamisen kannalta mindfulness-koulutus paransi kykyä ilmaista ja havaita tunteita, omaksua uusia tunnekokemuksia, ymmärtää tunteita sekä säädellä niitä. Tämän tyylinen koulutus voisi helpottaa sairaanhoitajia käsittelemään työssään kohtaamiaan emotionaalisia haasteita, potilaiden ahdistusta ja negatiivisia tunteita sekä inhimillistä kärsimystä sekä muuten työnsä kuormitusta ja tiimin sisäisiä ristiriitoja. Myös henkilökohtaisen relisienssin havaittiin lisääntyneen koulutuksen aikana. (Gómez-Salgado ym. 2021.) Kuten jo teoriaosuudessa mainittiin, parhaat hetket kehittävät tunneosaamista ovat lapsuus, korkeakouluopinnot ja työelämässä ammatillinen kasvu (Beckham & Riedford 2017). Tunneosaamista tukevia harjoitteita voisikin lisätä niin sairaanhoitajien opintosuunnitelmiin, kuin työelämän koulutustarjontaan. Tunneosaamisen kehittymiseen vaaditaan yksilöltä avoimuutta muutokselle, kykyä ottaa palautetta vastaan sekä sitoutumista (Beckham & Riedford 2017).

Käsitteet työkyky ja resilienssi nousivat vasta prosessin myöhemmässä vaiheessa keskeisiksi käsitteiksi, joita tekijä koki tarpeelliseksi määritellä myös teoriaosuudessa. Työterveyslaitoksen Työkykytalo-malli kuvaa hyvin ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Talon perustan muodostaa psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tunneosaaminen on yksi tapa ylläpitää ja kehittää varsinkin psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Tunneosaamisen kehittäminen voi olla myös jatkuvaa oppimista ja kehittymistä sekä vaikuttaa positiivisesti läsnäolon ja tietoisuuden taitoon, mikä taas johtaa talon kolmannen kerroksen eli arvojen, asenteiden ja motivaation tunnistamiseen ja ylläpitoon. Kuten aiemmin kävi ilmi, esihenkilön ja työyhteisön rooli todettiin hyvin merkittäväksi tekijäksi, mitä tulee esimerkiksi työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Resilienssiä voi kuvailla elastiseksi nauhaksi, joka voi venyä ja napsahtaa takaisin alkuperäiseen tilaansa. Resilienssi voi lisätä sairaanhoitajien kykyä sietää suurta stressiä hoitoalalla ja sitä myöten vähentää työuupumista ja työvoiman vaihtuvuutta. (Andersen, Mintz-Binder, Sweatt & Song 2021.) Tunneosaaminen voi vahvistaa relisienssiä. Kyky käsitellä ajatuksia, tunteita ja positiivisia tunnekokemuksia lisää yksilön luottamusta sekä itseensä, että muihin ihmisiin (Koirikivi & Benjamin 2020).

## 8.2 Opinnäytetyön onnistuminen, eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö lisäsi ymmärrystä tunneosaamisesta ilmiönä hoitotyön näkökulmasta. Tunteet tutkimuksen aiheena oli haastava valinta sairaanhoitajan opinnäytetyön aiheeksi. Tekijän mielenkiinto psykologiaa sekä työhyvinvoinnin kehittämistä kohtaan vaikutti aiheen valintaan. Aiheen rajaus, tutkimuskysymysten asettelu, opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen asettaminen olivat eniten haasteita tuottavia vaiheita opinnäytetyöprosessissa. Tiedonhaku ja tutkimusten valinta oli aikaa vievin vaihe, mutta toisaalta myös kaikkein mielenkiintoisin. Kirjallisuuskatsauksen sattumanvaraisuus ja hakusanojen merkitys systemaattisessa tiedonhaussa on tutkimusmenetelmän heikkous, mutta myös vahvuus. Opinnäytetyön avulla onnistuttiin tuottamaan suomenkielistä tietoa tunneosaamisesta ilmiönä hoitoalan näkökulmasta. Hoitoalan työvoimapulan takia tulee keksiä keinoja, joilla jäljellä oleva työvoima jaksaa jatkaa työssään. Opinnäytetyötä voidaan tarkastella kestävän kehityksen näkökulmasta ”hyvinvoinnin edellytysten siirtymistä ja kehittymistä sukupolvelta toiselle” (Opetushallitus 2024). Sairaanhoitajien eettisiin ohjeisiin peilaten opinnäytetyö todisti, että sairaanhoitajien tunneosaamisella on merkittävä vaikutus niin yksilön kuin työyhteisön jaksamiseen. Hyvinvoiva työyhteisö tukee ammattiryhmän jäseniä ammatilliseen kehittymiseen ja edistää työyhteisön ilmapiiriä, jossa eettinen toiminta voi toteutua. (Suomen sairaanhoitajaliitto 2021.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijan eettiset ohjeet (2018) ja sairaanhoitajan eettiset ohjeet (2021) olivat opinnäytetyön eettisen toiminnan perusteena. Myös Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisut ja ETENE eli valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan laatimat suositukset sosiaali- ja terveysalalle ovat olleet tarkastelussa opinnäytetyöprosessin aikana. Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettisten ohjeiden yhtenä päätavoitteena mainitaan, että opiskelija oppii, kasvaa ja kehittyy oman ammattialansa asiantuntijatehtäviin. Opiskelukyvystä ja itsensä huolehtiminen mainitaan myös opiskelijan toiminnan pääperiaatteena ja opinnäytetyöni näkökulma on sairaanhoitajan työssä jaksaminen, joten aihe soveltuu hyvin sairaanhoitajan opinnäytetyön aiheeksi. Kestävän kehityksen periaatteiden noudattamisen suhteen opinnäytetyön aihe edistää sosiaalista kestävyyttä ”hyvinvoinnin edellytysten siirtymistä ja kehittymistä sukupolvelta toiselle”. ”Puutteellinen terveydenhuolto” mainitaan sosiaalisen kestävyyden haasteena. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2018.; Opetushallitus 2024.) Sairaanhoitajan eettiset ohjeet on päivitetty vuonna 2021 ja ne on tarkoitettu kuvaamaan ammattikunnan eettisiä arvoja sairaanhoitajille itselleen, alaa opiskeleville, muille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, potilaille



sekä yhteiskunnalle. Sairaanhoidajien eettisiin ohjeisiin peilaten opinnäytetyön aihe edistää sairaanhoidajien kollegiaalista työskentelyä, tukee ammattiryhmän jäseniä ammatilliseen kehittymiseen sekä edistää ilmapiiriä, jossa eettinen toiminta voi toteutua. (Suomen sairaanhoitajaliitto 2021.) ETENE on valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta, joka käsittelee sosiaali- ja terveysalaan liittyviä eettisiä kysymyksiä ja antaa niistä suosituksia. Vuonna 2011 laadittu sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta ohjaa muun muassa sairaanhoitajia toimimaan eettisesti hyväksytyllä tavalla. Ohjeistuksissa opinnäytetyöhön linkittyä esimerkiksi kohta: *”Käytännössä päätöksentekoon vaikuttavat myös ihmisen tunteet”* (ETENE 2011, 29.) eli tunteet ovat eettisissä pohdinnoissa läsnä kuten teoriaosuudessa kerrottiin tunteista: *”tunteet ovat läsnä kaikkialla sekä edellytys kaikelle tekemiselle. Päivittäisiin päätöksiin tarvitaan järjen lisäksi tunteita.”* (Nummenmaa 2019, 35–36.) Sekä kohta: *”Työyhteisössä on tärkeää, että kaikki sen jäsenet kokevat tulleensa kohdatuksi ihmisarvoisesti.”* (ETENE 2011, 28.) Opinnäytetyö osoitti, että työyhteisöllä on valtava merkitys työssä jaksamiseen. Avoin, toisiaan tukeva työilmapiiri, jossa tuetaan sairaanhoitajan tunteiden käsittelyä ja annetaan mahdollisuuksia reflektioon voi auttaa suojautumaan burnoutilta (Anderson, Jackson & Maben 2021; Beckham & Riedford 2017; Giménez-Espert, Prado-Gascó & Soto-Rubio 2020). Sairaanhoidajan työssä kohdataan päivittäin eettisiä haasteita, joita työntekijöiden, esimiesten ja poliittisten päättäjien on ratkaistava. Juhlalupeissa etiikka saattaa vaikuttaa ongelmattomalta, mutta arkipäivän tilanteissa se usein kohtaa epävarmuutta, kiistanalaisuutta ja ongelmakeskeisyyttä. (ETENE 2011, 11.) Opinnäytetyö osoitti, että tunneosaaminen voi auttaa sairaanhoitajia käsittelemään näitä tilanteita empatialla ja ammatillisella harkinnalla, mikä puolestaan voi edistää moraalista vahvuutta ja työssä jaksamista (Beckham & Riedford 2017; Gómez-Salgado ym. 2021).

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus heikkenee, mikäli aineiston valinnassa on tietty tarkoitushakuisuus (Ahonen ym. 2013). Hakemalla systemaattisesti tietoa ja valitsemalla mahdollisimman kansainväliset ja useista eri näkökulmista ilmiötä lähestyvää lähdeaineistoa, opinnäytetyön luotettavuus lisääntyi. Opinnäytetyön tekijän oppimisen ja kokonaisuuden hahmottamisen apuna kuviot ja taulukot ovat auttaneet prosessin eri vaiheissa. Tekijän äidinkieli on suomi ja englanninkielisen tutkimusmateriaalin kääntämiseen on käytetty kääntäjää sekä sanakirjoja, mikä vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuuteen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuskysymykset liittyvät tutkimuskysymyksen ja valitun kirjallisuuden perusteluun (Ahonen, Kangasmetsä, Liikanen, Jääskeläinen, Pietilä & Utriainen 2013). Tiedonhaussa käytettiin ainoastaan luotettavina pidettyjä tietokantoja,

joita löytyy Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoille tarjotun Janet Finna-verkkokirjastopalvelun kautta. Tietokannat, joita järjestelmä tarjoaa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille, ovat esimerkiksi Pubmed, Medic, UEF-erepo ja Cinahl. Tiedonhaku rajattiin vuoden 2014 jälkeen tehtyihin tutkimuksiin, jotta tieto olisi ajantasaista tutkimustietoon perustuvaa tietoa. Viittaamalla tutkimuksiin tekstissä, kuka tahansa voi halutessaan tarkastaa tiedon oikeellisuuden. Kuvaileva argumentointi ja prosessin johdonmukaisuus lisää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta (Ahonen ym. 2013). Opinnäytetyön vaiheiden raportoinnissa käytetään taulukoita ilmaisemaan prosessin eri vaiheita ja tällä on pyritty lisäämään tutkimuksen luotettavuutta lukijalle.

### **8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Yhteenvedona voidaan todeta, että tunneosaaminen voi vaikuttaa merkittävästi sairaanhoitajien työssä jaksamiseen. Taito tunnistaa, ymmärtää ja hallita omia sekä potilaiden tunteita voi edistää työtyytyväisyyttä, vähentää stressiä ja parantaa hoitosuhteita, mikä puolestaan voi auttaa ehkäisemään työuupumusta ja edistämään pitkäaikaista jaksamista.

Ensimmäinen opinnäytetyön aihe-ehdotus tekijällä oli ”Tunteet sairaanhoitajan työssä – keinoja omien tunteiden hallintaan ja purkamiseen”. Myös tähän näkökulmaan lähdemateriaalit antoivat vastauksia jonkin verran, joten sairaanhoitajan tunneosaamista edistävä itsehoidollinen koulutusmateriaali olisi hyvä jatkotutkimushanke. Tunneosaamisen tutkiminen sairaanhoitajan erilaisissa työympäristöissä, kuten mielenterveystyössä tai perioperatiivisessa työssä olisivat myös hyviä jatkotutkimusaiheita. Opinnäytetyöprosessin aikana syntyi myös muita mielenkiintoisina jatkotutkimus ideoina, kuten esimerkiksi mindfulness-harjoitusten tai luontoterapian merkitys tunneosaamisen kehitykseen tai burnoutin ehkäisyyn. Tarjolla on monimuotoisia mindfulness-harjoituksia ja tarvitaan lisätutkimusta, jotta voidaan osoittaa, mikä on tehokkain harjoitusmuoto juuri tunneosaamisen kehittämiseen. (Gómez-Salgado ym. 2021.)

## Lähteet

- Ahonen, S., Jääskeläinen, P., Kangasniemi, M., Liikanen, E., Pietilä, A. & Utriainen, K. 2013. Kuvailuva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede*, 25(4), 291–301. Viitattu 31.8.2023.
- Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Nurmi, J., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2015. Ihmisen psykologinen kehitys. PS-kustannus.
- Andersen, S., Mintz-Binder, R. Sweatt, L. & Song, H. 2021. Building nurse resilience in the workplace. *Applied Nursing research*. Volume 59, June 2021. Viitattu 19.3.2024. <https://www-science-direct-com.ezproxy.jamk.fi:2443/science/article/pii/S0897189721000392?via%3Dihub>.
- Anderson, J. Jackson, J. & Maben, J. 2021. What is nursing job? A meta-narrative review and integrated framework. *International Journal of Nursing Studies*. Volume 122. Julkaistu 20.10 2021. Viitattu 20.12.2023. <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.ezproxy.jamk.fi:2443/34325358/>. Pubmed.
- Axelin, A., Suhonen A. & Stolt, M. (Toim.) 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto.
- Ball, J. Dall’Ora, C., Griffiths, P. & Reinius, M. 2020. Burnout in nursing. A Theoretical review. *Human Resources Health*, 18,41. Julkaistu 5.7.2020. Viitattu 7.12.2023. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9>. Pubmed.
- Beckham, R. & Riedford. K. 2017. Emotional Competence: Demonstrated Performance. EBSCO.
- Benjamin, S. & Koirikivi, P. 2020. Mitä resilienssi on. *Helsingin Sanomat*. Viitattu 21.3.2024. <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimusryhmat/radikaaliksi-kasvamassa/ajankohtaista/mita-resilienssi-on>.
- Diak, A., Brzostek, T., Gniadek, A., Kuźmicz, I., Malinowska-Lipień, I. & Sułkowska, J. 2020. Coaching in the professional and personal development of nurses. EBSCO.
- Elo, S. Kajula, O. Tohmola, A. ym. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. 34, 4, 215–225. Viitattu 31.1.2024.
- Gázquez Linares, J., Molero-Jurado, M., Pérez-Fuentes, M. & Oropesa Ruiz, N. 2018. The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. Pubmed.
- Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V. & Soto-Rubio, A. 2020. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *Public Health*. Julkaistu 30.10.2020. Viitattu 28.11.2023. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7998>. Pubmed.

Gómez-Salgado, J., Jiménez-Picón, N., Palomo-Lara, J., Ponce-Blandón, J. & Ramirez-Baena, L. 2021. The Relationship between Mindfulness and Emotional Intelligence as a Protective Factor for Healthcare Professionals: Systematic Review. Pubmed.

Hasanen-Gülcan, K. 2021. Tunneosaava johtaminen sosiaali- ja terveystieteiden muutoksessa. Pro gradu -tutkielma. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Itä-Suomen yliopisto.

Holmberg, J. 2023. Ennustan suomalaiselle synkkää tulevaisuutta. Tehy-lehden blogikirjoitus. Julkaistu 5.12.2023. Viitattu 5.12.2023. <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/ennustan-suomalaisille-synkkaa-tulevaisuutta>.

Huuskonen, M. 2020. Terveystieteiden edistämisen osaaminen sairaanhoitajien opetussuunnitelmassa. Dokumenttianalyysi. Pro gradu -tutkielma. Kansanterveystiede. Lääketieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 7.12.2023. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22532/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20200280.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22532/urn_nbn_fi_uef-20200280.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. 2020. Toim. Kokkinen, L. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 14.9.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20tyo%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Räikkönen, E. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Julkaisussa: Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. (toim): Hökkä Päivi, Ikävalko Heini, Paloniemi Susanna, Vähäsantanen Katja ja Nordling Aku. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 6.2.2024. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71958/978-951-39-8284-3.pdf?sequence=1#page=63>.

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Rantanen, J. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat. Julkaisussa: Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. (toim): Hökkä Päivi, Ikävalko Heini, Paloniemi Susanna, Vähäsantanen Katja ja Nordling Aku. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 6.2.2024. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71958/978-951-39-8284-3.pdf?sequence=1#page=63>.

Jamshed, S. & Majeed, N. 2021. Nursing turnover intentions: The role of leader emotional intelligence and team culture. EBSCO.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2018. Eettiset periaatteet. Viitattu 1.9.2023. <https://www.jamk.fi/fi/opiskelijalle/tutkinto-opiskelija/saannot-ja-periaatteet>.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. N.d. Opetussuunnitelma. Sairaanhoitajan tutkinto. Viitattu 5.12.2023. <https://opetussuunnitelmat.peppi.jamk.fi/fi/48/fi/5237>.

Lipponen, K. 2022. Resilienssi työssä ja arjessa. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 23.2.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Resilienssi-tyossa-ja-arjessa.pdf>.

Liukko, S. & Perttula, S. 2021. Opinnäytetyön raportointi. Tiedonhankinta opinnäytetyöhön. Viitattu 1.9.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/2-tiedonhankinta-opinnaytetyohon/>.

Kankainen, S. 2022. Mitä on resilienssi työyhteisössä. Julkaistu 23.2.2022. Helsingin yliopisto. Viitattu 23.2.2024. <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-resilienssi-tyoyhteisossa/>.

Miten lisään työntekijöiden voimavaroja. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 21.12.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/hyvan-mielen-tyopaikka/2-miten-lisaan-tyontekijoiden-voimavaroja>.

Kajander-Unkuri, S., Kanerva, A., Korhonen, T., Melender, H., Silen-Lopponen, M. & Suikkanen, A. 2020. Kappale 3. Sairaanhoidajan osaamisvaatimukset – suomalainen koulutus 2020-luvulle. Teoksessa: Toim. Korhonen, T. & Silen-Lipponen, M. Osaamisen ja arvioinnin yhtenäistäminen sairaanhoidajakoulutuksessa -YleSHarviointi-hanke. Savonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.12.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347289/20205yleshArviointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Kestävän kehityksen keskeiset periaatteet. 2024. Opetushallitus. Viitattu 26.1.2024. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kestavan-kehityksen-keskeiset-kasitteet>.

Kortelahti, J. & Räsänen, M. 2022. Sairaanhoidajan julkisuuskuva 2020-luvulla Jonna Kortelahti ja Marjo Räsänen. Julkaistu 30.11.2022. Tamk-Journal. Viitattu 20.12.2023. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/kutsumus-vai-vaativa-asiantuntijatyo-sairaanhoidajan-julkisuuskuva-2020-luvulla-jonna-kortelahti-ja-marjo-rasanen/>.

Nummenmaa, L. 2019. Tunne-kartasto, kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi.

Pienimaa, A. 2023. Tunnetaidot ovat olennainen osa sairaanhoidajan pätevyyttä. Blogi-kirjoitus. Viitattu 4.9.2023. <https://sairanhoidajat.fi/tunnetaidot-ovat-olennainen-osa-sairanhoidajan-patevyytta/>.

Raghubir, A. 2018. Emotional intelligence in professional nursing practice: A concept review using Rodgers's evolutionary analysis approach. Pubmed.

Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. Keuruu: PS-kustannus. Ellibs.

Sihvola, S., Kvist, T. & Nurmeksela, A. 2022. Nurse leaders' resilience and their role in supporting nurses' resilience during the COVID-19 pandemic: A scoping review. J Nursing Magazine. Viitattu 22.3.2024.

Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. 2011. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. Sosiaali- ja terveysministeriö. ETENE-julkaisuja 32. Viitattu 26.3.2024. Helsinki. <https://etene.fi/documents/66861912/66865169/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf?t=1439805553000>.

Sote- ja kunta-alan tutkimustuloksia. 2023. Työterveyslaitos. Viitattu 4.12.2023. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2023-01/Mediainfo%202501%20Sote-%20ja%20kunta-alan%20tutkimustuloksia.pdf>.

Tagoe, T. 2016. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. Pubmed.

Tutkimustiedon hakeminen. N.d. Hoitotyön tutkimussäätiö Hotus. Viitattu 5.9.2023. <https://www.hotus.fi/tutkimustiedon-hakeminen/>.

Työkyky. 2023. Työterveyslaitos. Viitattu 4.3.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työuupumuksen hoito. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 21.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/tyouupumuksen-hoito>.

## Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset ja artikkelit

Tekijät, otsikko, julkaisuvuosi ja sivusto	Tutkimuksen kohderyhmä	Tutkimusmenetelmä ja tavoite	Tutkimuksen tulos
Anderson, J. Jackson, J. & Maben, J. 2021. What is nursing job? A meta-narrative review and integrated framework. Pubmed.	121 artikkelia vuosilta 1953–2021.	Metanarratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkimuksella pyritään lisäämään nykyaikaisen hoitotyön roolin ymmärrystä, mikä auttaa sairaanhoitajia kehittämään toimivia ratkaisuja ammatillisiin haasteisiin.	Hoitotyö on monimutkaista ja sisältää fyysistä, emotionaalista, kognitiivista ja organisatorista työtä.
Ball, J. Dall’Ora, C., Griffiths, P. & Reinus, M. 2020. Burnout in nursing. A Theoretical review. Pubmed.	91 tutkimusta.	Teoreettinen kirjallisuuskatsaus, jonka tavoite oli selvittää mitä tiedetään burnoutin syistä ja seurauksista hoitotyössä, ja miten tämä liittyy burnoutin teorioihin.	Työn kuormittavat ominaisuudet (suuri työmäärä, alhainen henkilöstön määrä, pitkät työvuorot ja työn hallitsemattomuus) ovat johdonmukaisesti yhteydessä burnoutiin hoitotyössä. Burnoutia on kuitenkin vaikea mitata, joten ei voida luotettavasti tunnistaa sen syitä ja seurauksia.
Beckham, R. & Riedford, K. 2017. Emotional Competence: Demonstrated Performance. EBSCO.	28 tutkimusta.	Katsausartikkeli. Millainen kehityssuunnitelma tukisi tunneosaamista sairaanhoitajilla.	Sairaanhoitajat hyötyisivät harjoitteista, jotka kehittäisivät: empatiisuutta, avarakatseisuutta, sitoutuneisuutta ja johdonmukaista reagoitua konflikteihin (joihin liittyy arvoja ja uskomuksia). Mikäli sairaanhoitaja on itse-tutkiskeleva ja motivoitunut kehittämään tunnetaitojaan, se käynnistää ammatillisen kasvun prosessin.
Diak, A., Brzostek, T., Gniadek, A., Kuźmicz, I., Malinowska-Lipień, I. & Sułkowska, J. 2020. Coaching in the professional and personal development of nurses. EBSCO.	39 tutkimusta.	Katsausartikkeli. Uravalmennuksen merkitys sairaanhoitajan ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehittämisessä.	Sairaanhoitajan uravalmennuksella voi olla positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen, itsetehokkuuteen, tunneälyyn, työ- ja yksityiselämän tasapainoon, ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseen, elinikäisen oppimisen edistäminen, ihmissuhteiden ja viestinnän paraneminen.
Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V. & Soto-Rubio, A. 2020. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. Pubmed.	125 espanjalaista sairaanhoitajaa koronapandemian huipun aikaan.	Poikittaistutkimus. Kyselytutkimus sairaanhoitajille korona-aikaan Espanjassa. Selvitettiin tunneälykkyyden, psykososiaalisen kuormituksen (sosiaalinen tuki, työmäärä, organisaation oikeudenmukaisuuden puute, emotionaalinen työ, roolikonfliktit ja ihmissuhdekonfliktit), burnoutin, työtyytyväisyyden ja psykosomaattisten terveysongelmien välistä suhdetta.	Tutkimuksen mukaan tunneäly ominaisuutena suojaa sairaanhoitajaa burnoutilta, vähentää psykosomaattista oireilua ja parantaa tyytyväisyyttä työhön. Sairaanhoitajan tunneälykyys on yhteydessä psykososiaaliseen kuormitukseen, etenkin ihmissuhdekonflikteissa ja mikäli organisaatiossa havaittiin epäoikeudenmukaisuutta.
Gázquez Linares, J., Molero-Jurado, M., Pérez-Fuentes, M. & Oropesa Ruiz, N. 2018. The Role of Emotional	2126 espanjalaista sairaanhoitajaa.	Poikittaistutkimus. Kyselytutkimus sairaanhoitajille, jotka määrääikäisessä tai vakituudessa työsuhteessa. Tavoitteena selvittää	Tulokset osoittivat, että myös korkeamman tunneälyn omaavat sairaanhoitajat saivat enemmän

Intelligence in Engagement in Nurses. Pubmed.		tunneällyn ja työhön sitoutumisen välistä suhdetta.	pisteitä sitoutumisessa, ja ihmishuuhdetekijä oli suurin sitoutumisen ennustaja.
Gómez-Salgado, J., Jiménez-Picón, N., Palomo-Lara, J., Ponce-Blandón, J. & Ramirez-Baena, L. 2021. The Relationship between Mindfulness and Emotional Intelligence as a Protective Factor for Healthcare Professionals: Systematic Review. Pubmed.	10 tieteellistä artikkelia vuosilta 2010–2020, espanjan tai englanninkieliset tutkimukset.	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tutkittiin tunneällyn ja mindfulnessin välistä yhteyttä terveydenhuollon ammattilaisten ja opiskelijoiden keskuudessa.	Tunneäly lisääntyy merkittävästi mindfulness-harjoituksen jälkeen.
Jamshed, S. & Majeed, N. 2021. Nursing turnover intentions: The role of leader emotional intelligence and team culture. EBSCO.	313 Pakistanilaista sairaanhoitajaa.	Poikittaistutkimus. Tutkimuksessa selvitettiin johtajan tunneällyn ja tiimikulttuurin yhteyttä sairaanhoitajan lähtöaikeisiin.	Tulokset osoittavat, että johtajan tunneäly on yhteydessä sairaanhoitajien työssä pysymiseen ja parempaan liikevaihtoon.
Raghubir, A. 2018. Emotional intelligence in professional nursing practice: A concept review using Rodgers's evolutionary analysis approach. Pubmed.	1990–2017 julkaistut artikkelit, jotka julkaistu Kanadassa ja Yhdysvalloissa.	Käsitteellinen katsaus, jossa käytetty Rodgersin käsiteanalyysitekniikkaa. Tavoitteena selvittää käsitettä tunneäly, mitkä ominaisuudet tarkoittavat tunneälyä, mikä sitä edeltää, mitä siitä seuraa, mihin termeihin se liittyy ja miten se vaikuttaa hoitotyön edistämiseen.	Tutkimuksessa löydettiin neljä yhdistävää ominaisuutta: itsetietoisuus, itsejohtaminen, sosiaalinen tietoisuus ja sosiaalisten suhteiden hallinta.
Tagoe, T. 2016. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. Pubmed.	120 ghanalaista sairaanhoitajaa (83 naista ja 37 miestä) tutkimus tehty vuonna 2015.	Korrelaatiotutkimus. Tavoitteena tutkia ghanalaisten sairaanhoitajien tunneällyn ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta.	Merkittävä positiivinen korrelaatio tunneällyn ja työtyytyväisyyden välillä sairaanhoitajien keskuudessa.