

S T A D I A

HELSINGIN AMMATTIKORKEAKOULU

Yhden kuvantamisyksikön henkilöstön työtyytyväisyys ja työssä vaikuttamisen mahdollisuudet

Opinnäytetyö

Radiografian ja sädehoidon
koulutusohjelma,
röntgenhoitaja
Opinnäytetyö
7.11.2006

Jaana Mustonen



Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma			
Tekijä/Tekijät			
Mustonen, Jaana			
Työn nimi			
Yhden kuvantamisyksikön henkilöstön työtyytyväisyys ja työssä vaikuttamisen mahdollisuudet			
Työn laji	Aika	Sivumäärä	
Opinnäytetyö	Syksy 2006	33	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hän on asettanut sen suhteen, eli se on onnistuneen toiminnan tulos (Pöyhönen 1987: 127-128). Työntekijöiden tyytyväisyys työhön vaikuttaa terveydenhuollossa myös asiakkaan kohtaamiseen ja palvelun laatuun, puhumattakaan työntekijän työmotivaatiosta ja siitä, onko töissä mukava olla. Työtyytyväisyyden tutkiminen onkin erityisen tärkeää, jotta mahdolliset ongelmat työyhteisön sisällä tiedostettaisiin ja niihin voitaisiin puuttua ja etsiä ratkaisuja.</p> <p>Yhden kuvantamisyksikön henkilöstö osallistui henkilöstökyselyyn, joka liittyy työn organisointi ja työnjako röntgenosastoilla -hankkeeseen. Työn tarkoituksena oli analysoida kuvantamisyksikön henkilöstön työtyytyväisyyttä sekä työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia käsitelleet kyselyn osat sekä kuvata, miten ikä ja työkokemus terveysalalla ovat yhteydessä niihin. Kyselyn aineisto kerättiin keväällä 2005 webbikyselynä (Grönroos 2006).</p> <p>Kuvantamisyksikön henkilöstö oli erittäin tyytyväinen työnsä sisältöön. Työntekijät kokivat, että he olivat kehittyneet ja kasvaneet työssään ja he olivat saavuttaneet jotakin merkittävää. He kokivat myös, että heillä oli mahdollisuuksia ajatella ja toimia haasteellisessa työympäristössä. He olivat erittäin tyytyväisiä työhönsä, eikä moni ollut harkinnut eroavansa työstään. Nuoremmat työntekijät tuntuivat suhtautuvan hieman kriittisemmin työhönsä kuin vanhemmat työntekijät, jotka olivat tyytyväisempiä työhönsä.</p> <p>Työntekijät tunsivat, että heillä on vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkansa asioihin. Niukka enemmistö henkilöstöstä uskoi voivansa vaikuttaa paljon ainoastaan työmenetelmiinsä. Työntekijät tunsivat, että he voivat vaikuttaa työtehtäviinsä tai niiden tekojärjestykseen, työtahtiinsa, työnjakoon ja työtovereihin liittyviin asioihin vain vähän. Työntekijät tunsivat voivansa vaikuttaa vain vähän laitehankintoihin, henkilöstökoulutuksen sisältöön ja siihen, kuka koulutukseen osallistuu. Vanhemmat työntekijät tunsivat voivansa vaikuttaa jonkin verran enemmän asioihin työpaikalla kuin nuoremmat.</p> <p>Kuvantamisyksikössä tulisi lisätä työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia. Vaihtoehtoisten työskentelytapojen etsimiseen ja löytämiseen tulisi rohkaista. Uusia työntekijöitä tulisi mahdollisuuksien mukaan palkata.</p>			
Avainsanat			
Työtyytyväisyys, vaikuttamisen mahdollisuudet, motivaatio, motivointi			



Degree Programme in		Degree	
Radiography and Radiotherapy		Bachelor of Health Care and Social Services	
Author/Authors			
Mustonen, Jaana			
Title			
Job Satisfaction and Chances to Make a Difference in an X-ray Department			
Type of Work	Date	Pages	
Thesis	Autumn 2006	33	
<p>ABSTRACT</p> <p>Job satisfaction is born, when the worker feels that his job matches his expectations. Job satisfaction is an outcome of a successful action. (Pöyhönen 1987: 127-128.) The employee's job satisfaction in health care also has an effect on the encounter with the patients, the quality of care, and not to mention the employee's motivation to work. It is important to study job satisfaction, so that all possible problems in the work place would be acknowledged and interfered with.</p> <p>The staff of an X-ray department was included in an inquiry wich was a part of a project called Job Organisation and Job Division in X-ray Departments. The purpose of this thesis was to analyze the parts of the inquiry including the job satisfaction and chances to make a difference at work. The thesis also aimed at describing how the background factors, like age and work experience, corresponds with the job satisfaction and the chances to make a difference at work. The material for the inquiry was collected in spring 2005 on the Internet (Grönroos 2006).</p> <p>The staff in the x-ray department was very satisfied with the content of their job. They felt that they had developed and grown in their job and that they had achieved something important. They also felt that they had opportunities to think and act in a challenging work environment. They were very satisfied with their job and not many had considered leaving their job. Younger staff members had more critical attitude towards their job than the older staff members, who were more satisfied with their job.</p> <p>The staff members felt that they didn't have chances to make a difference in their job. A small majority believed that they could affect only their work methods. The staff felt that they couldn't have a say on their work tasks, the order in which to do them, their working speed, the way work is divided or who they worked with. They felt that they couldn't have a say on machinery aquisitions or on the content of the staff training or who attends it. Older staff members felt they could have a better say on the issues at work than the younger workers.</p> <p>In the X-ray department, chances to make a difference should be increased. The staff should be encouraged to search and find alternative ways to work. If possible, new staff members should be employed.</p>			
Keywords			
Job satisfaction, chances to make a difference, motivation			

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TYÖN TAUSTAA	3
2.1 Työn organisointi ja työnjako röntgenosastoilla -hanke	3
2.2 Työtyytyväisyys	4
2.3 Motivaatio ja motivointi	5
2.4 Työn hallinta	7
3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	7
4 TYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	9
5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO	10
5.1 Tutkimuksen eettisyys	11
6 KYSELYN TULOKSET	13
6.1 Työtyytyväisyys	13
6.2 Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet	13
6.3 Ikä ja työtyytyväisyys	14
6.4 Ikä ja vaikuttamisen mahdollisuudet	18
6.5 Työkokemus ja työtyytyväisyys	21
6.6 Työkokemus ja vaikuttamisen mahdollisuudet	24
7 POHDINTA	28
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

Työntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet asiat, kuten työilmapiiri, motivaatio ja vaikuttamisen mahdollisuudet. Sairauspoissaolot, stressi ja tyytymättömyys taas kertovat ongelmista työpaikalla. Tänä päivänä varsinkin työvoimapula lisää paineita työssä. Jos jatkuvasti kasvaviin potilasmääriin ja terveydenhuollon henkilöstön työnku- van laajenemiseen ei pystytä vastaamaan tehokkaasti henkilöstön resurssien mukaan, voi työyhteisö sairastua. Työtyytyväisyyden tutkiminen onkin erityisen tärkeää, jotta mahdolliset ongelmat työyhteisön sisällä tiedostettaisiin ja niihin voitaisiin puuttua ja etsiä ratkaisuja. Työntekijöiden tyytyväisyys työhön vaikuttaa terveydenhuollossa lopul- ta myös asiakkaan kohtaamiseen ja palvelun laatuun, puhumattakaan työntekijän työ- motivaatiosta ja siitä, onko töissä mukava olla.

Työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hän on asettanut sen suhteen, eli se on onnistuneen toiminnan tulos (Pöyhönen 1987: 127–128). Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työntekoon liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin (Työn hallinta 2005). Vaikuttamisen mah- dollisuudet on yksi työn hallinnan osatekijä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on analysoida yhden kuvantamisyksikön henkilöstölle tehdyn työtyytyväisyyskyselyn työtyytyväisyyttä ja vaikuttamisen mahdollisuuksia käsi- telleet osiot. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työtyytyväisyyden lisäksi siihen läheisesti liittyvien motivaation ja motivoinnin teoreettista taustaa sekä työn hallinnan teoriaa. Sen tarkoituksena on myös raportoida muita työtyytyväisyyttä ja vaikuttamisen mahdollisuuksia käsitelleitä tutkimuksia.

Työhyvinvointi liittyy kaikkeen toimintaan työpaikalla ja näkyy suoraan toiminnan tulok- sessa – samaan tapaan kuin laatu, jota ilman ihmiset eivät jaksaa, eivät toimi yhteis- työssä eivätkä yhteisten tavoitteiden eteen (Ojala 2003: 7). Työntekijöiden hyvinvointiin panostamalla panostetaan myös asiakkaiden saaman palvelun laatuun ja näin viime- kädessä voidaan turvata asiakkaidenkin hyvinvointi.

2 TYÖN TAUSTAA

2.1 Työn organisointi ja työnjako röntgenosastoilla -hanke

Terveydenhuollon hoitohenkilökunnalle asetettava vaatimustaso nousee jatkuvasti tieteenalojen kehittyessä ja teknologisten sovellusten lisääntyessä. Kehityksen kulkiessa kohti tehokkaampaa ja erikoistuneempaa palvelua röntgenhoitajan rooli muuttuu ja työnkuva laajenee. Tämä merkitsee lisääntyviä ammattitaitovaatimuksia, vastuun lisääntymistä sekä henkilökunnan tehtävien uudelleenjakoa. (Grönroos 2006, 1.)

Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia on mukana työn organisointi ja työnjako röntgenosastoilla –hankkeessa, johon opinnäytetyöni pohjautuu. Hankkeen tavoitteena on tutkia, kuinka työnjako ja työn organisointi ovat yhteydessä henkilöstöön ja asiakkaisiin. Yksityiskohtaisempina tavoitteina on mm. tutkia henkilöstön näkemyksiä uudenlaisen työn organisoinnin ja työnjaon tarpeesta ja sen työyhteisölle asettamia vaatimuksia sekä kuvata työn organisointiin ja työn jakoon liittyvien muutosten yhteyttä henkilöstön ja asiakkaiden hyvinvointiin ja toiminnan laatuun. (Grönroos 2006, 2.)

Palveluita myös keskitetään varsinkin terveydenhuoltopalvelujen tuotannossa. Palvelut halutaan tuottaa yksiköiden, asiakkaiden, röntgenosastojen toiminnan ja kustannusten kannalta järkevimmissä yksiköissä. Palvelujen keskittämisen vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin, kustannuksiin ja palveluiden laatuun tulee arvioida, jotta asiakkaiden hyvinvointi voidaan turvata. Tämän kehityksen puitteissa on aloitettu työn organisointi ja työnjako terveydenhuollon erityisaloilla –hanke. Siinä toteutettavan kehittämistyön tavoitteena on tutkimalla ja tuottamalla uudenlaisia ja tarkoituksenmukaisia toimintatapoja parantaa henkilöstön ja asiakkaiden hyvinvointia, parantaa palveluiden laatua ja vähentää kustannuksia terveydenhuollon erityisaloilla. (Grönroos 2006, 2.) Opinnäytetyöni kuvantamisyksikkö liittyi osaksi suurempaa organisaatiota keväällä 2006.

Välittömän hyödyn hankkeen toteutumisesta saavat siihen osallistuneiden kuntien kuvantamisyksiköt. Tuloksia voidaan hyödyntää muissakin terveydenhuollon konteksteissa, kun ennakoidaan ja arvioidaan organisaatiomuutoksen vaikutuksia henkilöstön ja asiakkaiden hyvinvointiin, kustannuksiin ja toiminnan tehokkuuteen. Henkilöstön tasolla on odotettavissa muutoksia työhyvinvoinnissa ja kuvantamistoiminnan laadussa sekä toimintakustannuksissa. (Grönroos 2006, 3.)

2.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä eli työssä viihtymistä on pidetty työsuojelun ja työolojen kehittämisen tärkeänä päämääränä. Työtyytyväisyys on onnistuneen toiminnan tulos. Se on työn työntekijässä herättämä emotionaalinen reaktio. Se nähdään myönteisenä ja miellyttävänä tunnetilana, joka vahvistaa toimintaa tulevaisuudessa. Työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hän on asettanut sen suhteen. Työtyytyväisyyden aste määräytyy sen mukaan, miten paljon työntekijä voi työssään tuntea saavuttavansa ja edistävänsä hänen henkilökohtaisia työhön liittyviä tavoitteitaan, jotka ovat sopusoinnussa hänen perustarpeidensa ja elämän päämääriensä kanssa. (Pöyhönen 1987: 127–128.)

Keskeiset työtyytyväisyyden edellytykset ovat Locken mukaan:

- 1) psyykkisesti haastava työ, josta työntekijä selviytyy menestyksekkäästi
- 2) työhön kohdistuva henkilökohtainen kiinnostus
- 3) työ ei ole fyysisesti liian rankkaa
- 4) työstä saatavat palkkiot ovat oikeudenmukaisia
- 5) työympäristö vastaa ihmisen fyysisiä tarpeita
- 6) työntekijän itsearvostus
- 7) työpaikan muilla työntekijöillä on samanlaiset perusarvot kuin työntekijällä itsellään

(Pöyhönen 1987: 137–138.)

Henkilö on tyytyväinen työssään, kun hän saa toteuttaa ja kehittää itseään, saa arvostusta ja on sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa (Juuti 1987: 43.) Ihanteellisissa työoloissa ei ole täysin tyytyväisiä, muttei kroonisesti tyytymättömiäkään työntekijöitä. Työpaikoilla pitäisi ponnistella uusien kehittämismahdollisuuksien eikä niinkään työtyytyväisyyden lisäämiseksi. (Pöyhönen 1987: 140.)

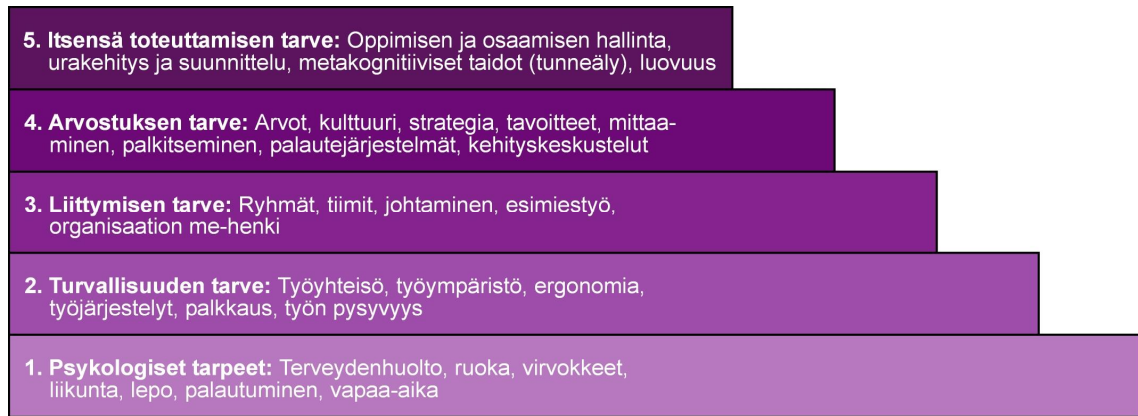
Herzberg on tutkinut työtyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä ja kehittänyt kahden faktorin teorian. Olennaisinta teoriassa on se, että työtyytyväisyys ja tyytymättömyys riippuvat eri tekijöistä. Siispä tyytyväisyys ja tyytymättömyys eivät ole toistensa vastakohtia. Jotta pystyttäisiin poistamaan tyytymättömyys, täytyy eräät tekijät laittaa kuntoon. Näitä tekijöitä Herzberg kutsui hygieniatekijöiksi. Niitä ovat mm. palkkaus, yrityksen hallinto, työnjohto, henkilösuhteet, työskentelyolot, työsuhteen varmuus sekä henkilökohtainen elämä. Näiden perustekijöiden puuttuminen voi luoda tyytymättömyyttä. Työtyytyväisyyttä taas synnyttävät itse työhön liittyvät seikat, jotka eivät liity työn ulkosiin puitteisiin. Työtyytyväisyyttä synnyttäviä tekijöitä Herzberg kutsui motivaatiotekijöiksi. Näitä

ovat saavutukset ja menestyminen, tunnustukset, ylenemismahdollisuudet, vastuu sekä mielenkiinto itse työtä kohtaan. (Pöyhönen 1987: 130; Gayle – Searle 1989: 347–348.)

2.3 Motivaatio ja motivointi

Työmotivaatio on tyytyväisyyden sukulaiskäsite. Vaikka ne kietoutuvat hyvin läheisesti toisiinsa, ovat ne kuitenkin eri asioita. Kun tyytyväisyyteen vaikuttavat saadut palkkiot, vaikuttavat motivaatioon palkkioita koskevat odotukset. Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä psyykinen tila, joka määrää ihmisen vireyden ja aktiivisuuden toimia hänen mielenkiintonsa suuntaisesti. Motivaation saavat aikaan motiivit, joilla viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin, palkkioihin ja rangaistuksiin. Ne pitävät yllä ihmisen käyttäytymisen suuntaa ja voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. (Ruohotie – Honka 1999: 13–24.) Suurin osa motivaatioteorioista pohjautuu siihen, että motivaatio syntyy ihmisen sisällä olevien jännitteiden purkamisesta. Ihmisen käyttäytyminen on keino jännitteiden vähentämiseen yrittämällä saavuttaa tavoitteet tarpeiden tyydyttämiseksi. (Leidecker - Hall 1989: 24.) Heikko motivaatio- ja suoritustaso liittyy tyytymättömyyteen, jonka katsotaan olevan seurausta tarpeiden tyydyttymisen estymisestä. Tyytymättömyydestä seuraa organisaatiossa usein käyttäytymisongelmia, turhautumista, aggressioita, toiminnallisia häiriöitä, kuten poissaoloja, välinpitämättömyyttä tai huolimattomuutta, jotka saavat aikaan työn tulosten heikkenemisen. (Ruohotie - Honka 1999: 38–39.)

Abraham Maslow on tutkinut motivaation syntymistä. Hän kehitti 50-luvulla motivaatioteorian, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat tarvehierarkian (KUVIO 1, sivu 6), tarpeiden portaikon, jossa ylin tavoite on itsensä toteuttamisen motiivi, ihmisen toiminnan voiman lähde. Teorian mukaan korkeinta porrasta ei voi saavuttaa, jos alempien portaiden tavoitteet ovat saavuttamatta. Vastaus stressi- ja uupumisoireisiin työelämässä saattaa hyvinkin löytyä tarpeiden portaikkoon liittyvistä puutteista. Kun ihminen ei pysty kehittymään työssään tai luomaan uutta, voi vastaus löytyä tarvehierarkian portaikkoon liittyvistä puutteista. Perusasioiden on ensin oltava kunnossa, ennen kuin portaikkoa päästään kiipeämään ylöspäin. Tarpeiden portaikko onkin oiva väline työhyvinvoinnin jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen. (Rauramo 2004: 39–40.)



KUVIO 1. Maslow: tarvehierarkia (Rauramo 2004: 40.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työsuoritus paranee, kun työmotivaatio lisääntyy. Motivoitunut työntekijä ponnistelee työtavoitteiden saavuttamiseksi. Työnantajan tehtävä on motivoida henkilöstö yhä parempiin suorituksiin sekä tuottavampaan että nopeampaan työskentelyyn. (Ruohotie 1987: 32.) Työntekijä viritetään toimimaan kannusteiden avulla. Kannuste on työstä saatavan palkkion ennakointia ja siitä tulee palkkio vasta, kun se annetaan työntekijälle. (Ruohotie – Honka 1999: 22.) Vallitsevan käsityksen mukaan motivaatio riippuu siis työn palkkiota koskevista odotuksista. Palkkioita on sisäisiä ja ulkoisia, joista sisäiset syntyvät tehdystä työstä. Niitä ovat esim. tunne, että tehty työ on arvokasta ja työntekijä on pätevä ja arvostettu. Ulkoisia palkkioita ovat esim. raha, työtovereiden ja esimiehen tunnustus tai ylennys. (Ruohotie 1987: 32.) Kokonaistyytyväisyyteen vaikuttaa työntekijän kokemukset saatujen ulkoisten palkkioiden oikeudenmukaisuudesta eli siitä, saako yksilö sellaisia palkkioita, joita hänen omasta mielestään tulisi saada. Jos palkkiot havaitaan oikeudenmukaisiksi, ne vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja sitä kautta myös työsuoritukseen positiivisesti. (Ruohotie 1998: 47.)

Organisaation tehtävä ei kuitenkaan ole ainoastaan palkan tai muiden palkkioiden sitouttaminen työsuoritukseen, vaan motivaation turvaamiseksi on huolehdittava myös työpaikan ihmissuhteista, kehittymisen mahdollisuuksista ja riittävän haasteellisista ja hyväksyttävistä tavoitteista. On löydettävä sisäinen motivaatio, työn tekemisen ilo. Niinpä oletetaan, että sisäisillä palkkioilla olisi läheisempi yhteys työsuoritukseen ja työtyytyväisyyteen, kuin ulkoisilla palkkioilla. Ihminen nauttii saadessaan käyttää työssään henkisiä voimavarojaan. Työtehtävät tulisikin muotoilla haasteellisiksi ja mielenkiintoisiksi, jotta niiden suorittaminen johtaisi sisäisiin palkkioihin, kuten esim. onnistumisen, vastuun ja edistymisen kokemuksiin. (Ruohotie 1987: 32–33.)

2.4 Työn hallinta

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työntekoon liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin. Työn hallinnan avulla työntekijä voi vaikuttaa mm. työtään koskevien toimenpiteiden suunnitteluun, toiminnan tavoitteisiin ja olosuhteisiin, töiden järjestykseen, aikataulutukseen ja sisältöön. (Työn hallinta 2005.) Usein tutkimuksissa on todettu, että työn sisältöihin vaikuttamisen mahdollisuus edistää työntekijän fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja vähentää sairauspoissaoloja (Työn hallinta ja henkinen hyvinvointi 2005). Sillä on myös todettu olevan myönteisiä yhteyksiä työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen, hyvään työsuoritukseen, sekä vähäiseen työntekijöiden vaihtuvuuteen (Työn hallinta 2005). Työntekijän vähäisillä vaikuttamisen mahdollisuuksilla on taas todettu olevan selvä yhteys työstressiin, varsinkin jos työn vaatimukset ovat liian suuret (Räisänen – Honkonen 2004).

Työn hallinta jaetaan usein neljään osa-alueeseen: työn monipuolisuus, osallistumismahdollisuudet, työyhteisön sosiaalinen tuki sekä vaikutusmahdollisuudet. Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, työvälineisiinsä ja -menetelmiinsä, työtahtiinsa, työtehtävien suoritusjärjestykseen sekä töiden jakoon ja aikataulutukseen. Vaikuttaminen voi kohdistua myös esimerkiksi työntöön yhteisiin pelisääntöihin työpaikalla. Hyvällä perehdytyksellä työntekijä oppii paremmin hallitsemaan työtään, hän oppii käyttämään harkintaansa sekä aikataulutamaan ja järjestämään työtehtävänsä itse. (Työn hallinta 2005.) Työn hallinnan lisääminen alkaa usein vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä (Työntekijät talouden ristiaallokossa 1999).

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Arvola, Kivistö ja Leppimäki (2005) tutkivat opinnäytetyössään röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä Meilahden vastuualueella. Kvantitatiivisella kyselytutkimuksella he halusivat havainnollistaa, miten Meilahden vastuunalueen röntgenhoitajat suhtautuivat hallinnollisiin organisaatiomuutoksiin. Otoksen muodosti 86 röntgenhoitajaa, jotka työskentelivät eri tuotantolinjoilla. Kyselyyn vastasi 50 röntgenhoitajaa ja vastausprosentiksi muodostui 58. Tutkimusongelmat käsittelivät työilmapiiriin, työmotivaation, sisäisten suhteiden ja johtamisen ilmenemistä röntgenhoitajan työssä sekä eri tuotantolinjoilla ilmeneviä eroavaisuuksia. Vastanneista naisia oli 82 % ja miehiä 18 %. Kyselyyn vastanneista 70 % oli tyytyväisiä työilmapiiriin ja piti sitä kannustavana ja oppimista tukevana. 94 % vastanneista piti työtään haastavana, vaihtelevana ja monipuolisena. Työnjakoa tuo-

tantolinjalla piti oikeudenmukaisena 66 % vastanneista ja 20 % ei osannut sanoa mieli-
pidettään. 80 % vastanneista koki, ettei voi vaikuttaa Meilahden röntgeniä koskevaan
päätöksentekoon. Oman tuotantolinjansa päätöksentekoon uskoi 42 % voivansa vai-
kuttaa ja saman verran työntekijöistä koki, ettei voi vaikuttaa päätöksentekoon.

Raatikainen (2004) on tutkinut Pro Gradu- tutkielmassaan sairaanhoitajien työtyytyväi-
syyttä ja työn kuormittavuutta tehohoidossa. Lisäksi hän selvitti, millainen yhteys sai-
raanhoitajien työtyytyväisyydellä on työn kuormittavuuteen sekä millainen on työtyyty-
väisyyden ja työnkuormittavuuden suhde hoitajien ja teho-osastojen taustatietoihin.
Tutkimus liittyi laajempaan Kuopion yliopiston hoitotieteen laitoksen tutkimushankkee-
seen. Tutkimuksen otoksen muodosti 402 sairaanhoitajaa, joista kyselyyn vastasi 306
hoitajaa. Vastausprosentiksi muodostui 76. Naisia vastanneista oli 84 % ja miehiä 16
%. Hoitajista 97 % arvioi työn olevan vaihtelevaa ja tarjoavan riittävästi haasteita. 89 %
oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Vastanneista 62 % arvioi voivansa vaikuttaa pää-
töksentekoon ja 38 % arvioi, ettei voi vaikuttaa päätöksentekoon. 88 % arvioi voivansa
tehdä omaa työtään koskevia ratkaisuja. Hoitajista 90 % oli samaa mieltä kysyttäessä,
oliko hoitajilla riittävästi mahdollisuuksia keskustella toisten hoitajien kanssa. Vain 14 %
vastanneista oli sitä mieltä, että sairaalan johto ottaa huomioon työntekijöiden odotuk-
sia.

Kiviholma (1996) on tutkinut Pro Gradu- tutkielmassaan tekijöitä, jotka ovat yhteydessä
kehitysvammahoitajien työtyytyväisyyteen. Lisäksi hän on selvittänyt, millaisista asiois-
ta kehitysvammahoitajat saavat voimavaroja työnsä tekemiseen. Tutkimuksen otoksen
neljältä eri hoito-osastolta muodosti 60 kehitysvammaisten hoitotyöntekijää, joista 50 %
oli kehitysvammahoitajia, 37 % hoitoapulaisia ja 13 % sairaanhoitajia. Kiviholma on
jakanut tutkielmassaan hoitotyöntekijät ja -osastot työtyytyväisiin ja työtyytymättömiin.
Kysyttäessä yleisestä työtyytyväisyydestä asteikolla 1=erittäin tyytyväinen – 5=erittäin
tyytymätön, työtyytyväisten hoitajien vastausten keskiarvo oli 2,1 ja työtyytymättömien
hoitajien 2,2, eli he kaikki kokivat olevansa melko tyytyväisiä työhönsä. Työilmapiiri-
hankkeen vaikutusta osaston toimintaan arvioi myönteiseksi korkean työtyytyväisyyden
osastolla 1 73 % ja osastolla 2 64 % työntekijöistä, kun matalan työtyytyväisyyden
osastolla 1 vaikutuksen arvioi myönteiseksi 56 % ja osastolla 2 31 %. Korkean työtyty-
tyväisyyden osastolla 1 27 % ja osastolla 2 36 % sekä matalan työtyytyväisyyden osas-
tolla 1 44 % ja osastolla 2 62 % arvioi, ettei hankkeella ollut vaikutusta osaston toimin-
taan. Matalan työtyytyväisyyden osastolla 2 7 % arvioi jopa, että hankkeella oli ollut
kielteinen vaikutus.

Mustonen ja Roihuvuo (2003) selvittivät opinnäytetyössään Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan seudullisen kotipalvelupisteen vapaaehtoisten lastenhoitajien työtyytyväisyyttä sekä syitä, miksi he lähtivät vapaaehtoistyöntekijöiksi. Kysely lähetettiin 310 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 43 % eli 132 työntekijää. Työtavoitteiden selkeyteen oli tyytyväisiä 85,6 % kyselyyn vastanneista, kantaansa ei osannut sanoa 12,1 % ja vain yksi vastaaja oli erittäin tyytymätön. Kysyttäessä mahdollisuuksista vaikuttaa työn sisältöön oli 81 % vastanneista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Työn vastuullisuuteen 32,6 % vastanneista oli tyytyväisiä ja 61,4 % erittäin tyytyväisiä. Kokonaisuudessaan tyytyväisiä työn vastuullisuuteen oli 94 % työntekijöistä. Tyytyväisiä työn mielekkyyteen oli 94,7 % vastanneista, ja heistä erittäin tyytyväisiä oli 56,1 %.

Collins, Prue, Leahy-Gross ja Fuglestad (1998) selvittivät tutkimuksessaan mammografiaan erikoistuneiden röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä sekä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen. 29 -osainen kysely lähetettiin 5000:lle mammografiaan erikoistuneelle röntgenhoitajalle eri puolille Yhdysvaltoja. 1503 hoitajaa vastasi kyselyyn ja vastausprosentiksi muodostui 30. 83,1 % vastanneista oli joko osittain tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. 93,0 % vastanneista koki työskentelyn toisten hoitajien ja radiologien kanssa jonkin verran tai hyvin miellyttäväksi. Kohonneeseen työtyytyväisyyteen oli yhteydessä korkeampi palkkaus, pidemmät lomat, sekä täydennyskoulutusten maksuissa avustaminen.

Bodur (2002) selvitti tutkimuksessaan Turkin 21 terveyskeskuksen henkilöstön työtyytyväisyyttä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. 20 -osainen kysely lähetettiin 153 terveydenhuollon henkilöstön jäsenelle, jotka työskentelivät terveyskeskuslääkäreinä, kättilöinä, sairaanhoitajina ja terveydenhoitajina. Terveyskeskushenkilöstöstä 60 % oli tyytyväisiä työhönsä. Tarkastelu iän, sukupuolen, siviilisäädyn, työpaikan tai työkokemuksen näkökulmista ei tuonut esille merkittäviä eroja työtyytyväisyydessä. Kuitenkin, eri ammattiryhmien välillä oli huomattavissa eroja; kättilöiden työtyytyväisyys oli huomattavasti alempi kuin muiden ammattiryhmien. Kättilöiden työtyytyväisyyttä alensi mm. palkkaus, toisten työntekijöiden kanssa toimeen tuleminen sekä palautteen saaminen hyvästä työstä.

4 TYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata yhden kuvantamisyksikön henkilöstön työtyytyväisyyttä sekä työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia. Tarkoituksena on kuvata, miten

taustamuuttajat, ikä ja työkokemus terveysalalla ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työssä vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Työn tarkoituksena on analysoida kyselytutkimuksen työtyytyväisyyttä ja vaikuttamisen mahdollisuuksia koskeneiden osioiden tulokset.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Miten työtyytyväisyys ja vaikuttamisen mahdollisuudet näkyvät yhden kuvantamisyksikön henkilöstön työssä?
2. Miten taustamuuttajat, kuten ikä ja työkokemus terveysalalla ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen ja vaikuttamisen mahdollisuuksiin?

Asiasanoina ovat työtyytyväisyys, työn hallinta, vaikuttamisen mahdollisuudet, motivaatio, motivointi.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu aineiston mitattavissa olevien suhteiden tarkasteluun (Viestintätieteellinen tutkimus 2006). Ilmiöitä halutaan kuvata määrin, paljouksin ja numeroin (Anttila 1996: 133). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään suuria aineistoja, edustavia otoksia ja tilastollisia menetelmiä aineiston analyysissä. Tutkimuksessa pyritään suureen yleistettävyyteen eikä tutkijan osuutta tutkimustuloksissa yleensä pidetä kovinkaan merkittävänä. (Viestintätieteellinen tutkimus 2006.) Kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on selvittää aikaisemman kirjallisuuden tai aikaisempien tutkimustulosten avulla, mitkä ovat tähänastisten tietojen mukaan keskeiset mitattavissa ja vertailtavissa olevat tekijät (Anttila 1996: 133).

Tutkimuksessa käytetty mittari on Mirja Tuomirannan väitöskirjasta ”Lääkärijohtaja – Lääkäri vai johtaja? Tutkimus lääkärijohtajan roolijännitteistä ja johtamisroolin omaksumisesta erikoissairaanhoidossa”. Tuomiranta on antanut luvan mittarin käyttöön. Mittarin väittämien ryhmittely osa-alueisiin tehtiin faktorianalyysin avulla, jonka suoritti hankkeen johtaja FT Eija Grönroos.

Tutkimuksen kohderyhmän muodosti yhden kuvantamisyksikön henkilöstö (n=57). Työntekijät työskentelivät sekä erikoissairaanhoidon että perusterveydenhuollon työyksiköissä. (Grönroos 2006.) Kyselylomake koostui strukturoiduista kysymyksistä, joilla haluttiin selvittää henkilöstön taustatekijöitä, työhön ja työsuhteeseen liittyviä tekijöitä sekä yhteisöllisiä tekijöitä. Kyselyn työtyytyväisyyttä käsittelevä osio koostui kuudesta väittämästä, jotka saivat arvot: 1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin eri mieltä ja 5=täysin eri mieltä. Työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia käsittelevä osio koostui yhdeksästä väittämästä. Vastausvaihtoehdot saivat arvot: 1=paljon, 2=melko paljon, 3=jonkin verran, 4=ei lainkaan ja 0=en osaa sanoa. Työtyytyväisyyttä käsittelevän osion pohjalla oli käytetty Hackmanin ja Oldhamin (1976) kehittämää mallia ja työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia käsittelevässä osiossa oli käytetty Syväsen (2003) kehittämää mallia.

Analysoin aineiston SPSS 14.0 -ohjelman avulla ja kaavioiden teossa käytin Freehand MX -ohjelmaa. Käytän tulososioissa sekä kaavioita että taulukoita havainnollistamaan saatuja tuloksia. Jaoin henkilöstön iän perusteella kolmeen ryhmään, joissa jokaisessa on noin kolmasosa vastanneista. Ryhmät ovat 23–37 -, 38–48 - ja 49–61 -vuotiaat. Jaoin vastanneet myös terveysalan työkokemuksen mukaan kolmeen lähes yhtä suureen ryhmään: alle 8 vuotta, 9-20 vuotta ja 21–42 vuotta työskennelleet. Tulosten analysoinnissa käytin ristiintaulukointi -menetelmää.

Olen hahmottanut kokonaiskuvaa mielipiteistä tarkastellen vastauksia sellaisenaan, mutta myös iän että työkokemuksen näkökulmista ristiintaulukoinnin avulla. Olen tarkastellut työtyytyväisyyden astetta yhdistämällä täysin samaa mieltä - ja jokseenkin samaa mieltä -vastausvaihtoehdot. Vaikuttamisenmahdollisuuksien astetta tarkastellessani olen yhdistänyt paljon - ja melko paljon -vastausvaihtoehdot kuvaamaan tilannetta, jolloin on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa ja jonkin verran - ja ei lainkaan - vastausvaihtoehdot kuvaamaan tilannetta, jolloin vaikutusmahdollisuuksia on vain vähän.

5.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tulee olla yhteiskunnallisesti merkittävä ja sen tulee vastata johonkin tärkeään kysymykseen (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2002: 26). Tutkimus työtyytyväisyydestä on aina tärkeä, varsinkin terveydenhuollon aloilla, jossa jatkuva henkilöstöpuula tuo lisäpainetta työntekijöille, joiden on selvittävä suuresta työmäärästä pienemmällä miehityksellä. Työntekijöiden tyytyväisyys työssä on asia, johon vaikuttavat mm. työil-

mapiiri ja motivaatio ja jonka vähyys kertoo tyytymättömyydestä ja ongelmista työpäivällä. Työtyytyväisyyttä kannattaa tutkia, jotta mahdolliset ongelmat tiedostettaisiin ja niihin voitaisiin etsiä ratkaisuja. Työntekijöiden tyytyväisyys työhönsä vaikuttaa mielestäni esim. terveydenhuollossa myös asiakkaan kohtaamiseen ja palvelun laatuun puhumattakaan työntekijän työmotivaatiosta ja siitä, onko töihin mukava tulla.

Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kohteluun tulee kiinnittää huomiota. Tutkimukseen osallistuneilta ihmisiltä on esim. pyydettävä vapaaehtoinen suostumus osallistumiseen sekä heitä on perehdytettävä siihen, mitä tutkimuksessa tulee tai saattaa tulla tapahtumaan. Aineiston keräämisessä kuten myös sen käsittelyssä myöhemmin tulee taata luottamuksellisuus, vastanneiden henkilöiden anonymiteetti sekä aineiston asianmukainen tallentaminen. (Hirsjärvi ym. 2002: 27.) Tämän tutkimuksen aineistoa kerättäessä kuvantamisyksikön henkilöstö oli voinut vastata kysymyksiin internetissä luottamuksellisesti sekä nimettömästi. Koska vastanneet eivät ole luovuttaneet mitään henkilötietojaan, ei aineistosta myöhemminkään voi tunnistaa ketään. Näin vastanneiden henkilöllisyys ei tule missään aineiston työstämisen vaiheessa ilmi. Myös opiskelijoiden omien opinnäytetöiden aineistojen työstäminen on ollut mahdollista vain Stadian tiloissa, koska kalliita tietokoneohjelmia ei ole ollut mahdollista käyttää muualla.

6 KYSELYN TULOKSET

6.1 Työtyytyväisyys

Suurin osa kuvantamisyksikön henkilöstöstä oli jokseenkin samaa mieltä viidestä ensimmäisestä väittämästä. Noin kolmasosa oli väittämästä ”Harkitsen usein eroavani työstä” täysin eri mieltä. (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Kyselyn työtyytyväisyyttä käsitellyt osio (n=57)

Työtyytyväisyys	Täysin samaa mieltä n (%)	Jokseenkin samaa mieltä n (%)	Ei samaa eikä eri mieltä n (%)	Jokseenkin eri mieltä n (%)	Täysin eri mieltä n (%)
Olen tyytyväinen henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni	8 (14)	32 (56)	10 (18)	6 (11)	1 (2)
Olen tyytyväinen siitä, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni	11 (19)	26 (46)	10 (18)	10 (18)	0
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin ajatella ja toimia työssäni	11 (19)	27 (47)	12 (21)	6 (11)	1 (2)
Olen tyytyväinen työni haasteellisuuteen	18 (32)	21 (37)	10 (18)	7 (12)	1 (2)
Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni	10 (18)	29 (51)	9 (16)	7 (12)	1 (2)
Harkitsen usein eroavani työstä	2 (4)	7 (12)	13 (23)	15 (26)	20 (35)

Henkilöstöstä 70 % oli tyytyväisiä henkilökohtaiseen kasvuunsa ja kehittymiseensä työssään. Vastanneista 65 % oli tyytyväisiä siihen, että he olivat saavuttaneet työssään jotakin merkittävää. Työpaikalla 66 % henkilöstöstä oli tyytyväisiä mahdollisuuksiin ajatella ja toimia työssä. Työn haasteellisuuteen tyytyväisiä oli 69 % henkilöstöstä. Vastanneista 69 % oli yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä. 61 % henkilöstöstä ei ollut harkinnut eroavansa työstään.

6.2 Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet

Kuvantamisyksikön henkilöstö tunsi, että voi suurimmaksi osaksi vaikuttaa jonkin verran työn eri osa-alueisiin. Yli 40 % vastanneista tunsi voivansa vaikuttaa työmenetelmiinsä melko paljon. Työskentelytovereihin ja laitehankintoihin suurin osa ei kuitenkaan tuntenut voivansa vaikuttaa lainkaan. (TAULUKKO 2, sivu 14).

TAULUKKO 2. Kyselyn työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia käsitellyt osio (n=57)

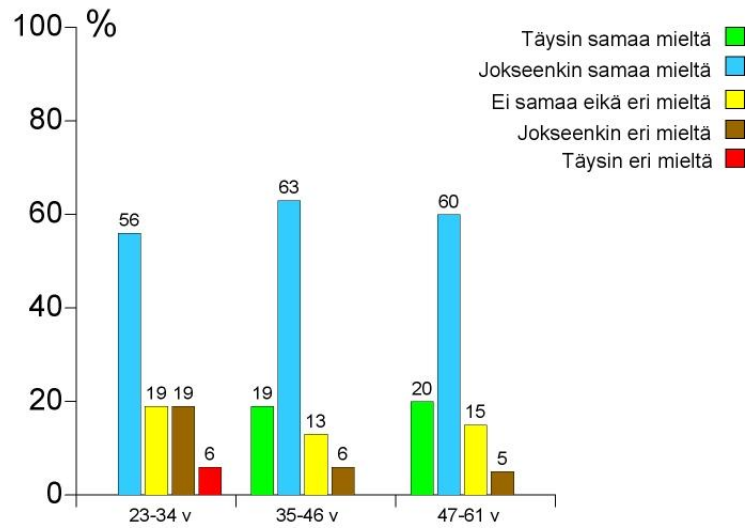
Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lain- kaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	4 (7)	12 (21)	29 (51)	11 (19)	0
Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	11 (19)	17 (30)	27 (47)	2 (4)	0
Työtahtiisi	5 (9)	10 (18)	28 (49)	14 (25)	0
Työmenetelmiisi	9 (16)	24 (42)	21 (37)	3 (5)	0
Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken	2 (4)	15 (26)	26 (46)	13 (23)	1 (2)
Siihen, keiden kanssa työskentelet	1 (2)	6 (11)	22 (39)	25 (44)	3 (5)
Laitehankintoihin	2 (4)	5 (9)	20 (35)	25 (44)	5 (9)
Henkilöstökoulutuksen sisältöön	3 (5)	11 (19)	22 (39)	16 (28)	5 (9)
Henkilöstökoulutukseen osallistumiseen	2 (4)	18 (32)	26 (46)	7 (12)	2 (4)

Vastanneista 28 % tunsi voivansa vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviin kuuluu ja 71 % tunsi, että voi vaikuttaa siihen vain vähän. 49 % henkilöstöstä tunsi voivansa vaikuttaa paljon töiden tekojärjestykseen ja 51 % tunsi, että voi vaikuttaa siihen vain vähän. 27 % vastanneista tunsi voivansa vaikuttaa paljon työtahtiinsa ja 74 % tunsi, että voi vain vähän vaikuttaa siihen. Työmenetelmiinsä tunsi voivansa vaikuttaa paljon 58 % henkilöstöstä ja 42 % tunsi, että voi vaikuttaa vain vähän työmenetelmiinsä. Työnjakoon tunsi voivansa vaikuttaa paljon 30 % vastanneista, kun 69 % uskoi voivansa siihen vain vähän. Siihen, keiden kanssa työskentelee, uskoi voivansa vaikuttaa paljon 13 % henkilöstöstä ja 83 % uskoi, että voi vaikuttaa siihen vain vähän. Laitehankintoihin tunsi voivansa vaikuttaa paljon 13 % ja 79 % vastanneista tunsi voivansa vaikuttaa siihen vain vähän. Henkilöstökoulutuksen sisältöön tunsi voivansa vaikuttaa paljon 24 % henkilöstöstä ja 67 % tunsi voivansa vaikuttaa vain vähän. Henkilöstökoulutukseen osallistumiseen tunsi voivansa vaikuttaa 36 % vastanneista ja 58 % tunsi, että voi vaikuttaa siihen vain vähän.

6.3 Ikä ja työtyytyväisyys

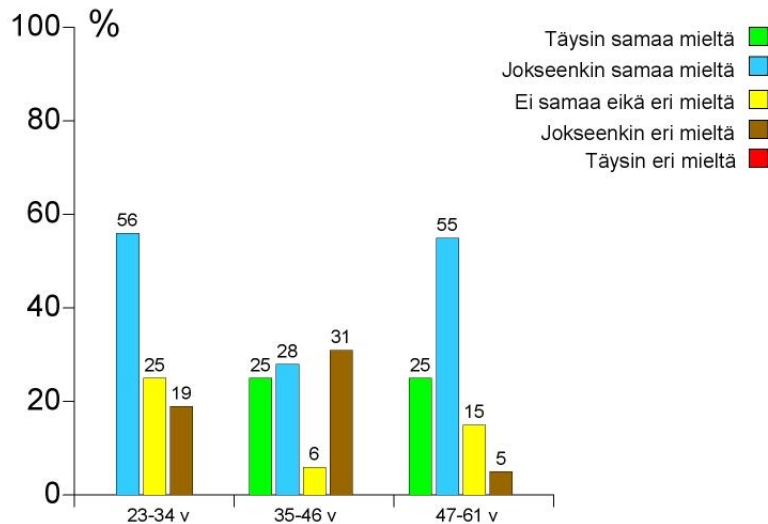
Eräänä tutkimusongelmana opinnäytetyössäni on se, miten ikä on yhteydessä työtyytyväisyyteen. Ristiintaulukoinnin avulla selvitin, mitä eri-ikäiset työntekijät ajattelivat työtyytyväisyyttä käsitelleistä väittämistä.

23–34 -vuotiaiden ryhmässä neljäsosa henkilöstöstä oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämästä ”Olen tyytyväinen henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni” (KUVIO 3).



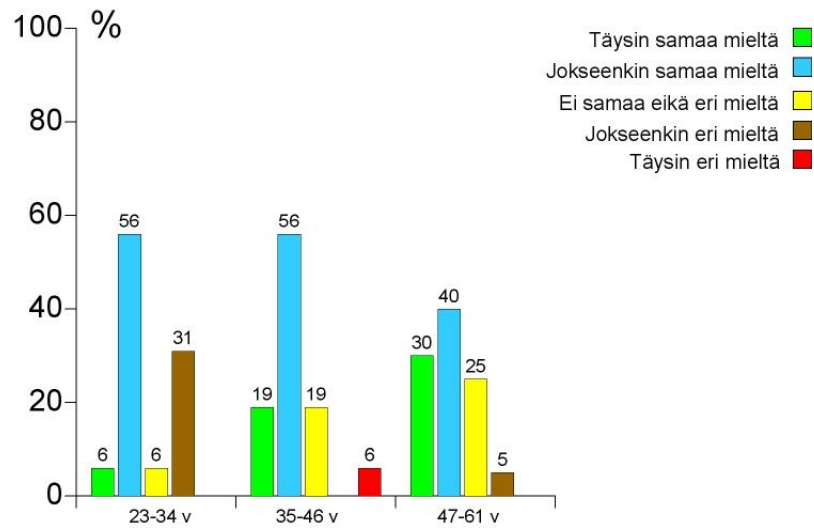
KUVIO 3. Ikä/Olen tyytyväinen henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni

Noin kolmasosa työntekijöistä 35–46 -vuotiaiden ryhmässä oli jokseenkin eri mieltä väittämästä ”Olen tyytyväinen siitä, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni”. Neljäsosa työntekijöistä 47–61 -vuotiaiden ryhmässä oli täysin samaa mieltä väittämästä. (KUVIO 4).



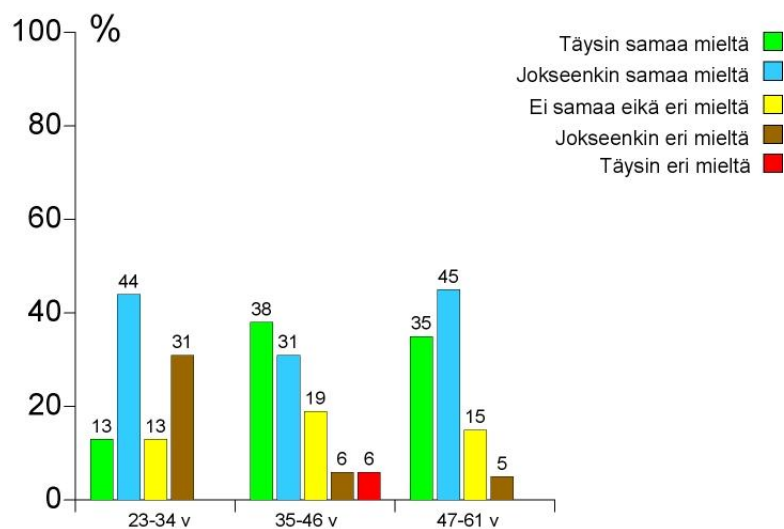
KUVIO 4. Ikä/Olen tyytyväinen siitä, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni

Noin kolmasosa työntekijöistä 23–34 -vuotiaiden ryhmässä oli jokseenkin eri mieltä väittämästä ”Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin ajatella ja toimia työssäni”. 47–61 -vuotiaiden ryhmässä noin kolmasosa työntekijöistä oli täysin samaa mieltä väittämästä. (KUVIO 5).



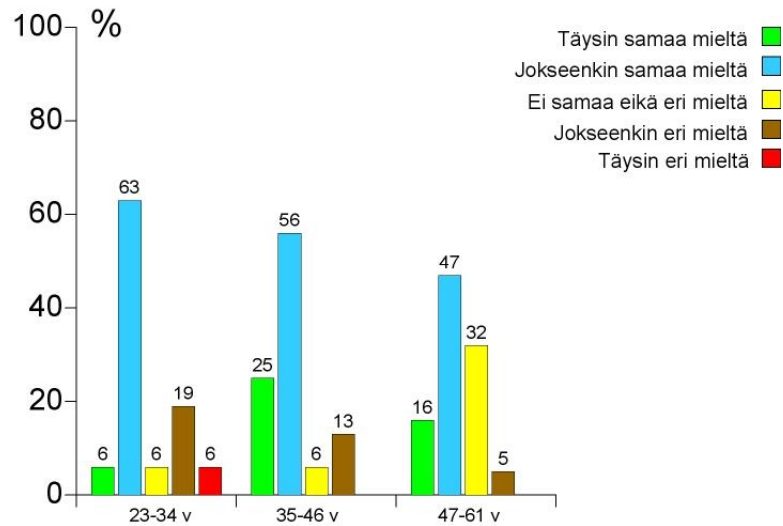
KUVIO 5. Ikä/Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin ajatella ja toimia työssäni

Noin kolmasosa työntekijöistä 23–34 -vuotiaiden ikäryhmässä oli jokseenkin eri mieltä väittämästä ”Olen tyytyväinen työni haasteellisuuteen”. Kolmasosa työntekijöistä 47–61 -vuotiaiden ikäryhmässä oli väittämästä täysin samaa mieltä. (KUVIO 6).



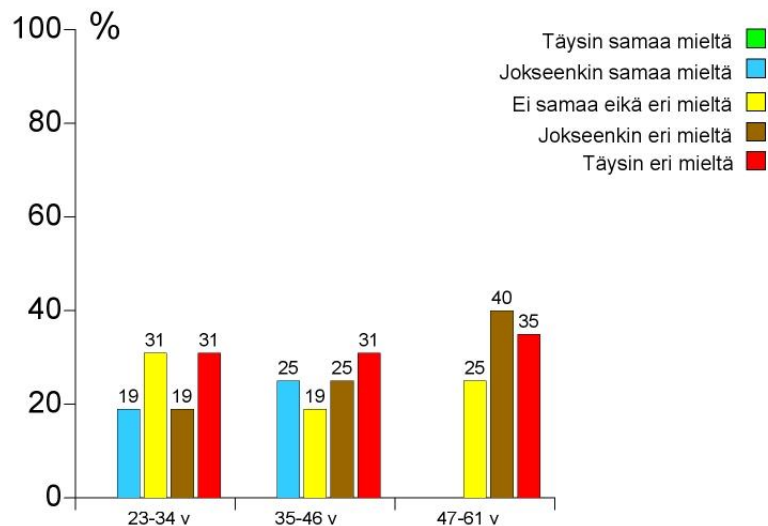
KUVIO 6. Ikä/Olen tyytyväinen työni haasteellisuuteen

Neljäsosa työntekijöistä 23–34 -vuotiaiden ikäryhmässä oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämästä ”Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni”. Neljäsosa työntekijöistä oli täysin samaa mieltä väittämästä 35–46 -vuotiaiden ikäryhmässä. Kolmasosa työntekijöistä 47–61 -vuotiaiden ikäryhmässä ei ollut samaa eikä eri mieltä. (KUVIO 7).



KUVIO 7. Ikä/Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni

75 % työntekijöistä oli 47–61 -vuotiaiden ikäryhmässä jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämästä ”Harkitsen usein eroavani työstä”. Neljäsosa 35–46 -vuotiaiden ikäryhmästä oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. (KUVIO 8).



KUVIO 8. Ikä/Harkitsen usein eroavani työstä

6.4 Ikä ja vaikuttamisen mahdollisuudet

Tutkimusongelmana opinnäytetyössäni on se, miten ikä on yhteydessä vastanneiden työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuuksiin työpaikalla. Tulosten analysoinnissa käytin ristiintaulukointi -menetelmää.

Neljäosasa työntekijöistä 23–34 -vuotiaiden ikäryhmässä ei uskonut voivansa vaikuttaa lainkaan siihen, mitä työtehtäviin kuuluu. Yli 37 % työntekijöistä 47–61 -vuotiaiden ikäryhmässä tunsivat voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työtehtäviinsä. (TAULUKKO 3).

TAULUKKO 3. Ikä/Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	1 (6)	3 (19)	8 (50)	4 (25)	0
35–46 v	1 (6)	4 (25)	8 (50)	3 (19)	0
47–61 v	2 (11)	5 (26)	10 (53)	2 (11)	0

Neljäosasa työntekijöistä 47–61 -vuotiaiden ikäryhmässä uskoi voivansa vaikuttaa paljon siihen, missä järjestyksessä tekee työnsä. 23–34 -vuotiaiden ikäryhmässä yli 60 % työntekijöistä uskoi vaikutusmahdollisuuksiinsa jonkin verran tai ei lainkaan. (TAULUKKO 4).

TAULUKKO 4. Ikä/Siihen, missä järjestyksessä teet työsi

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	3 (19)	3 (19)	8 (50)	2 (13)	0
35–46 v	1 (6)	6 (38)	9 (56)	0	0
47–61 v	5 (25)	8 (40)	7 (35)	0	0

Neljäsosa 23–34 - sekä 47–61 -vuotiaista työntekijöistä tunsu, ettei voi vaikuttaa työtah-
tiinsa lainkaan (TAULUKKO 5).

TAULUKKO 5. Ikä/Työtahttiisi

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	1 (6)	5 (31)	6 (38)	4 (25)	0
35–46 v	1 (6)	2 (13)	10 (63)	3 (19)	0
47–61 v	2 (10)	3 (15)	10 (50)	5 (25)	0

Neljäsosa 47–61 -vuotiaista työntekijöistä uskoi voivansa vaikuttaa paljon työmenetel-
miinsä (TAULUKKO 6).

TAULUKKO 6. Ikä/Työmenetelmiisi

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	2 (13)	8 (50)	5 (31)	1 (6)	0
35–46 v	2 (13)	8 (50)	5 (31)	1 (6)	0
47–61 v	4 (20)	8 (40)	8 (40)	0	0

23–34 -vuotiaiden ikäryhmässä noin kolmasosa työntekijöistä tunsu, ettei voi vaikuttaa
lainkaan siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken (TAULUKKO 7).

TAULUKKO 7. Ikä/Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	1 (6)	2 (13)	8 (50)	5 (31)	0
35–46 v	0	3 (19)	9 (56)	4 (25)	0
47–61 v	1 (5)	10 (50)	7 (35)	1 (5)	1 (5)

23–34 -vuotiaiden ikäryhmästä yli 60 % työntekijöistä ei uskonut voivansa vaikuttaa lainkaan siihen, keiden kanssa työskentelee (TAULUKKO 8).

TAULUKKO 8. Ikä/Siihen, keiden kanssa työskentelet

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	0	2 (13)	2 (13)	10 (63)	2 (13)
35–46 v	0	2 (13)	8 (50)	5 (31)	1 (6)
47–61 v	1 (5)	2 (10)	11 (55)	6 (30)	0

Yli puolet 23–34 -vuotiaiden ikäryhmässä työntekijät eivät uskoneet voivansa vaikuttaa lainkaan laitehankintoihin. Noin kolmasosa 47–61 -vuotiaista uskoi voivansa vaikuttaa laitehankintoihin paljon tai melko paljon. (TAULUKKO 9).

TAULUKKO 9. Ikä/Laitehankintoihin

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	0	0	6 (38)	9 (56)	1 (6)
35–46 v	1 (6)	1 (6)	5 (31)	8 (50)	1 (6)
47–61 v	1 (6)	4 (22)	4 (22)	6 (33)	3 (17)

35–46 -vuotiaiden ikäryhmässä viidesosa työntekijöistä uskoi voivansa vaikuttaa henkilöstökoulutuksen sisältöön paljon ja puolet uskoi, ettei voi vaikuttaa koulutuksen sisältöön lainkaan (TAULUKKO 10).

TAULUKKO 10. Ikä/Henkilöstökoulutuksen sisältöön

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	0	2 (13)	6 (38)	5 (31)	3 (19)
35–46 v	3 (19)	2 (13)	3 (19)	8 (50)	0
47–61 v	0	7 (35)	10 (50)	2 (10)	1 (5)

Kolmasosa työntekijöistä uskoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon henkilöstökoulutukseen osallistumiseen 35–46 -vuotiaiden ikäryhmässä (TAULUKKO 11).

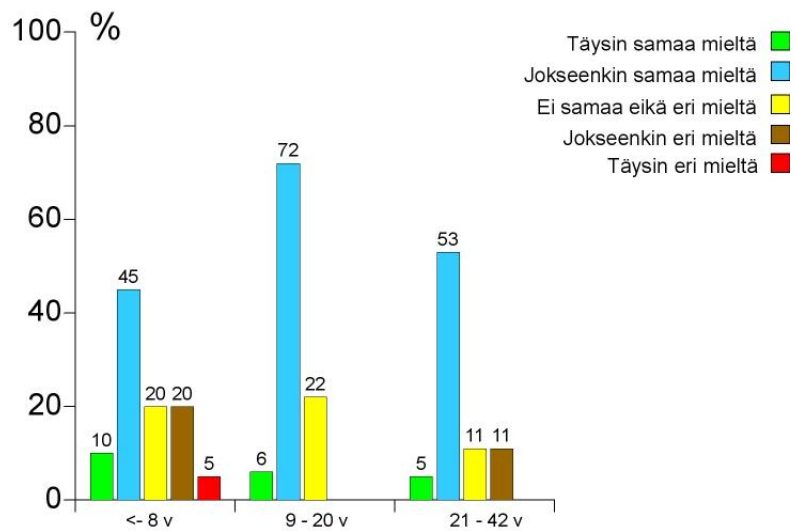
TAULUKKO 11. Ikä/Henkilöstökoulutukseen osallistumiseen

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
23–34 v	0	6 (38)	6 (38)	3 (19)	1 (6)
35–46 v	2 (13)	3 (19)	8 (50)	3 (19)	0
47–61 v	0	9 (47)	9 (47)	1 (5)	0

6.5 Työkokemus ja työtyytyväisyys

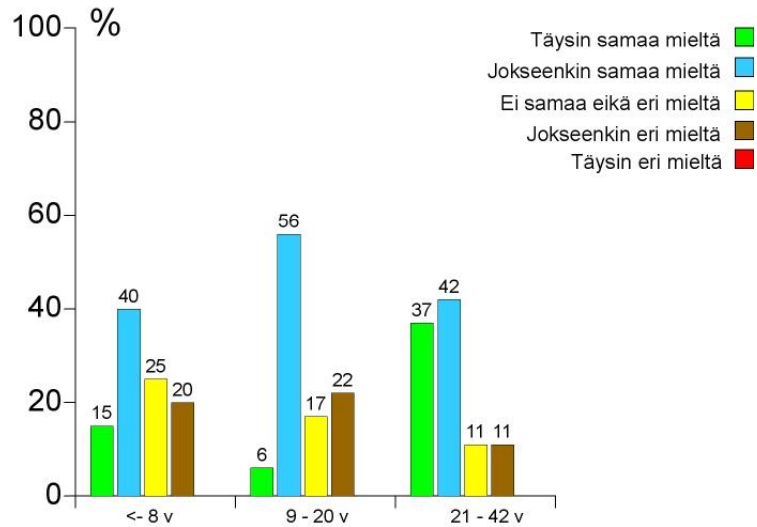
Tutkimusongelmana opinnäytetyössäni on se, miten työkokemus terveysalalla on yhteydessä vastanneiden työntekijöiden työtyytyväisyyteen.

Neljäsosa alle kahdeksan vuotta työskennelleistä oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämästä ”Olen tyytyväinen henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni (KUVIO 9).



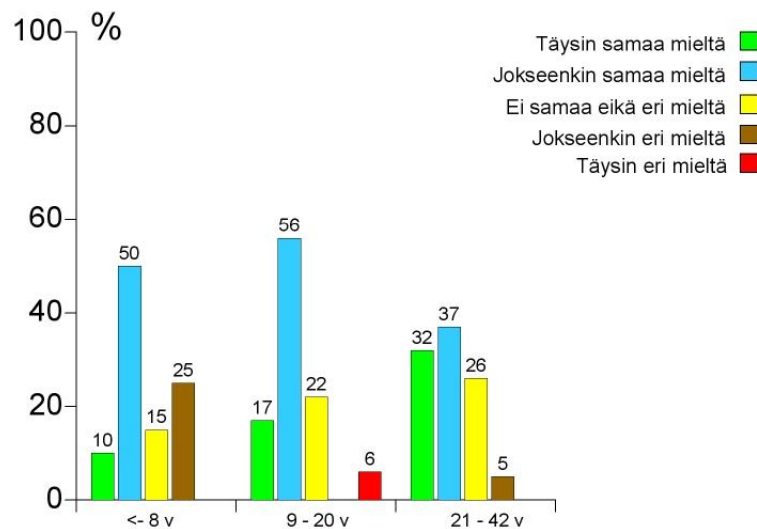
KUVIO 9. Työkokemus/Olen tyytyväinen henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni

21–42 vuotta työskennelleiden ryhmässä yli kolmasosa oli väittämstä ”Olen tyytyväinen siitä, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni” täysin samaa mieltä (KUVIO 10).



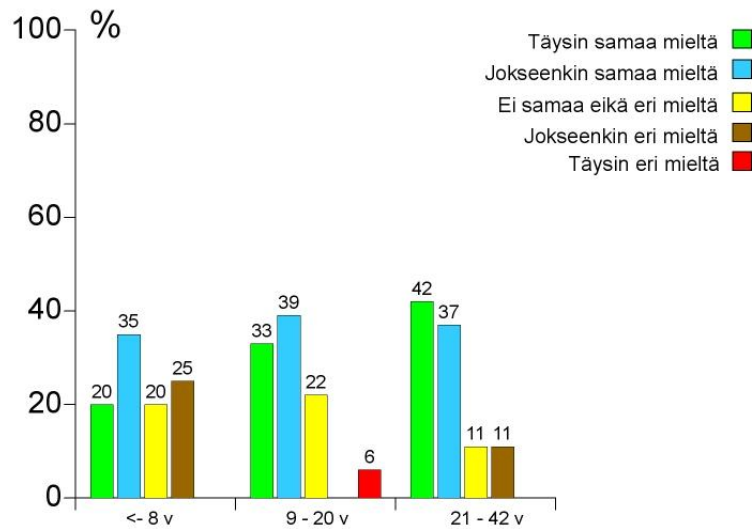
KUVIO 10. Työkokemus/Olen tyytyväinen siitä, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni

Noin kolmasosa työntekijöistä 21–42 vuotta työskennelleiden ryhmässä oli täysin samaa mieltä väittämstä ”Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin ajatella ja toimia työssäni”. Neljäsosa alle kahdeksan vuotta työskennelleiden ryhmässä oli jokseenkin eri mieltä väittämstä. (KUVIO 11).



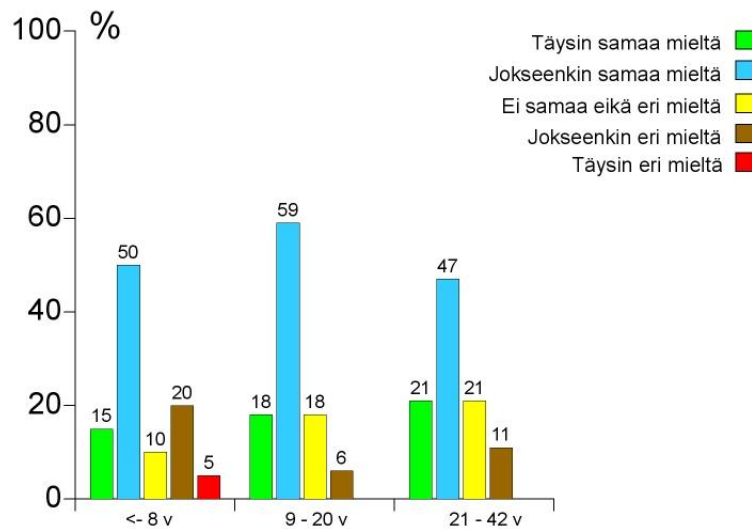
KUVIO 11. Työkokemus/Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin ajatella ja toimia työssäni

Väittämästä ”Olen tyytyväinen työni haasteellisuuteen” alle kahdeksan vuotta työskennelleistä neljäsosa oli jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä väittämästä oli yli 40 % työntekijöistä 21–42 vuotta työskennelleiden ryhmässä. (KUVIO 12).



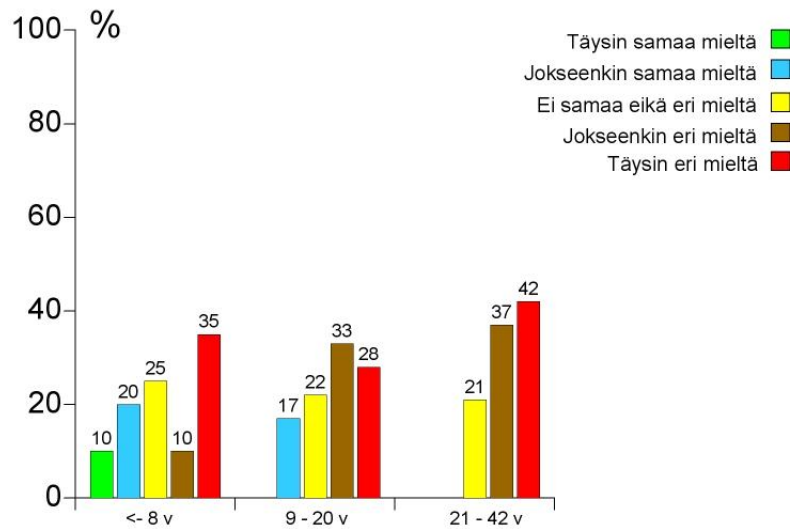
KUVIO 12. Työkokemus/Olen tyytyväinen työni haasteellisuuteen

Väittämästä ”Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni” alle kahdeksan vuotta työskennelleiden ryhmässä neljäsosa työntekijöistä oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä (KUVIO 13).



KUVIO 13. Työkokemus/Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni

Väittämästä ”Harkitsen usein eroavani työstä” alle kahdeksan vuotta työskennelleiden ryhmässä 30 % työntekijöistä oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä (KUVIO 14).



KUVIO 14. Työkokemus/Harkitsen usein eroavani työstä

6.6 Työkokemus ja vaikuttamisen mahdollisuudet

Tutkimusongelmana opinnäytetyössäni on se, miten työkokemus terveysalalla on yhteydessä vastanneiden työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuuksiin työpaikalla. Tulosten analysoinnissa käytin ristiintaulukointi -menetelmää.

Neljäsosa alle kahdeksan vuotta työskennelleistä ei uskonut voivansa vaikuttaa lainkaan siihen, mitä työtehtäviin kuuluu. 9-20 vuotta työskennelleiden ryhmässä 35 % työntekijöistä uskoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon. (TAULUKKO 12).

TAULUKKO 12. Työkokemus/Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	2 (10)	3 (15)	10 (50)	5 (25)	0
9 - 20 vuotta työskennelleet	1 (6)	5 (29)	9 (53)	2 (12)	0
21 - 42 vuotta työskennelleet	1 (5)	4 (21)	10 (53)	4 (21)	0

Alle kahdeksan vuotta työskennelleistä neljäsosa uskoi voivansa vaikuttaa paljon siihen, missä järjestyksessä tekee työnsä. (TAULUKKO 13).

TAULUKKO 13. Työkokemus/Siihen, missä järjestyksessä teet työsi

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	5 (25)	4 (20)	9 (40)	2 (10)	0
9 - 20 vuotta työskennelleet	2 (11)	5 (28)	11 (61)	0	0
21 - 42 vuotta työskennelleet	4 (21)	8 (42)	7 (37)	0	0

Alle kahdeksan vuotta työskennelleistä työntekijöistä 40 % uskoi paljon tai melko paljon mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työtahtiinsa (TAULUKKO 14).

TAULUKKO 14. Työkokemus/Työtahtiisi

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	2 (10)	6 (30)	8 (40)	4 (20)	0
9 - 20 vuotta työskennelleet	2 (11)	2 (11)	9 (50)	5 (28)	0
21 - 42 vuotta työskennelleet	1 (5)	2 (11)	11 (58)	5 (26)	0

Alle kahdeksan vuotta työskennelleistä työntekijöistä 65 % uskoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työmenetelmiinsä. (TAULUKKO 15).

TAULUKKO 15. Työkokemus/Työmenetelmiisi

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	3 (15)	10 (50)	6 (30)	1 (5)	0
9 - 20 vuotta työskennelleet	3 (17)	8 (44)	6 (33)	1 (6)	0
21 - 42 vuotta työskennelleet	3 (16)	6 (32)	9 (47)	1 (5)	0

Alle kahdeksan vuotta työskennelleistä 30 % ei uskonut voivansa vaikuttaa siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken. 9-20 vuotta työskennelleistä työntekijöistä noin 40 % tunsi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon. (TAULUKKO 16).

TAULUKKO 16. Työkokemus/Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	1 (10)	3 (15)	10 (50)	6 (30)	0
9 - 20 vuotta työskennelleet	1 (6)	6 (33)	8 (44)	3 (17)	0
21 - 42 vuotta työskennelleet	0	6 (32)	8 (42)	4 (21)	1 (5)

Alle kahdeksan vuotta työskennelleistä työntekijöistä 65 % ei uskonut voivansa vaikuttaa lainkaan siihen, keiden kanssa työskentelee (TAULUKKO 17).

TAULUKKO 17. Työkokemus/Siihen, keiden kanssa työskentelet

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	0	2 (10)	4 (20)	13 (65)	1 (5)
9 - 20 vuotta työskennelleet	0	3 (17)	11 (61)	2 (11)	2 (11)
21 - 42 vuotta työskennelleet	1 (5)	1 (5)	7 (37)	10 (53)	0

Alle kahdeksan vuotta työskennelleistä työntekijöistä yli puolet ei uskonut voivansa vaikuttaa lainkaan laitehankintoihin. (TAULUKKO 18).

TAULUKKO 18. Työkokemus/Laitehankintoihin

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	0	0	8 (40)	11 (55)	1 (5)
9 - 20 vuotta työskennelleet	1 (5)	2 (11)	4 (22)	8 (44)	3 (17)
21 - 42 vuotta työskennelleet	1 (5)	3 (16)	8 (42)	6 (32)	1 (5)

21–42 vuotta työskennelleistä työntekijöistä kolmasosa uskoi voivansa vaikuttaa henkilöstökoulutuksen sisältöön melko paljon. Kolmasosa sekä alle kahdeksan vuotta että 9–20 vuotta työskennelleistä ei uskonut vaikutusmahdollisuuksiinsa lainkaan. (TAULUKKO 19).

TAULUKKO 19. Työkokemus/Henkilöstökoulutuksen sisältöön

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	1 (5)	2 (10)	7 (35)	6 (30)	4 (20)
9 - 20 vuotta työskennelleet	2 (11)	3 (17)	6 (33)	6 (33)	1 (6)
21 - 42 vuotta työskennelleet	0	6 (32)	9 (47)	4 (21)	0

40 % 21–42 vuotta työskennelleistä työntekijöistä uskoi voivansa vaikuttaa melko paljon henkilöstökoulutukseen osallistumiseen (TAULUKKO 20).

TAULUKKO 20. Työkokemus/Henkilöstökoulutukseen osallistumiseen

	Paljon n (%)	Melko paljon n (%)	Jonkin verran n (%)	Ei lainkaan n (%)	En osaa sanoa n (%)
alle 8 vuotta työskennelleet	1 (5)	6 (32)	7 (37)	3 (16)	2 (11)
9 - 20 vuotta työskennelleet	1 (6)	5 (28)	10 (56)	2 (11)	0
21 - 42 vuotta työskennelleet	0	7 (39)	9 (50)	2 (11)	0

7 POHDINTA

Kyselyn tyytyväisyys -osion tulokset kertovat melko tyytyväisestä työyhteisöstä keväällä 2005. Kuvantamisyksikkö A:n työntekijät olivat tyytyväisiä työnsä sisältöön. He kokivat, että he olivat kehittyneet ja kasvaneet työssään ja he olivat saavuttaneet jotakin merkittävää. Arvolan ym. (2005) opinnäytetyössä sekä Raatikaisen (2004) Pro Gradu -tutkielmassa työntekijät olivat olleet tyytyväisiä työhönsä, työilmapiiriinsä ja kokee neet sen kannustavaksi ja oppimista tukevaksi. Myös Collinsin ym. (1998) tutkimuksessa mammografiaan erikoistuneiden röntgenhoitajien tyytyväisyys oli korkea (83,1 %). Kuvantamisyksikkö A:n työntekijät kokivat, että heillä oli mahdollisuuksia ajatella ja toimia haasteellisessa työympäristössä. Myös Arvolan ym. tutkimuksessa röntgenhoitajat sekä Raatikaisen tutkimuksen sairaanhoitajat olivat pitäneet työtään haastavana, vaihtelevana ja monipuolisena. Myös Mustosen ja Roihuvuon (2003) opinnäytetyössä tyytyväisiä työn vastuullisuuteen oli 94 % ja työn mielekkyyteen 94,7 % työntekijöistä. Kuvantamisyksikkö A:n työntekijät olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä, eikä moni ollut harkinnut eroavansa työstään. Samanlaiset tulokset näissä eri tutkimuksissa, myös eri kulttuurissa, voisivat johtua samankaltaisista työympäristöistä sekä siitä, että kaikissa työ liittyy ihmisten tutkimiseen tai hoitamiseen. Ihmisten kanssa työskenteleminen voidaan aina nähdä haastavana ja monipuolisena työnä vaihtelevine tilanteineen.

Tyytyväisyydessä ilmeni jonkin verran eroavaisuuksia eri ikäluokkien välillä sekä työkokemuksen kautta. Pieni ero oli nähtävissä nuorempien ja vanhempien työntekijöiden tyytyväisyyden välillä. Nuoremmat tuntuivat suhtautuvan hieman kriittisemmin työhönsä ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin kuin vanhemmat, jotka olivat tyytyväisempiä työhönsä. Ero nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä on pieni, mutta nähtävissä. Esimerkiksi 23–34 -vuotiaista neljäsosa ei ollut tyytyväisiä henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssään ja sama määrä työntekijöitä ei yleisesti ottaen ollut tyytyväisiä työhönsä. Kolmannes nuorimman ryhmän työntekijöistä oli tyytymättömiä mahdollisuuksiinsa ajatella ja toimia työssään sekä työnsä haasteellisuuteen. Samoihin työn alueisiin vanhin ikäryhmä (47–61 -vuotiaat) oli tyytyväinen. Ero nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä näkyi eniten kysyttäessä, harkitsevatko he usein eroavansa työstään. Nuoremmat ja terveysalalla vähemmän aikaa työskennelleet harkitsivat eroamista useammin, kuin vanhemmat ja kauemmin terveysalalla työskennelleet työntekijät. 47–61 -vuotiaista ja 21–42 vuotta työskennelleistä yli 75 % ei harkinnut usein eroavansa työstään. Ei samaa eikä eri mieltä -vastauksia oli kaikissa ryhmissä myös kohtalaisen paljon, joka voisi selittyä esimerkiksi sillä, että on helpompaa vastata neutraalisti, jos ei ole asiaa aikaisemmin ajatellut tai ei ole halunnut ajatella. Väittämä

onkin hyvin voimakas ja herättää varmasti monenlaisia tunteita. Nuoremmat haluavat herkemmin lähteä tutustumaan myös muihin työpaikkoihin kuin vanhemmat, jotka ovat jo asettuneet aloilleen ja heillä on paljon vastuuta elämässään, eikä riskien ottaminen kiinnostaa tai tunnu järkevältä. Vanhemmat ovat tottuneet työpaikan tavoille, ja huolimatta pienistä epäkohdista työpaikalla, ei heillä ole halua tai uskallusta lähteä muualle. Vaikka nuoremmat olivat harkinneet useammin eroavansa, ei se johdu välttämättä huonoista oloista työpaikalla. Hoitajien hyvä työllistymistilanne antaa myös rohkeutta nähdä ja kokea erilaisia työympäristöjä omaa paikkaa etsiessä.

Ero tyytyväisyydessä nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä voi johtua siitä, että nuoremmat ovat olleet työelämässä vasta vähän aikaa, ja heidän vallitsevat käsityksensä ja odotuksensa työelämästä ovat muodostuneet opiskelun aikana. Työelämä ei välttämättä ole vastannut näitä odotuksia, he eivät ole vielä sopeutuneet vallitseviin olosuhteisiin ja se on laskenut heidän työtyytyväisyyttään. Nuoremmat uskaltavat ja osaavat myös paremmin vaatia muutosta kuin vanhemmat, jotka ovat tottuneet työskentelyyn samoilla menetelmillä vuosien ajan ja ehkä ajattelevat toimintatapojen olevan ne ainoat ja oikeat. Nuoret pystyvät paremmin näkemään asioita myös työyhteisön ulkopuolelta ja heillä on opiskeluaajoilta tuoreemmassa muistissa paljon kokemuksia muista työpaikoista. Työkokemuksen voidaan ajatella vaikuttavan samalla tavalla työtyytyväisyyteen kuin iän. Ne, jotka ovat olleet terveysalalla vasta vähän aikaa voivat verrata nykyistä työpaikkaansa aikaisempiin työpaikkoihin, vaikka ne eivät olisikaan olleet terveydenhuollon aloja. He pystyvät myös näkemään ulkopuolelta asioita paremmin kuin jo vuosia samassa työpaikassa työskennelleet.

Vaikuttamisen mahdollisuuksia käsitelleiden väittämien analysointi ei antanut yhtä positiivisia tuloksia kuin työtyytyväisyyden tulokset. Vaikuttamisen mahdollisuudet vaikuttavat osaltaan työtyytyväisyyteen. Henkilöstö tunsu, että heillä on vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkansa asioihin. Niukka enemmistö työntekijöistä uskoi voivansa vaikuttaa paljon ainoastaan työmenetelmiinsä. Työntekijät tunsivat, etteivät voi vaikuttaa kuin vähän työtehtäviinsä tai niiden tekojärjestykseen. Työpaikan jokaisessa työpisteessä on varmasti omat tietyt työnsä, jotka pitää joka päivä suorittaa ja töiden tekojärjestyksessä voi olla tietyt ja tutut tavat työskennellä, jotka ovat voineet muotoutua niiksi ainoiksi ja oikeiksi. Mutta miksei uusia työtapoja voisi kehittää, kun huomaa jonkin tavan jo tarvitsevan päivitystä. Työntekijät uskoivat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa vain vähän. Työvoimapula tekee työtahdista vaativan, koska kaikki vaadittavat työt on kuitenkin hoidettava, vaikka miehitys olisi normaalia pienempi. Samalla potilasmäärät kasvavat koko ajan. Henkilöstön mielipiteet voisivat muuttua, jos työpaikalle pystyttäisiin palkkaamaan lisää työntekijöitä. Henkilö, joka sijoittaa työntekijät eri työpisteisiin,

määrää samalla työnjakoon ja työtovereihin liittyvät asiat. Työntekijät tunsivatkin, etteivät voi paljoa vaikuttaa näihin asioihin. Kuitenkin, Raatikaisen tutkimuksessa (2004) tehohoidon sairaanhoitajista suuri osa (88 %) arvioi voivansa tehdä omaa työtään koskevia ratkaisuja. Myös Mustosen ja Roihuvuon opinnäytetyössä (2003) oli saatu positiivisia tuloksia kysyttäessä lastenhoitajien mahdollisuuksista vaikuttaa työnsä sisältöön: 81 % hoitajista oli vastannut olevansa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Voisivatko nämä erilaiset tutkimustulokset selittyä sillä, että kuvantamisyksikössä työ on muotoutunut sarjaksi rutiineja, jotka suoritetaan tietyssä järjestyksessä sen enempää asiaa pohtimatta. Muuttuvissa tilanteissa soveltaminen ja vaihtoehtoisten toimintatapojen käyttäminen ei kuitenkaan varmaan ole kiellettyä.

Laitehankintoja koskevat päätökset ovat lopulta varmasti esimiestason tehtäviä. Työntekijät eivät tunteneet voivansa vaikuttaa paljoa laitehankintoihin, vaikka kuvantamisyksiköstä kerrotaankin, että henkilökunta on ollut mukana laitehankinnoista päätettäessä. Heidän mielipidettään tuleekin kysyä laitehankintojen yhteydessä, koska heidän niitä laitteita käyttävät. Työntekijät eivät myöskään tunteneet voivansa paljoa vaikuttaa henkilöstökoulutuksen sisältöön tai siihen, kuka koulutukseen osallistuu. Kuvantamisyksiköstä kuitenkin kerrotaan, että siellä tiedustellaan halukkuutta koulutukseen osallistumiseen, ja tällöin myös kartoitetaan, mitkä aiheet henkilöstöä kiinnostavat. Jokainen voisi halutessaan vaikuttaa koulutuksen sisältöön. Kuvantamisyksikön henkilöstö ei siis tuntenut voivansa vaikuttaa paljoa päätöksentekoon osastolla. Myös Arvolan ym. (2005) tutkimuksessa röntgenhoitajista 80 % koki, ettei voi vaikuttaa Meilahden röntgeniä koskevaan päätöksentekoon. Raatikaisen tutkimuksessa (2004) sairaanhoitajista yli puolet (62 %) uskoi kuitenkin voivansa vaikuttaa päätöksentekoon. Raatikaisen tutkimuksen (2004) sairaanhoitajat ovat varmaankin osa avointa yhteisöä, jossa päätösten teossa yritetään ottaa huomioon kaikkien mielipiteet.

län näkökulmasta katsottaessa oli nähtävissä pieni ero nuorempien ja vanhempien työntekijöiden mielipiteissä. Vanhemmat tunsivat voivansa vaikuttaa jonkin verran enemmän asioihin työpaikalla kuin nuoremmat. He ovat ehkä saavuttaneet työurallaan tietynlaisen aseman, jossa he saavat enemmän päätösvaltaa ja heitä kuunnellaan. Työkokemuksen näkökulmasta tarkasteltaessa ei esille tullut mitään selvää eroa vähän ja kauan aikaa terveysalalla työskennelleiden välillä. Vähemmän aikaa terveysalalla työskennelleet tunsivat voivansa vaikuttaa jonkin verran enemmän työtahtiinsa, työmenetelmiinsä ja töiden tekojärjestykseen. Kauemmin terveysalalla työskennelleet tunsivat taas voivansa vaikuttaa enemmän henkilöstökoulutuksen sisältöön ja siihen osallistumiseen. Kauemmin terveysalalla työskennelleet kokevat voivansa vaikuttaa yleisellä tasolla oleviin asioihin kun taas vähemmän alalla ja samassa työpaikassa työskennel-

leet kokevat pystyvänsä paremmin vaikuttamaan omaan työskentelyynsä liittyviin asioihin.

Työtyytyväisyyden käsite on mielestäni monimutkainen, koska siitä käytetään monia hieman erilaisia nimityksiä, erilaisissa yhteyksissä ja siihen liittyy niin paljon merkityksellisiä asioita, että oli vaikea päättää, mitä aiheista työni teoreettisen osion rakennan. Vaikka en analysoinut kyselystä muita kohtia, kuin työtyytyväisyyteen ja vaikuttamisen mahdollisuuksiin liittyvät osiot, halusin tuoda työssäni esille laajemman käsityksen siitä, miten työtyytyväisyys syntyy eli motivaation ja motivoinnin kautta.

Ikä ja työkokemus terveysalalla ovat toisissaan kiinni olevia käsitteitä siten, että esim. 21–42 vuotta terveysalalla työskennellyt henkilö kuuluu luultavimmin ikänsä puolesta myös vanhimpaan ikäryhmään. Toisinpäin tätä ei voi samalla logiikalla ajatella. Muutamia vuosia terveysalalla työskennellyt henkilö ei välttämättä kuulu nuorimpaan ikäryhmään.

Monien väittämien kohdalla vastanneista viisi tai kuusi oli jättänyt merkitsemättä mielipiteensä. Kyselyn kohderyhmä ollessa kohtalaisen pieni ($n=57$), vähentää viiden tai kuuden henkilön puuttuva vastaus tutkimusryhmää jo 10 %:lla. Vaikka kohderyhmä oli pieni, ei se vähennä vertailumahdollisuuksia muiden samantyyppisten kuvantamisyksiköiden kanssa. Samassa tilanteessa keväällä 2005 olleelle, toiselle kuvantamisyksikölle tehtiin samanlainen kysely, joten sen tulosten ja tämän opinnäytetyön tulosten keskinäinen vertailu jatkotutkimusaiheena olisi erittäin mielenkiintoinen. Tutkimusjoukko on molemmissa kuvantamisyksiköissä suurin piirtein yhtä suuri ja kuvantamisyksiköt fyysisestikin samantyyppisiä, joten vertailulle on hyvä pohja. Toisena jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tehdä vastaava tutkimus kuvantamisyksikölle nyt, kun tämän opinnäytetyön kyselystä on jo pian kaksi vuotta. Olisi mielenkiintoista nähdä, miten tilanne on muuttunut, kun kuvantamisyksikkö on kevästä 2006 ollut osa suurempaa organisaatiota. Miten työntekijät ovat sopeutuneet tilanteeseen? Mitä muutoksia organisaatiomuutos on tuonut tullessaan ja miten se näkyy työpaikalla? Ovatko työolosuhteet nyt paremmat vai huonommat? Ovatko työntekijät tyytyväisiä? Onko heillä mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkansa asioihin?

Työntekijöiden hyvinvoinnin turvaaminen on tehokkaan työtoiminnan väline ja edellytys. Hyvinvointi kertoo paljon työyhteisön tilanteesta ja se vaikuttaa toiminnan laatuun. Motivoinut, sitoutunut ja osaava henkilökunta on työyhteisön voimavara ja valttikortti. Työkyvyn säilyttäminen ja parantaminen tuovat säästöjä ja siksi ongelmien paikantami-

nen ja niiden syiden selvittäminen ovat erittäin tärkeitä askeleita työn tehostamisessa ja kehittämisessä. (Elovainio, Kalliomäki-Levanto, Kivimäki 1997: 10–11.)

Halusin tehdä opinnäytetyöni yksin, koska läheisten ihmisten opinnäytetyöprosesseja seuranneena tiesin, miten vaikeaa on sovittaa yhteen monien ihmisten kiireiset aikataulut. Yksin tehdessäni sain päättää milloin teen työtäni ja missä. Paineet toisaalta kasautuvat kokonaan itselleni, kun ei ollut samassa veneessä olevaa henkilöä, jolta olisin voinut kysyä mielipidettä. Yksin puurtaminen on kuitenkin opettanut minulle paljon itsestäni ja tavastani työskennellä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselystä saadut tulokset kertovat tyytyväisestä työyhteisöstä keväällä 2005. Positiiviset tulokset eivät poista kehityksen tarvetta, joka on aina olemassa. Työyhteisö voi kehittyä aina paremmaksi. Näin voidaan astua jatkuvan kehityksen tielle, joka on kaikkien työntekijöiden ja asiakkaiden ehdoton etu. Vaikka työpaikalla voidaan mahdollisia erimielisyyksiä ja epäkohtia epävirallisesti työtovereiden kesken, tulisi sopivin väliajoin virallisestikin tutkia työtyytyväisyyttä ja selvittää, olisiko jollain työalueella kehitettävää.

Kuvantamisyksikössä tulisi lisätä varsinkin työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia. Koska kaikki kyselyyn vastanneet tunsivat jollain tasolla, ettei heillä ole mahdollisuuksia vaikuttaa, tulisikin miettiä keinoja, joilla päätöksen tekoa ja omaan työhön vaikuttamista voitaisiin lisätä. Mielestäni jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn ja etsiä rohkeasti oma tapa työskennellä. Vaihtoehtoisten työskentelytapojen etsimiseen ja löytämiseen tulisikin rohkaista. Jos vain mahdollista, uusien työntekijöiden palkkaaminen olisi vastaus jo moneen kysymykseen. Joidenkin asioiden päätöksenteossa voi muutoksen aikaan saaminen vaatia menemistä hyvinkin ylös työnjohdon portaita ja muutos olla näin todella hidasta. Yrittämistä ei kukaan kuitenkaan toivottavasti kiellä.

Koska tutkimus toi esille eroja työtyytyväisyydessä nuorempien ja vanhempien sekä vähemmän ja kauemman aikaa terveysalalla työskennelleiden välillä, tulisikin mahdollisissa jatkotoimenpiteissä huomioida näihin ryhmiin kuuluvat henkilöt ikään tai työkokemukseen katsomatta. Työpaikan epäkohtia etsittäessä ja uudistuksia tehtäessä tulisi ehdottomasti ottaa huomioon niin vanhemmat ja nuoremmat sekä vähemmän ja kauemman aikaa alalla toimineet henkilöt, koska iän ja työkokemuksen tuomat erot mielipiteissä ja näkökulmissa tulisi ehdottomasti nähdä rikkautena koko työyhteisölle. Työta-

poja ja -menetelmiä pitää kyseenalaistaa ja kuuntelemalla kaikkien mielipiteitä löytää paras mahdollinen tapa toimia muuttuvissa tilanteissa.

LÄHTEET

- Anttila, Pirkko 1996: Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: AKATIIMIOY.
- Arvola, Kaisa – Kivistö, Sini – Leppimäki, Kristiina 2005: Röntgenhoitajien työtyytyväisyys Meilahden vastuualueella. Opinnäytetyö. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma.
- Bodur, Said 2002: Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. Verkkodokumentti. <<http://ocmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/52/6/353.pdf>>. Luettu 6.11.2006.
- Cavanagh, Michael E. 1989: Sisäistä motivaatiota etsimässä. Teoksessa Timpe, A. Dale (toim.): Mikä motivoi henkilöstöä. Espoo: Weilin+Göös. 353-363.
- Collins, Jannette - Prue, Lucinda K. - Leahy-Gross, Kristine M. - Fuglestad, Shauna L. 1998: Mammographic Technologist Job Satisfaction: What Radiologists Need to Know - Results of a Large National Survey. Radiology 207 (2). 473-480. Verkkodokumentti. <<http://radiology.rsna.org/cgi/reprint/207/2/473>>. Luettu 30.10.2006.
- Elovainio, Marko - Kalliomäki-Levanto, Tiina – Kivimäki, Mika 1997: Työ, yhteistyö ja asiantuntemuksen jakautuminen väestövastuisessa tai alueellisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa. Stakes. Saarijärvi: Gummerus.
- Grönroos, Eija 2006: Työn organisointi ja työn jako röntgenosastoilla. Moniste. Helsinki. 20.09.2006.
- Grönroos, Eija 2006. Sähköposti. Lähetetty 19.4.2006.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2002: Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Juuti, Pauli 1987: Työpaikan ilmapiiri. Teoksessa Juuti, Pauli (toim.): Ihminen, työpaikan tärkein voimavara. Työturvallisuuskeskus: Kauppakirjapaino Oy. 42-51.
- Kiviholma, Maarit 1996: Kehitysvammahoitajien työtyytyväisyys ja voimavarat. Pro Gradu-tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.
- Leidecker, Joel K. – Hall, James J. 1989: Motivaatio: hyvä teoria ja huonot sovellukset. Teoksessa Timpe, A. Dale (toim.): Mikä motivoi henkilöstöä. Espoo: Weilin+Göös. 23-34.
- Mustonen, Suvi – Roihuvuo, Heidi 2003: Lapsista iloa elämään - Mannerheimin Lastensuojeluliiton hoitajien työtyytyväisyys ja kiinnostuminen vapaaehtoisuudesta. Opinnäytetyö. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma.
- Otala, Leenamajja 2003: Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Juva: WSOY.

- Pöyhönen, Terhi 1987: Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, Kari – Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos. 127-141.
- Raatikainen, Sirkka-Liisa 2004: Sairaanhoidajien työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus tehohoidossa. Pro Gradu-tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.
- Rauramo, Päivi 2004: Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ruohotie, Pekka 1987: Työtyytyväisyys, motivaatio ja suoritus. Teoksessa Juuti, Pauli (toim.): Ihminen, työpaikan tärkein voimavara. Työturvallisuuskeskus: Kauppakirjapaino Oy. 32-40.
- Ruohotie, Pekka 1998: Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, Pekka – Honka, Juhani 1999: Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Räisänen, Kirsi – Honkonen, Teija 2004: Työterveyshuollon haasteena on haitallisen työstressin hallinta. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2004-04/ty%C3%B6stressin+hallinta.htm>>. Luettu 27.4.2006.
- Saari, Jorma 1987: Työympäristö säätelee työntekoa. Teoksessa Juuti, Pauli (toim.): Ihminen, työpaikan tärkein voimavara. Työturvallisuuskeskus: Kauppakirjapaino Oy. 53-79.
- Työn hallinta 2005. Turun ja Porin työsuojelupiiri. Verkkodokumentti. Päivitetty 19.10.2005. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tutsp_linkitettavat/363>. Luettu 27.4.2006.
- Työn hallinta ja henkinen hyvinvointi 2005. TYKY. Verkkodokumentti. Päivitetty 14.1.2005. <<http://www.tyky.fi/tyky/Suomi/Yksilo/Tyo+ja+tyoolot/Psyykkiset+tekijat/tyonhallinta.htm>>. Luettu 27.4.2006.
- Työntekijät talouden ristiaallokossa 1999. Työterveyslaitos. Tiedote 18/1999. Verkkodokumentti. Päivitetty 13.7.2005. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/1999/tiedote_18_99.htm>. Luettu 27.4.2006.
- Vartia, Maarit – Lahtinen, Marjaana – Joki, Marjut – Soini, Sinikka 2002: Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa Lindström, Kari – Leppänen, Anneli (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos. 220-241.
- Viestintätieteellinen tutkimus 2006. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/viesverk/viest-tiet/kaytannot/valinnat/maara.html>> Luettu 2.9.2006.