

TYÖHYVINVOINTI HAMMASHOITAJIEN KOKEMANA

Tampereen yliopisto  
Hoitotieteen laitos  
Pro gradu tutkielma  
Nina Vainio  
kevät 2009

## TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Hoitotieteen laitos

Vainio Nina: Työhyvinvointi hammashoitajien kokemana

Pro gradu -tutkielma, 48 sivua, 24 liitteet

Ohjaajat: THT, dosentti Marja-Terttu Tarkka ja TtM Anja Rantanen

Hoitotiede

Maaliskuu 2009

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hammashoitajien kokemaa työhyvinvointia, johtamista, sosiaalista tukea ja tiimityötä sekä näiden yhteyttä hyvinvoinnin kokemiseen. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointia lisääviä ja heikentäviä tekijöitä.

Kysely suunnattiin kaikille Vantaan kaupungin Suun terveydenhuollon hammashoitajille (N=117) ja vastausprosentti oli 76 % (n=89). Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella marras-joulukuun aikana vuonna 2008. Kyselylomakkeessa käytettiin yleistä pohjoismaista QPSNordic-mittaria, jota käytetään työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden mittaamiseen. Tässä tutkimuksessa käytettiin mittarista osioita, jotka sisältävät väittämiä työhyvinvoinnista, johtamisesta, sosiaalisesta tuesta ja tiimityöstä. Lisäksi kyselylomakkeeseen oli lisätty kaksi avointa kysymystä liittyen työhyvinvointia lisääviin ja vähentäviin tekijöihin.

Aineisto analysoitiin monivalintakysymysten osalta tilastollisesti SPSS 16 for Windows-tilasto-ohjelmalla. Aineistosta muodostettiin mittarin ohjeiden mukaan 18 summamuuttujaa ja niiden luotettavuutta tarkastettiin Chonbachin alfa-kertoimen avulla. Tilastollisina menetelminä käytettiin t-testiä, yksisuuntaista varianssianalyysiä (ANOVA), Mann-Whitney U-testiä, Kruskal Wallis-testiä sekä Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönerittelyllä.

Tutkimuksen mukaan hammashoitajat kokivat työhyvinvoinnin kohtalaisena. Työhyvinvointia edistivät sosiaalinen ilmapiiri, ulkoiset motiivit sekä työn haasteellisuus. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä voidaan tässä tutkimuksessa pitää henkilöstön niukkaa huomioon ottoa sekä vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia. Johtaminen koettiin kokonaisuutena hyvänä, mihin vaikutti oikeudenmukainen kohtelu. Sosiaalinen tuki koettiin myös hyväksi, jossa ystävien ja sukulaisten tuki nousi tärkeimmäksi. Tiimityön koettiin toimivan hyvin.

Tutkimuksessa merkittävimiksi hammashoitajien työhyvinvoinnin kanssa yhteydessä oleviksi taustamuuttujiksi osoittautuivat toimenkuva sekä työpaikan sijainti. Tutkimustulosten mukaan johtamisella ja sosiaalisella tuella oli yhteys henkilöstön huomioimiseen. Tiimityö oli yhteydessä sosiaaliseen ilmapiiriin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että hammashoitajat olivat tyytyväisiä johtamiseen sekä tiimityöskentelyyn. Kohtalaiseksi koetun työhyvinvoinnin kehittämiskohteiksi nousi hammashoitajan työnkuvan selkeyttäminen, työnkierto, työtehtävien organisointi sekä koulutustarpeen kartoitus.

**Avainsanat:** työhyvinvointi, hammashoitaja, johtaminen, sosiaalinen tuki, tiimityö

## ABSTRACT

UNIVERSITY OF TAMPERE

Department of Nursing Sciences

Vainio Nina: Job satisfaction as experienced by dental nurses

Bachelor's thesis, 48 pages, 24 appendices

Advisors: Marja-Terttu Tarkka, PhD, Senior Assistant Professor, Anja Rantanen, MNSc

Nursing Sciences

March 2009

---

The aim of this study was to describe workplace contentment, management, social support and team work as experienced by the dental nurses, as well as their correlation in experiencing job satisfaction. Another objective was to illustrate factors that were contributive or detrimental to contentment at work places.

A questionnaire was sent to all dental nurses (N=117) working in Oral Health Care Unit of the city of Vantaa, out of which 76% responded (N=89). The survey was conducted during the months of November and December in 2008. The questionnaire was based on QPSNordic indicator, which is used for evaluating psycho-social factors at workplace. Items relating to job satisfaction, management, social support and team work were employed in this study. In addition, two open questions were added to the questionnaire that dealt with factors contributing or detrimental to job satisfaction in general.

The collected material from the multiple choice questions was analyzed statistically using SPSS 16 for Windows programme. Cronbach's alfa coefficient was used to form 18 sum variables from the collected material according to the indicator instructions. Statistical methods used were T-test, one-way variance analysis (ANOVA), Mann-Whitney U-test, Kruskal Wallis test and Spearman's rank order correlation. Open questions were evaluated by content analysis.

The findings of study showed that dental nurses felt their job satisfaction levels at being reasonably content. Factors contributory to job satisfaction were social atmosphere, external motivation as well as work challenges. The major detrimental factor discovered in this study was the impression that too little attention is paid to employees and that they are not able to influence on their work. Management as a whole was considered to be good because of impartial treatment. Social support was considered also to be satisfactory, but was mostly influenced by support from friends and family members. Teamwork was found to be effective.

Most important background variables linked to job satisfaction considered by dental nurses were the job description and the location of work place. According to the study, management and social support was linked with employee involvement, while teamwork was related to social environment. It can be concluded that dental nurses were generally satisfied with management and teamwork. Issues raised in this study that are required to raise job satisfaction levels in dental nurses are that their job status needs to be clarified, attention needed to their work rotations, organization of duties as well as mapping out the need for further education.

**Keywords:** Job satisfaction, dental nurses, management, social support, Teamwork.

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Kyselylomakkeen mittarin rakenne

TAULUKKO 2. Summamuuttujat ja niiden Cronbachin alfa-kertoimet

TAULUKKO 3. Hammashoitajien (N=89) taustatiedot

TAULUKKO 4. Hammashoitajien työhyvinvoinnin keskiarvot osa-alueittain

TAULUKKO 5. Johtamisen, sosiaalisen tuen ja tiimin keskiarvot osa-alueittain

TAULUKKO 6. Työhyvinvointia lisäävät tekijät

TAULUKKO 7. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

## **LIITETAULUKOT**

LIITETAULUKKO 1. Hoitohenkilökunnan hyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia vuosilta 1998–2008

LIITETAULUKKO 2. Muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat

LIITETAULUKKO 3. Taustamuuttujien yhteys hammashoitajien kokemaan työhyvinvointiin

LIITETAULUKKO 4. Johtamisen yhteys koettuun työhyvinvointiin

LIITETAULUKKO 5. Sosiaalisen tuen yhteys koettuun työhyvinvointiin

LIITETAULUKKO 6. Tiimityön yhteys koettuun työhyvinvointiin

LIITETAULUKKO 7. Työhyvinvointia lisäävät tekijät

LIITETAULUKKO 8. Työhyvinvointia vähentävät tekijät

## **LIITTEET**

LIITE 1. Kyselylomake

LIITE 2. Kyselylomakkeen saatekirje

LIITE 3. Tutkimuslupa-anomus

# Sisällysluettelo

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS.....</b>                                      | <b>1</b>  |
| <b>2</b> | <b>TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT.....</b>   | <b>3</b>  |
| 2.1      | HAMMASHOITAJAN TYÖNKUVAUS.....   | 3         |
| 2.2      | TYÖHYVINVOINTI.....  | 5         |
| 2.3      | TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET .....   | 5         |
| 2.3.1    | <i>Työn vaatimukset .....</i>  | <i>5</i>  |
| 2.3.2    | <i>Työmotivaatiot ja työmotiivit .....</i>                                       | <i>8</i>  |
| 2.3.3    | <i>Vaikutusmahdollisuudet työssä.....</i>  | <i>9</i>  |
| 2.3.4    | <i>Työyhteisö, organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri .....</i>                      | <i>9</i>  |
| 2.4      | JOHTAJUUS .....  | 11        |
| 2.5      | SOSIAALINEN TUKI .....   | 12        |
| 2.6      | TIIMITYÖ .....   | 13        |
| 2.7      | YHTEENVETO TEOREETTISISTA LÄHTÖKOHDISTA .....                                    | 15        |
| <b>3</b> | <b>TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ONGELMAT .....</b>                                   | <b>16</b> |
| <b>4</b> | <b>TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT.....</b>                              | <b>17</b> |
| 4.1      | AINEISTON KERUU .....  | 17        |
| 4.2      | TUTKIMUKSESSA KÄYTETTY MITTARI .....   | 17        |
| 4.3      | AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYSOINTI.....  | 19        |
| <b>5</b> | <b>TUTKIMUSTULOKSET .....</b>  | <b>23</b> |
| 5.1      | HENKILÖKUNNAN KOKEMA TYÖHYVINVOINTI .....  | 24        |
| 5.2      | JOHTAMINEN .....   | 27        |
| 5.3      | SOSIAALINEN TUKI .....   | 28        |
| 5.4      | TIIMITYÖ .....   | 28        |
| 5.5      | TAUSTAMUUTTUIJEN YHTEYS HAMMASHOITAJIEN KOKEMAAN TYÖHYVINVOINTIIN .....          | 29        |
| 5.6      | JOHTAMISEN, SOSIAALISEN TUEN JA TIIMITYÖN YHTEYS KOETTUUN TYÖHYVINVOINTIIN ..... | 31        |
| 5.7      | TYÖHYVINVOINTIA LISÄÄVÄT JA VÄHENTÄVÄT TEKIJÄT .....                             | 31        |
| <b>6</b> | <b>POHDINTA .....</b>  | <b>33</b> |
| 6.1      | TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....                                       | 33        |
| 6.2      | TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU .....  | 34        |
| 6.3      | JOHTOPÄÄTÖKSET .....   | 39        |
| 6.4      | KEHITYSEHDOTUKSET JA JATKOTUTKIMUKSET .....                                      | 39        |
|          | <b>LÄHDELUETTELO .....</b>   | <b>42</b> |

# 1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ on muuttunut entistä kuormittavammaksi viimeisen vuosikymmenen aikana toisin kuin useilla muilla työelämän alueilla (Ylöstalo, 2003). Vuosina 2001–2002 toimeenpantu hammashuollon kokonaisuudistus ja vuonna 2005 voimaan tullut hoitotakuu toivat suun terveydenhuollon palvelujen järjestämisen ja hoidon korvattavuuden osalta samaan asemaan muun terveydenhuollon kanssa (Hakanen 2004).

Viimeaikaiset työelämään kohdistuneet suoritus- ja tehokkuusvaatimukset ovat osaltaan lisänneet myös hammashoitohenkilökuntaan kohdistuvia paineita. Yleisesti hammashoitotyö on koettu raskaaksi ja Suomessa työpaineet ovat hammashuollossa kasvaneet entisestään koko väestön tullessa terveyskeskushammashuollon piiriin. Hammashoidon työyhteisössä on haasteita yksilön, työtiimin ja koko yhteisön tasolla. Tärkeää on ymmärtää, mikä näissä antaa voimavaroja ja mitkä ovat kuluttavia tekijöitä. (Nyman 2002.)

Hoitohenkilöstöltä vaaditaan nykyään innovatiivisuutta, jatkuvaa oppimista, moniammatillisuutta, kehittämisaktiivisuutta ja yleistä joustavuutta. Hoitohenkilökunnan kokemaa työhyvinvointia kuormittaa henkilöstön ikääntyminen, työn vastuullisuus, itsenäisyyden ja osaamisvaatimusten lisääntyminen, henkilöstöresurssien puute ja jatkuvasti kasvavat potilasmäärät (Peiponen ym. 2003; Kanste 2005).

Työuupumus on lisääntynyt hoitohenkilökunnan keskuudessa ja sitä on julkisella sektorilla selitetty työn vaatimuksien lisääntymisenä, vaikutusmahdollisuudet työhön ovat heikentyneet ja voimia vievä tunnettyö potilastöissä koetaan entistä rasittavampana (Hakanen 2004). Julkisella sektorilla hammaslääkäreiden työuupumuksesta 55 % kärsii lievästä ja 4 % vakavasta työuupumuksesta ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Stressioireita julkisen sektorin hammaslääkäreillä (22 %) oli selvästi muuta työväestöä (10 %) ja ylempiä toimihenkilöitä (13 %) enemmän. (Hakanen 2004).

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista kartoittavat tutkimukset ovat Suomessa ja ulkomailla rakentuneet uupumis- ja stressikäsitteiden varaan, kun taas hyvinvointinäkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle (Robison & Siitonen 2001; Kuokkanen 2004). Työhyvinvointi on yhteiskunnallisesti merkittävä tutkimuskohde, sillä työstä johtuvat mielenterveysongelmat, muut sairaudet ja onnettomuudet maksavat yhteiskunnalle huomattavia summia (Liukkonen ym. 1999).

Työhyvinvointi ei synny sattumalta, vaan vaatii pitkäjänteistä työnantajien sekä työntekijöiden yhteistä kehittämistyötä. Tärkeimpiä tekijöitä henkisen jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta ovat organisaatio- ja työyhteisötekijät, työympäristö ja työolot, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika- ja työjärjestelyt, työnvaatimukset sekä oma fyysinen ja psyykinen terveys. (Notkola 2002.) Tämä tuli esille myös Jäske-Rovion (2002) tutkimuksessa, jonka mukaan 65 % hammashoitajista oli tyytyväisiä koettuun työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttivat hyvä työilmapiiri, toimivat työtilat, työkaverit, yhteishenki, kiireettömyys, suunnitelmallisuus, koulutus, palkkaus ja esimiesten tuki.

Työhyvinvointia käytetään usein mittarina kartoittaessa organisaation menestymistä ja työyhteisön hyvinvoinnin lisäämistä. Stressin ja uupumuksen esiintyvyyteen tulevaisuudessa vaikuttavat edellä mainitut uudet työelämämme haasteet ja riskitekijät. Työstressin ja -uupumuksen ehkäisy ja hallinta ovat myös tulevaisuudessa työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisen sekä kohentamisen avaintekijöitä, koska hyvinvoiva ja menestyvä työyhteisö tuottaa enemmän ja palvelee paremmin perustehtäväänsä. (Nakari 2000.)

Työhyvinvoinnilla ja työtyytyväisyydellä tarkoitetaan usein samaa asiaa ja niitä käytetään toistensa synonyymeina. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi määritellään useista erilaisista työelämän elementeistä koostuvaksi työntekijän tunnepitoiseksi kokemukseksi, jolloin työntekijä ensisijaisesti haluaa saada työstä tyydytystä. Tässä työssä työhyvinvointi määritetään työn vaatimuksilla, hammashoitajan mahdollisuuksilla vaikuttaa työhönsä, työmotivaatiolla sekä työyhteisön organisaatiokulttuurilla ja ilmapiirillä. Työhyvinvointia selitetään johtamisella, sosiaalisella tuella ja tiimityöllä. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Vantaan terveyskeskuksen Suun Terveydenhuollossa työskentelevien hammashoitajien työhyvinvointia.

Vantaan terveyskeskuksen Suun terveydenhuolto on yksi terveydenhuollon palvelujen tuloyksikkö, jota johtaa johtava ylihammaslääkäri. Suun terveydenhuollon organisaatio on Vantaalla jakautunut 15.11.2007 lähtien maantieteellisesti kolmeen eri toimintayksikköön, joita ovat Pohjois-Vantaa, Keski-Vantaa ja Länsi-Vantaa. Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluksessa oli vuonna 2007 työntekijöitä 5 160, joista suun terveydenhuollossa työskenteli 255 henkilöä. (Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan henkilöstökertomus 2007). Aluetta johtaa ylihammaslääkäri ja hoitohenkilökunnan lähiesimies on alueen suun terveydenhuollon osastonhoitaja (Vantaan suun terveydenhuollon Laatukäsikirja 2007).

Vantaan kaupungissa on yhteensä 45 hammashoitola ja asukkaita 192 522 (1.1.2008). Suun terveydenhuollon organisaation alueet ovat kaikki erikokoisia. Pohjois-Vantaalla on asukkaita 52 322 (1.1.2008) ja heille suun terveydenhuoltopalveluja tarjoaa 10 eri hammashoitola. Korson alueella on viisi hammashoitola ja toiset viisi hoitola sijaitsee Koivukylän alueella. Pohjois-Vantaan hammashoitoloissa työskentelee 23 hammashoitajaa.

Keski-Vantaalla asukkaita on 74 655 (1.1.2008) ja alueelta löytyy 15 hammashoitola, joista viisi hammashoitola löytyy Hakunilasta ja loput 10 Tikkurilan alueelta. Keski-Vantaalla työskentelee yhteensä 52 hammashoitajaa.

Länsi-Vantaalla on asukkaita 62 297 (1.1.2008) ja hammashoitoloita Länsi-Vantaalla on 12, joista viisi hammashoitola sijaitsee Martinlaakson alueella ja seitsemän Myyrmäen alueella, joissa puolestaan työskentelee 42 hammashoitajaa. Yhteensä Vantaan Suun terveydenhuollossa työskenteli 117 hammashoitajaa. (Vantaan suun terveydenhuollon Laatukäsikirja 2007).

Jokaisella alueella on tarjota asiakkaille perushammashoitoa, tavanomaista suukirurgiaa, proteettista hoitoa sekä osa oikomishoidosta. Vantaan Suun terveydenhuollossa erikoishoidot ovat keskitettyjä eripuolille Vantaata. Pohjois-Vantaalta löytyy ilokaasuhammashoito sekä siellä suoritetaan kipupotilaiden hoitoa että vaativien purentafysiologisten ongelmien hoito. Keski-Vantaalla tarjotaan pääosa oikomishoidosta ja siellä sijaisee myös oikomisen erikoishammashoito sekä anestesiahoito ja Länsi-Vantaalla on suukirurgian ja parodontologian erikoishammaslääkärin tarjoama hoito. (Vantaan suun terveydenhuollon Laatukäsikirja 2007: Intra Vantaa 2008).

Vantaan kaupungin hammashoidossa on käytössä keskitetty ajanvaraus, joissa ajanvaraushenkilöinä toimii sekä toimistovirkailijoita että hammashoitajia. Myös koko Vantaan väestön särkypäivystys on keskitetty arkisin Tikkurilan ja Myyrmäen terveystasemalle ja viikonloppuisin särkypäivystys tarjotaan Tikkurilan terveystasemalla. Vantaalla hammashoitajan toimenkuva on moninainen, riippuen toimipisteiden erilaisesta palveluntarjonnasta. (Vantaan suun terveydenhuollon Laatukäsikirja 2007: Intra Vantaa 2008).

## **2 Teoreettiset lähtökohdat**

### **2.1 Hammashoitajan työnkuvaus**

Lähihoitaja (suu- ja hammashoidon koulutusohjelma) on sosiaali- ja terveystieteiden toisen asteen perustutkinto, joka valmistaa hammashoitajan tehtäviin. Lähihoitaja on ammattilainen, joka



työskentelee sosiaali- ja terveysalan perustehtävissä monialaisissa työryhmissä. Lähihoitajan tehtävänä on tukea ja edistää kaikenikäisten, kulttuuritaustaltaan ja eri elämäntilanteissa olevien ihmisten sosiaalista hyvinvointia ja terveyttä sekä hoitaa sairauksia. Lähihoitaja työskentelee arjen jokapäiväisissä tilanteissa yhdessä asiakkaan, potilaan ja hänen läheistensä kanssa kotona ja erilaisissa alan yksiköissä. (Suun Terveystieteiden Ammattiliitto ry).

Hammashoitaajaopiskelija suorittaa 120 opintoviikkoa (ov) kestävä koulutuksen. Koulutukseen sisältyy 40 ov:n mittainen suu- ja hammashoidon koulutusohjelman opinnot, joihin sisältyvät oppijaksot: toiminta suun terveydenhuollon palvelujärjestelmässä (4 ov), toiminta suu- ja hammashoidon yksikössä (4 ov), suun terveyden edistäminen (4 ov), suun ja hampaiden perushoito (20 ov) sekä suun ja hampaiden erikoishoito. (Suun Terveystieteiden Ammattiliitto ry).

Hammashoitaaja työskentelee yhdessä hammaslääkärin kanssa. Hammashoitajan tavoitteena on väestön suun terveydentilan kohentaminen, suun sairauksien parantaminen ja vähentäminen. Hammashoitajan tehtävänä on vastata hammaslääkärin vastaanoton toimivuudesta, aseptiikasta ja omalta osaltaan potilasturvallisuudesta. Hammashoitaaja valmistaa potilaan hammashoitoon ja avustaa hammaslääkärää potilastyöskentelyn aikana. (Suun Terveystieteiden Ammattiliitto ry).

Hammashoitaaja voi työskennellä myös itsenäisesti potilaiden suun terveyden edistämisessä, kuten ohjata suun ja hampaiden puhdistuksessa. Hammashoitajan tulee hallita erilaiset hammashoitotyön hoitokäytännöt, materiaalit, lääkeaineet ja instrumentit. Hammashoitajan tulee hallita myös suun hoitotyön ja hammaslääketieteen eri osa-alueita, kuten kariologia, ortodontia, parodontologia ja suukirurgia. (ETENE 2002). Hammashoitaaja voi potilastöiden lisäksi työskennellä työyksikön vastaavana hammashoitajana. (Suun terveydenhuollon Ammattiliitto ry).

Vantaalla hammashoitajan työtä voidaan keventää tarjoamalla mahdollisuutta työskennellä suuhygienistin apuna. Osa hammashoitajista voi toimia suun terveydenhuollon ammattilaisena keskitetyssä ajanvarauksessa, jolloin toimenkuva poikkeaa perinteisestä avustamistyöstä.

Joissakin hammashoitoloissa hammashoitajilla on siis mahdollisuus vastaanottaa omia potilaita. Hammashoitajan suorittama työ on pääasiassa ehkäisevää hammashoitoa, johon sisältyy fluorilakkaus, pinnoitukset sekä kotihoidon opetus. Hammashoitajalla on koulutuksen myötä valmiudet antaa terveyskasvatusta erilaisille ryhmille, kuten päiväkotilapsille ja koululaisille. (Suun terveydenhuollon Ammattiliitto ry).

## **2.2 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi on merkittävä taloudellinen tekijä yhteiskunnallisesti, kansantaloudellisesti ja kansainvälisesti. Työhyvinvointi ymmärretään tuottannollisena tekijänä, työn tuottavuustekijänä ja työntekijöiden terveyteen vaikuttavana tekijänä. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005.)

Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointia voidaan arvioida monella tavalla. Arvioinnin painopistealueena voi olla yksittäisen työntekijän jaksaminen ja viihtyminen työssä tai se, kuinka yksittäisen työntekijän tai ryhmän mielestä koko työyhteisö jaksaa työssään. Työhyvinvoinnin arvioinnin kohteena voivat olla myös toimintaympäristöt sekä työprosessit. Työhyvinvointi käsitteenä ja tutkimuskohteena on monimutkainen asia, jossa monet tekijät vaikuttavat työssä viihtymiseen ja työssä jaksamiseen (Kasvio 1990; Notkola 2002; Kinnunen ym. 2005).

Henkinen hyvinvointi yksilötasolla ilmenee haluna tehdä työtä, työn sujumisena ja työn hallinnan tunteena. Työhyvinvointi lisääntyy, kun työ tuntuu mielekkäältä, on sopivan haastavaa ja antaa työntekijälle oppimismahdollisuuksia. Hammaslääkäreistä Gilmourin (2005) mukaan noin puolet (34 % - 57 %) olivat tyytyväisiä työhönsä. Tyytyväisyyteen vaikuttivat positiiviset potilassuhteet ja tyytymättömyyteen puolestaan liittyi vahvasti stressi sekä kiire potilastöissä. Ahtiaisen (1997) selvityksen mukaan suomalaiset hammashoitajat olivat melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Tyytyväisyyttä lisäsi mielenkiintoisten potilaiden palveleminen hyvässä työympäristössä sopivin työajoin.

Aikamme keskeisimmät työhyvinvointia vähentävät ongelmat, kuten kiire, työn psyykkiset vaatimukset ja niiden lisääntyminen sekä työilmapiiriongelmat, liittyvät työn sisältöön, työn organisointitapoihin ja työn muutokseen. Työn kehittäminen sisältää juuri näihin ongelmiin puuttumisen sekä ennaltaehkäisyn ja näin edistetään työhyvinvointia. (Mäkitalo & Launis 2006.)

## **2.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet**

### **2.3.1 Työn vaatimukset**

Työn vaatimuksiksi katsotaan työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisaationaaliset ominaisuudet, jotka vaativat jatkuvia fyysisiä ja psyykkisiä ponnistuksia. Työ asettaa työntekijälle vaatimuksia, jotka koskevat esimerkiksi työsuoritusta tai tietyn työroolin mukaista käyttäytymistä. Työn vaatimukset eivät sinällään ole välttämättä kielteisiä, mutta niistä saattaa tulla stressitekijöitä,

mikäli vaatimuksiin vastaaminen edellyttää työntekijältä pitkään jatkuvaa ponnistelua suorituskyvyn ylärajoilla. Tällainen negatiivinen vaikutus voi johtaa heikentyneeseen työsuoritukseen, stressiin, rasittumiseen ja haitallisiin muutoksiin minäkuvassa, käyttäytymisessä ja terveydentilassa. Työn vaatimukset voidaan kokea myös positiivisena, mikä johtaa puolestaan työtyytyväisyyteen, hyvinvointiin ja parantuneeseen työsuoritukseen sekä hallinnan tunteen, itsetunnon ja persoonallisuuden kehittymiseen. (Kalimo 1987; Schaufeli & Bakker 2004).

Työn voimavaroiksi katsotaan työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisationaaliset ominaisuudet, jotka vähentävät työn vaatimuksia sekä työn fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä, jotka ovat toiminnallisen työtavoitteen saavutettavissa ja elvyttävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä työssään. (Schaufeli & Bakker 2004.)

Työn vaatimukset voidaan jakaa työn määrällisiin vaatimuksiin, päätöksenteon vaatimuksiin sekä oppimisvaatimuksiin. (Elo ym. 2002). Työssä kuormittuminen voi olla määrällistä tai laadullista. Laadullista se on silloin, kun työntekijä ei tee taitojaan vastaavaa työtä eli työ voi olla alikuormittavaa tai ylikuormittavaa. Hammaslääkäreistä viidesosa koki, etteivät oma osaaminen ja työn vaatimukset kohdanneet (Eerola 2004). Kun taas yksityissektorin naishammaslääkärit kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen työtehtävistä. (Hatakka ym. 2001).

Määrällisesti kuormittavuudesta on kysymys silloin, kun työtä on liikaa tai liian vähän. (Siltala 2004; Työturva 2005). Määrällinen kuormittavuus aiheuttaa työstressiä, kun ihmiseltä vaaditaan jatkuvasti enemmän kuin mihin ihmisen omat voimavarat riittävät. Työ ei myöskään täytä ihmisen keskeisiä odotuksia eikä tyydytä siihen kohdistuvia tarpeita. (Matikainen 1995.) Oikealla työtehtävien jakamisella työntekijöiden kesken voidaan estää liiallista kuormittumista. (Hanhinen ym. 1994; Suominen & Vuorinen 1999).

Työn ylikuormittaminen voi aiheuttaa työntekijöille stressiä. Stressi on prosessi, jonka takia henkilö ei pysty hoitamaan erilaisia tilanteita, joihin voi liittyä ahdistuksen, paineen tai vihan tunteita. Stressin aiheuttajat ovat hyvin vaihtelevia ja henkilökohtaisia. Jatkuva stressi voi johtaa ahdistukseen ja masennukseen sekä fyysisiin ongelmiin, esimerkiksi sepelvaltimotautiin (Alaujan ym. 2004). Matikaisen (1995) mukaan stressiin liittyy lukuisia oireita, jotka vaihtelevat yksilön, stressin voimakkuuden ja keston mukaan. Tutkimusten mukaan lähes kaikki hammaslääkärit kokivat jonkin asteista työstressiä (57 % -90 %) (Alvesalo ym. 1999) Hammaslääkärien kokemaan stressiin vaikuttivat aikataulusta myöhästyminen, paineen alla työskentely ja hätätilanteet vastaanotolla. Myös herkäät lääkäri-potilas-suhteet lisäsivät stressiä (Hatakka 2001; Myers & Myers 2004). Alvesalon (1999) mukaan vastaanotolla pelkäävän potilaan kohtaamisen sekä kivun tuottamisen potilaalle koettiin

aiheuttavan stressiä. Myös huoli työn jatkuvuudesta tulevaisuudessa aiheutti osalle hammaslääkäreistä (13 % - 87 %) stressiä.

Työn psyykkinen kuormitus ilmenee tyypillisemmin kiireen kokemisena. Nykypäivänä työtahti on muuttunut intensiivisemmäksi ja työpäivät ovat pidentyneet. Kiirettä aiheuttavat esimerkiksi asiakastyön tietyt piirteet, kuten potilaan kokonaisvaltainen hoitaminen tiukassa aikataulussa sekä vaikeudet suunnitella omaa työtään. Myös koettu esimiehen aiheuttama aikapaine sekä jatkuvasti kasvavat potilasjonot lisäävät kiirettä työssä. Henkilökunta kokee myös, että heillä on liian vähän aikaa taukojen pitämiseen (Töyry ym. 2001; Järnefelt 2002). Tutkimusten mukaan hammaslääkäreistä puolet (47 % -70 %) koki työtahdin kiristyneen (Hakanen 2004; Eerola 2004).

Kiireen taustalla voivat olla kohtuuttomat vaatimukset itseään kohtaan ja sitä voidaan käyttää myös kilpailukeinona työntekijöiden välillä. Jäske-Rovion (2002) mukaan vajaa puolet (38 %) hammashoitajista ja puolet (50 %) hammaslääkäreistä koki töitä olevan liikaa silloin tällöin. Gilmourin (2005) tutkimuksessa reilu puolet (67 %) hammaslääkäreistä halusi vähentää työtunteja. Eerolan (2004) mukaan kiireen ja työn kasvaneet vaatimukset koettiin negatiivisena, joka näkyi esimerkiksi hammaslääkäreiden työmotivaation laskuna.

Kiire liitetään tavoitteeseen, suoritukseen ja saavutukseen ja niiden välisiin jännitteisiin. Jos ihminen ei aseta työnsä tavoitteita tai vaadi itseltään suorituksia, niin ei hän koe kiirettä. Toisaalta kiire nähdään hyödyllisenä, sillä sen avulla saavutetaan tavoitteita. (Heiske 2001.)

Työaikalaki ja EU:n työaikadirektiivi takaavat työntekijälle oikeuden lepoon asettamalla vaatimukset vuorokausilevolle, viikkotyöajalle, yötyölle sekä vuosilomalle. Työn vaatimusten muuttuminen, kuten esimerkiksi taloudelliset muutokset, kilpailu sekä palveluyhteiskunnan vaatimukset edellyttävät työntekijältä joustamista, kuten esimerkiksi päivystävän hammashoidon ympärivuorokautinen palvelu. Joustoa tarvitaan koko työyhteisössä, sillä kiire sanelee tahdin (Rauramo 2004).

Sopimaton henkinen kuormitus johtaa pahimmillaan työuupumukseen, joka on pitkäaikaisen stressin tuloksena syntynyt häiriö, joka ilmenee väsymyksenä, kyynisyytenä sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. (Siltala 2004; Työturva 2005). Stressireaktion äärimuotona pidetään työuupumusta, jota esiintyy tyypillisesti yksilöillä, joiden keskeisin elämänsisältö on työ (Matikainen 1995). Stressi onkin varhaiseläkkeelle lähdön yleisin syy (Suomen Kuntaliitto 2002).

### 2.3.2 Työmotivaatiot ja työmotiivit

Motivaatioksi kutsutaan kaikkien niiden yllykkeiden summaa, jotka ajavat ihmisen toimimaan jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Usein yllykkeet koostuvat ihmisen omista tarpeista, haluista, vieteistä ja sisäisistä yllykkeistä sekä palkkioista ja rangaistuksista. Mitä voimakkaampi motivaatio on, sitä paremmin suorituskin yleensä etenee ja onnistuu. Motivaatio ratkaisee sen, syntyykö lopputulosta. (Peltonen & Ruohotie 1991; Rauramo 2004.) Motivaation käynnistäviä tekijöitä kutsutaan motiiveiksi. Motivaatio on kestoltaan lyhytaikaisempi ja enemmän konkreettisiin tilanteisiin ja olosuhteisiin liittyvä kuin motiivit. Motiivi on voima, jonka avulla viritetään, suunnataan ja ylläpidetään päämäärään suuntautuvaa käyttäytymistä. (Silvennoinen 1987.)

Motiivit voidaan jakaa sisäisiin sekä ulkoisiin motiiveihin. Sisäiset motiivit liittyvät olennaisesti työn luonteeseen, kuten henkilökohtaisilla mielenkiinnon kohteilla sekä asenteilla työtä kohtaan. Sisäinen motivaatio viittaa tilanteeseen, jossa henkilö toimii täyttääkseen tarpeita, joissa on kyse itsensä toteuttamisesta ja kehittamisestä. Sisäisiä motiiveja ovat esimerkiksi tarpeet, asenteet, tavat, toiveet, sympatiat, antipatiat ja harrastukset. Työpanos on vahvasti yhteydessä työntekijän valmiuteen eli ammattitaitoon sekä mielenkiintoon tehdä työtä, joka perustuu sisäiseen motiiviin tai motiiveihin. (Jansson 1990; Ruohotie ja Peltonen 1992.)

Ulkoisia motiiveja ovat esimerkiksi sosiaalinen arvostus, menestyminen, työn jatkuminen, epäonnistuminen, palkkio ja rangaistus. Ulkoiset motiivit vaikuttavat työympäristöön, mihin kuuluu työryhmän ilmapiiri ja työympäristö sekä organisaatio. (Chung 1977; Peltonen & Ruohonen 1987.) Ulkoinen motivaatio on silloin kyseessä, kun työntekijä tekee jotakin saavuttaakseen jonkin päämäärän. Palkkiot ohjaavat usein työntekijää, sillä yksilö voi tehdä epämieluisia työtä ainoastaan suuren palkkion esimerkiksi palkan takia. (Ruohotie ja Peltonen 1992.)

Kannusteilla tarkoitetaan palkkion ennakoitua ja siitä tulee palkkio vasta silloin, kun se annetaan työntekijälle. Kannuste yleensä toimii työntekijän toiminnan virikkeenä, kun taas palkkio vahvistaa toimintaa tyydyttämällä tarpeen. (Ruohotie 1980; Peltonen & Ruohotie 1987)

Palkkiot voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, kuten taloudellisiin ja fyysisen ympäristön kannusteisiin, jotka palkitsevat ulkoisesti. Tämä sisältää palkan, työolosuhteet sekä turvallisuuden tunteen työpaikan

takia. (Ruohotie 1980.) Tutkimusten mukaan palkka vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. (Ahtialan 1997; Seo 2004.)

Toisena palkkiot jaetaan vuorovaikutuskannusteisiin, joka koetaan suurena motivoivana tekijänä, kuten yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä lisää viihtyvyyttä työssä. (Peltonen & Ruohotie 1987.)

Kolmantena osana nähdään tehtäväkannuste, jonka merkitys työelämässä on korostunut, koska sen uskotaan vaikuttavan pysyvämpään ja korkeampaan motivaatioon. Tehtäväkannusteeksi luetaan kehityskeskustelut alaisten ja esimiesten välillä. Myös työntekijän tekemä työ joka vastaa hänen kykyjään nostaa motivaatiota työhön. (Chung, K. 1977; Peltonen & Ruohotie 1987).

### **2.3.3 Vaikutusmahdollisuudet työssä**

Vaikutusmahdollisuudet työssä käsittää työntekijän mahdollisuuden vaikuttaa itseään koskeviin asioihin, kuten vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon ja työtahtiin sekä työn koettu haasteellisuus. Haasteellinen, kiinnostava, itsenäinen ja monipuolinen työ tarjoaa enemmän mahdollisuuksia yksilön itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen. (Juuti 1987.) Tyytymättömyyttä aiheuttaa yksipuolinen työ, jossa tehtävät ovat kapea-alaisia sekä yksitoikkoisia. Tällöin työssä ei voi käyttää omia kykyjä täyspainoisesti, eikä työ ole riittävän vaihtelevaa. Tyytymättömyyttä tuovat myös työstä puuttuvat oppimisen mahdollisuudet. (Kalimo 1987; Aro 1998.)

### **2.3.4 Työyhteisö, organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri**

Työryhmästä tulee toimiva työyhteisö yhteisen arvopohjan myötä. (Lindström 1994; Virtanen 2005.)

Terveystuottoalalla työyhteisön toiminta-ajatuksen tulee perustua ihmiskeskeisyyteen ja osaamiseen. (Hanhinen ym. 1994; Suominen & Vuorinen 1999). Työntekijän koulutustausta ja henkilökohtaiset kokemukset voivat vaikuttaa arvoperustaan, johon sisältyy empaattisuus, kyky kuunnella ja ymmärtää asioita toisen ihmisen näkökulmasta. (Mäkipeska & Niemelä 2002.)

Työyhteisössä ihmiset ovat useimmiten tunteneet toisensa pitkään ja tunnistavat työyhteisön yhteiset hyväksytyt arvot. Yhteisöllisyys syntyykin arvojen noudattamisista ja toimivista ihmissuhteista. Usein nämä kuviot perustuvat melko ahtaisiin normeihin ja yleisesti hyväksytyihin käyttäytymismalleihin. Toimivan, dynaamisen yhteisön pitäisi olla moniarvoinen, kohdata ja käsitellä ristiriitoja sekä sietää sisäisiä että ulkoisia paineita. Yhteisön sisäinen dynamiikka syntyykin jännitteistä ja erilaisista näkemyksistä. (Mäkipeska & Niemelä 2002.)

Hyvässä työyhteisössä tiedonkulku on avointa, henkilöstöä kehitetään ja kannustetaan jatkuvasti, työympäristö on toimiva ja turvallinen sekä vuorovaikutus esimiesten ja alaisten välillä on toimivaa. Työpaikan tulee turvata toimeentulo, eikä työntekijän tarvitse pelätä irtisanomista, sairastumista eikä

ikäntymistä. ( Hanhinen ym. 1994). Engeströmin ym.(2000) tutkimuksen mukaan hammashoidon työyhteisön toimivuus, hyvä ilmapiiri ja hyvät suhteet työtovereihin koettiin tärkeänä. Tässä yhteydessä toimivuudella tarkoitettiin sitä, että asioista pystyttiin keskustelemaan, antamaan ja vastaanottamaan sekä negatiivista että positiivista palautetta. Jäske-Rovion (2002) mukaan hammaslääkäreistä (54 %) ja hammashoitajista puolet (53 %) oli tyytyväisiä työyhteisöön. Sairaanhoidajia koskevissa tutkimuksissa työtyytyväisyyttä edisti työryhmän kiinteys ja hoitajien välinen yhteisöllisyys. (Adams & Bond 2000; Kovner ym. 2006; Utriainen & Kynkäs 2008). Henkilöstön väliset ristiriidat heikensivät viihtyvyyttä työyhteisössä (Hatakka ym. 2001).

Organisaatiokulttuuri käsitetään työyhteisöön liittyvänä ilmiönä. Organisaatiokulttuurissa tarkastellaan laajasti ryhmiä ja niiden yhteiseen kokonaisvaltaiseen tavoitteeseen pääsemistä. Organisaatiokulttuurin muodostavat perususkomukset, arvot ja asenteet, periaatteet ja normit sekä tavat sekä toimintamallit. Työntekijöiden omat oletukset ja arvot ohjaavat heidän toimintaansa, mikä vaikuttaa organisaatiokulttuuriin. (Lindström 1994; Strömmer 1999; Ojala 2003.)

Organisaatiokulttuuri on merkittävä tekijä henkilökunnan kokemaan työhyvinvointiin.

Organisaatiokulttuuri voi toimia joko edistävänä tai vahingollisena organisaation suorituskykyä ja tehokkuutta kohtaan. ( Van Fleet & Griffin 2006.) Laadukas ja toimiva organisaatiokulttuuri lisää työn tuottavuutta, kiinnostavuutta ja työssä pysymistä sekä lisää itsenäisen työskentelyn mahdollisuutta. (Kangas ym. 1999.) Useissa tutkimuksissa autonomia koetaan yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Upenieks 2002; Kovner ym. 2006). Toisaalta Seon ym. (2004) tutkimuksessa autonomia ei osoittautunut merkittäväksi tekijäksi koettuun työhyvinvointiin. Organisaatiokulttuuri koetaan huonoksi silloin, kun se rajoittaa yksilön ja ryhmän kyvykkyyttä sekä kannustaa vain keskinkertaisiin suorituksiin.(Van Fleet & Griffin 2006.)

Tässä tutkimuksessa organisaatiokulttuuri nähdään hankittuna ominaispiirteenä, jolloin siihen voi vaikuttaa.

Ilmapiiri on osa työyhteisöä sekä organisaatiokulttuuria. Työilmapiirin on koettu myös vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin. Työilmapiiri syntyy työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta ja sen on koettu vaikuttavan työyhteisön toimivuuteen sekä työmotivaatioon ja työn tuloksiin. (Strömmer 1999.) Tasa-arvona pidetään ihmisten tasapuolista kohtelua sukupuoleen, ikään tai kulttuuritaustaan katsomatta. Tasa-arvo ja mahdollisesti sen puute näkyy työssä esimerkiksi palkkauksessa, mahdollisuudesta saada tietoa sekä kehittyä työssään. Lisäksi tasa-arvoon kuuluvat erilaisuuden kunnioittaminen, tukeminen ja sietäminen.(Kauppinen & Toivanen 2002.) Tutkimusten mukaan tasa-

arvoinen työyhteisö on hyvä perusta työnilolle ja sen on koettu edesauttavan henkilöstön työhyvinvointia. Tasa-arvolla on koettu olevan myönteinen vaikutus henkilökunnan työmotivaatioon, työyhteisön innovatiivisuuteen ja luovuuteen. (Kauppinen & Veikkola 1997.)

## 2.4 Johtajuus

Nykyään johtamisesta on olemassa monenlaisia käsityksiä ja sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Johtaminen voidaan yleisesti määritellä kyvyksi tai taidoksi saada asiat tapahtumaan tavoitteiden mukaisesti. (Peltonen ja Ruohotie 1991). Johtamistyö voidaan jakaa asiajohtamiseen (management), joka on rationaalista päätöksen tekoa ja ihmisten johtamiseen (leadership), jolla tarkoitetaan esimiehen ja alaisen välistä vuorovaikutusta (Vanhala ym. 1997; Koskinen ym. 1998). Viitalan (2004) mukaan edellä mainittu jako on keinotekoinen, sillä asioita ei voida johtaa ilman ihmisiä.

Ruohotien & Hongan (1999) mukaan esimiehen keskeinen tehtävä on saada henkilöstö työskentelemään yrityksen tavoitteiden ja toimintasuunnitelman mukaan. Johtaminen (leadership) vaatii esimiehen ja alaisen välistä vuorovaikutusta, missä korostuvat muun muassa tiedonjako, päätöksenteko, vaikutusvallan jako sekä välineelliset (esimerkiksi palkka) ja emotionaaliset (esimerkiksi tuen osoittaminen) työtä tukevat järjestelmät (Ruohotie & Honka 1999; Sias ym. 2002). Notkolan (2002) mukaan hyvä esimies on aktiivinen ja valmis keskustelemaan työyhteisön nykytilasta ja tulevaisuuden haasteista sekä niiden ratkaisukeinoista. Johtaminen onkin tilannekeskeistä, eli johtaminen vaatii tilanteiden ja kokonaisuuksien hallintaa sekä herkkyyttä havaita työyhteisössä tapahtuvia asioita (Goleman 1998; Pirnes 1999). Organisaation toiminnassa keskeisessä asemassa nähdään johtamistyö, mihin sisältyy työntekijöiden mahdollisuudet osallistumiseen ja yhteistyöhön esimiesten sekä toisten työntekijöiden kanssa. (Waris 1999).

Tässä tutkielmassa tarkastellaan pääasiassa hammashoitajien lähijohtoa (osastonhoitaja, yksikön johtaja), joka vastaa ensisijaisesti operatiivisesta johtamisesta, lyhyen ja pitkän ajan suoritustavoitteiden saavuttamisesta sekä ammattitoiminnan asianmukaisuudesta. Suun terveydenhuollon hoitotyön lähijohto keskittyy palveluiden saatavuuden, toimivuuden, toiminnan asiakaskeskeisyyden ja kustannustehokkuuden parantamiseen, toiminnallisten prosessien sekä näyttöön perustuvan toiminnan kehittämiseen että tutkimuksen edellytysten luomiseen. Lähijohtajien tehtäviin kuuluu myös tukea henkilökunnan hyvinvointia ja osaamista. Tämän vuoksi hoitotyön johtajien tukeminen, ajankohtaisen tiedon välittäminen johtajuudesta sekä keskustelukanavien mahdollistaminen koetaan ensiarvoisen tärkeäksi. (Taylor 1990; Narinen 2000).



Osastonhoitajien asema lähiesimiehinä on tärkeä ja merkittävä organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Osastonhoitaja on vastuussa hoidon laadusta, yksikön tehokkaasta johtamisesta ja henkilöstön tyytyväisyydestä. Terveystieteiden osastonhoitajan asemaa on verrattu keskijohdon asemaan teollisuudessa ja liiketaloudessa. Osastonhoitajan työhön liittyy sekä kliininen hoitotyö että esimiestyö (Taylor 1990; Narinen 2000).

Johtamista tarkastellaan tässä tutkimuksessa valtuuttavan johtamisen ja johtamisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Valtuuttavalla johtamisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa hammashoitajien mahdollisuutta osallistua erilaisiin päätöksentekoihin. Kivisen (1986) mukaan esimiehellä on merkittävä rooli vaikuttaa alaistensa mahdollisuuteen osallistua erilaisiin päätöksiin. Mahdollisuus tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä voi lisätä työmotivaatiota ja työhyvinvointia sekä uskollisuutta organisaatiota kohtaan. (Patchen 1970; Karjalainen 1999; Seurantaraportti 2001; Kuokkanen 2003.)

Johtamisen oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa lähiesimiesten oikeudenmukaista kohtelua työntekijöiden kesken. Sillä on todettu olevan yhteyttä koettuun työtyytyväisyyteen ja terveyteen (Elovainio ym. 2002; Kivimäki ym. 2003). Oikeudenmukaisen johtamisen on tutkitusti todettu edistävän hoidon laatua. (Kivimäki ym. 2003.) Muutamissa tutkimuksissa (Upenieks 2002; Kovner ym. 2006) hoitohenkilökunta on toivonut esimieheltä enemmän ymmärrystä ja tasapuolista kohtelua työntekijöitä kohtaan. Toisaalta Kauppinen (2003) tutkimuksessa lähiesimiehen on koettu antavan riittävästi tukea, kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Lisäksi työntekijät kokivat saavansa lähiesimieheltä arvostusta, palautetta, konkreettista tukea ja kannustusta työssä. Myös uusiin ideoihin koettiin saavan kannustusta ja tukea etenkin esimiesten taholta.

## **2.5 Sosiaalinen tuki**

Sosiaalinen tuki sisältää konkreettista, tiedollista ja emotionaalista tukea. Konkreettinen tuki on materiaalista apua, toiminnoissa auttamista ja ajan antamista. Myös tukeutuminen asiantuntijan apuun katsotaan konkreettiseksi tueksi. Tiedollinen tuki on neuvomista, yhdessä pohtimista, keskustelua, rohkaisua ja tiedon antamista. Tietopohjainen tuki auttaa työntekijää ongelmien ratkaisussa ja oman työympäristön hallinnassa. Emotionaalinen tuki puolestaan on pitämistä, hyväksymistä, arvostamista, rakastamista ja palautteen antamista. (Perkka-Jortikka 1998; von Gruenewaldt 2004). Sosiaalinen tuki vaikuttaa koettuun työn kuormittavuuteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja vahvistaa työmotivaatiota sekä

työntekijän kykyä suoriutua työstään. Sosiaalinen tuki auttaa työntekijää tilannearvioinnissa ja ratkaisumallien löytämisessä. Haastavien tilanteiden esiintyessä työssä voidaan asia jakaa työkavereiden kesken, jolloin henkinen kuormittuneisuus vähenee. Tuen merkitys on sitä suurempi, mitä hankalampi tilanne on. (Perkka-Jortikka 1998; von Gruenewaldt 2004). Sosiaalinen tuki auttaa yksilöä sopeutumaan stressitilanteisiin ja estää stressitilanteiden aiheuttamia haitallisia seurauksia, kuten masentuneisuutta, psykosomaattisia oireita ja fyysisiä sairauksia (Winnubst ym. 1988). Vähäiseksi koettu sosiaalinen tuki liittyy sosiaaliseen kyvyttömyyteen, neuroottisuuteen ja huonoon itsetuntoon, ahdistukseen suoritustilanteissa, huonoihin ongelmanratkaisukeinoihin, kielteisiin vuorovaikutusodotuksiin ja yksinäisyyteen. (Sarason & Sarason 1990)

Sairaanhoitajien työtyytyväisyys-tutkimuksissa työssä viihtyvyyttä ovat nostaneet esimiehen antama tuki. (Jäske-Rovio 2002; Upenieks 2002; Nakari 2003; Seo ym. 2004; Kovner 2006). Kuitenkin useissa tutkimuksissa hoitohenkilökunta toivoi saavansa nykyistä enemmän palautetta esimieheltä. ( Upenieks 2002; Kovner ym. 2006.) Työtovereilta ja esimieheltä saatu tuki on tärkeää myös työtehokkuuden kannalta ja vaikuttaa sitä kautta yrityksen menestymiseen (Tuomi 2000.)

Usein on havaittu, että työssä jaksamista tukee eniten puoliso, eivätkä työtoverit. (Vahtera 1993). Hyvin tukeva ihmissuhdeverkosto voi siis kompensoida huonosti tukevaa työyhteisöä, ja päinvastoin. Toisaalta välit puolisoon voivat huonota, kun työssä tapahtuu ikäviä muutoksia, esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet pienenevät (Vahtera 1995). Syyksi on arveltu että puolisoa rasitetaan liikaa omalla työstressillä, joka heikentää suhdetta ja siten tuen saantia puolisolta.

Sosiaalisen verkoston laajuuden ohella tärkeää on henkilön kyky ilmaista tuen tarvettaan sekä yleensäkin luoda ja ylläpitää nimenomaan tukea antavaa sosiaalista verkostoa. Stressitilanteeseen joutunut saattaa myös välttää sosiaalista tukea, koska sosiaalisen tuen pyytäminen tai vastaanottaminen voi merkitä oman heikkouden ja haavoittuvuuden myöntämistä sekä uhkaa omalle itsenäisyydelle ja pätemisen tunteelle (Winnubst ym. 1998).

## **2.6 Tiimityö**

Työryhmästä kehittyy tiimi, silloin kun ryhmälle kehittyy moraalinen vastuu ja sitoutumisen tunne pyrkiä yhdessä asetettuun tavoitteeseen. ( Manka 2006). Tiimi nähdään kiinteänä ja tiettyä työprosessia hoitavana pienenä ryhmänä, joka on osa organisaatiota. Lisäksi tiimi on sitoutunut yhteiseen päämäärään, yhteisiin tavoitteisiin sekä yhteiseen toimintamalliin. (Spiik 1999; Heikkilä & Heikkilä

2001; Sydänmaalakka 2004.) Spiikin (1999) mukaan tarkkaa määritelmää tiimille ei ole, sillä tiimit voivat olla monen kokoisia ja vastuualueet erilaisia. Sama ihminen voi kuulua useaan eri tiimiin.

Terveysthuollossa tiimi nähdään moniammatillisena työryhmänä, joka tekee tavoitteellista, suunnitelmallista ja säännöllistä yhteistyötä toteuttaakseen perustehtävän haasteet ja auttaa yksilöä paremmin saavuttamaan yhdessä sovitut tavoitteet. Tavoitteet voivat koskea potilashoitoa, työyhteisön muita toimintoja sekä yhteistyötä. Tiimin muodostaminen lähtee aina todellisesta tarpeesta asiakastyössä. Moniammatillisessa tiimissä jokaisen tiimin jäsenen on tuotava esiin oma asiantuntemuksensa, jotta yksikön päätehtävä ja asetetut tavoitteet saavutettaisiin (Miettinen ym. 2000; Isoherranen 2002 ).

Suun terveydenhuollossa suppeaksi hoitotiimiksi luetaan perinteinen hoitotiimi; hammaslääkäri-hammashoitaja-työpari. Laajempaan hoitotiimiin kuuluu hammaslääkäri-hammashoitaja-työparin lisäksi suuhygienisti. Hoitotiimin optimaalinen kokoonpano on sidoksissa työyksikössä hoidettavan väestön hoidon tarpeeseen tai hoidon laadun painopisteeseen. Kokoonpanosuhte voi myös olla yksi suuhygienisti ja kaksi hammaslääkärinä kolme hammashoitajaa kohti. Vaativimmissa toimenpiteissä suuhygienisti voi tarvita myös oman hammashoitajan. Oikomishoidossa toimiva kokoonpano on hammaslääkäri, hammashoitaja sekä yksi suuhygienisti. (Nyman 2003.)

Muodostetun tiimin tehokkuuteen vaikuttavat oman työn suunnittelumahdollisuus, ryhmän rakenne, jäsenten keskinäinen riippuvuus sekä ryhmän sisäiset prosessit että esimiesten tuki. Engeströmin ym. (2000) tutkimuksen mukaan hammashoitajan ja –lääkärin parityöskentelyn onnistuminen riippui vuorovaikutuksen luonteesta, siitä miten kumpikin osapuoli tunsivat toisensa tavat ja kykeni huomioimaan ne. Toimivassa parityössä ei tarvittu sanoja ja jos niitä tarvittiin, työ ei ollut enää sujuvaa. Toisaalta suhtautuminen potilaaseen saattoi hiertää lääkärin ja hoitajan suhdetta, jos heillä oli erilainen asenne potilasta kohtaan. Tutkimuksen mukaan hammashoitaja mukautti toimintansa hammaslääkärin työskentelyyn, jonka tavoitteena oli laadukas lopputulos. (Engeström ym.2000)

Tiimillä on mahdollisuus ratkaista ongelmia, joita vain esimiehet ovat aiemmin ratkoneet, ja näin tiimi pystyy ottamaan enemmän vastuuta toiminnastaan. Tiimin ihannekooksi on arvioitu 6-8 henkilöä, jotta vuorovaikutus tiimissä olisi toimivaa (Manka 2006). Onnistunut moniammatillinen tiimityöskentely parantaa asiakastyöskentelyn laatua ja tukee tiiminjäsenen tunnetta, että hänen osaamisensa on tärkeää ja arvostettua yhteisen tavoitteen kannalta (Isoherranen 2005). Työnkierto on olennainen osa tiimityötä, jonka tarkoituksena on vähentää työn yksitoikkoisuutta sekä auttaa työntekijöitä hahmottamaan toisten

työntekijöiden tehtäviä. (Alasoini 1994). Hammashoitoloissa työnkierron käyttö on vähäistä, sillä toimiva parityö tarvitsee aikaa sujuvan työn rakentamiseen.

Työnjaolla tarkoitetaan koko työyhteisön toiminnan kehittämistä, jossa toiminta sekä tehtävät järjestetään tarkoituksenmukaisella tavalla hoidon kokonaisuuden ja eri ammattiryhmien välisen osaamisen näkökulmasta (Hukkanen & Vallimies-Patomäki 2005). Engeströmin ym. (2000) tutkimuksen mukaan hammaslääkäri voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon vastuuta hoitaja sai potilaan hoidossa.

Terveydenhuollossa on nykyään työntekijöillä monenlaisia taitoja. Osa taidoista kuuluu yhdelle ammattiryhmälle, kun taas toiset taidot, kuten vuorovaikutus tai terveystieteellinen osaaminen on osa kaikkia terveydenhuollon ammatteja. Tiimityön tehokkuus perustuu siihen, että jokaisella työllä on oma arvonsa ja jokainen tunnustaa tämän arvon tiimissä. Työn arvottaminen auttaa tiimin jäsentä hahmottamaan omaa sekä toisten roolia tiimissä. (Pritchard & Pritchard 1999).

Tehtävien jako tiimityössä onkin merkittävä ammattihenkilön oman sekä potilaan oikeusturvan kannalta. Työskenneltäessä moniammatillisessa tiimissä on keskeistä, kuinka erilaista tietoa ja taitoa osataan käyttää hyväksi asiakkaan tarpeisiin vastattaessa (Isoherranen 2005). Terveydenhuollon ammattitiimeissä laillistettu lääkäri päättää potilaan hoitoon ottamisesta, lääketieteellisestä tutkimuksesta, taudinmäärittämisestä, hoidosta ja hoidon päättämisestä kyseisessä organisaatiossa (laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 22§). Hoitaessaan potilasta lääkäri käyttää apuna niitä tietoja, joita hän saa tiimin muilta jäseniltä.

## **2.7 Yhteenveto teoreettisista lähtökohdista**

Hammaslääkärin avustamistyö on muotoutunut hammaslääkärin kanssa yhteistyössä tehtäväksi suun alueen sairauksien tutkimukseen ja hoitoon osallistuvaksi hoitotyöksi. Hammashoitajan työ sisältää hammaslääkärin vastaanoton toimintavalmiudesta huolehtimisen, aseptiikan ja omalta osaltaan myös potilasturvallisuudesta vastaamisen. Nykyään hammashoitajat valmistavat potilaan hoitoon ja avustavat hammaslääkärää potilastyöskentelyn aikana. Hammashoitajan on erilaisten hoitokäytäntöjen hallitsemisen ja vastaanotolla käytettävien aineiden tuntemisen lisäksi kyettävä ennakoimaan hammaslääkärin toiveet ja tarpeet, jotta työ sujuisi nopeasti ja varmasti. Hammashoitajista osa tekee myös itsenäistä hoitotyötä yhteisten potilaiden parissa.

Tarkasteltuna teoreettista viitekehystä voidaan nähdä työhyvinvointi laajana ja moniulotteisena ilmiönä. Yhteiskunnan ja terveydenhuollon muutokset ovat vaikuttaneet hoitohenkilökunnan

toimintaympäristöön ja toimenkuvaa. Työn sisällön muuttuminen, organisaation rakennemuutokset, yhteiskunnalliset muutokset, uudet kuormitustekijät, henkilöstöressurssien riittämättömyys ja jatkuvasti kasvava potilasaineisto kuuluvat hoitotyön jatkuvaan muutokseen. Jatkuvissa työn muutoksissa työntekijöille aiheutuu osaamispaineita, stressiä, kiirettä ja uupumusta. Työntekijöiden terveyteen vaikuttavat työmäärän epätasainen jakautuminen ja kiire. Vaatimukset hoitohenkilökuntaa kohtaan ovat kasvaneet ja työn on koettu kuormittavan liikaa, jonka on haitallista työhyvinvoinnille.

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat ensisijaisesti työntekijän kokemus työn mielekkyydestä, työtehtävien koettu hallinta sekä työstä saatava arvostus. Työnhallintaan liittyy ammattitaito, työn määrä ja vaikutusmahdollisuudet työssä. Hoitotyöntekijöiden mahdollisuudet osallistua oman työnsä suunnitteluun ja päätöksen tekoon sekä hyvä työyhteisö, positiiviset potilassuhteet sekä riittävät henkilöstöressurssit lisäävät työhyvinvointia. Lisäksi työhyvinvointia lisää asiakkailta, esimieheltä ja työkavereilta saatu arvostus. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin liittyy oleellisesti hoitotyön organisointi, johtaminen, sosiaalinen tuki sekä tiimityö.

### **3 Tutkimuksen tarkoitus ja ongelmat**

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hammashoitajien työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksen avulla voidaan tuottaa organisaatiolle arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää mahdollisen kehittämissuunnitelman laatimisessa.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Miten hammashoitajat kuvaavat työhyvinvoinnin?
2. Miten hammashoitajat kuvaavat johtajuuden?
3. Miten hammashoitajat kuvaavat sosiaalisen tuen?
4. Miten hammashoitajat kuvaavat tiimityön?
5. Millä tekijöillä on yhteyttä hammashoitajien työhyvinvointiin?
6. Mitkä tekijät lisäävät ja vähentävät työhyvinvointia hammashoitajien kokemana?

## **4 Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat**

### **4.1 Aineiston keruu**

Tutkimuslupa haettiin Vantaan kaupungin vastaavalta terveystalvelujen johtajalta (Dno SOSTER 5208/2008/092).

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella (liite 1), jotka toimitettiin Vantaan kaupungin sisäisen postin kautta yhdyshenkilöinä toimiville osastonhoitajille. Osastonhoitajille oli laadittu erillinen informatiivinen kirje tutkimuksesta. (liite 3). Kyselylomakkeissa oli liitetty erillinen saatekirje hammashoitajille. (liite 2). Täytetyt kyselylomakkeet lähetettiin sisäisen postin kautta Myyrmäen Suun terveydenhuolto yksikköön, josta tutkija kävi noutamassa lähetetyt palautuskuoret.

Kysely toteutettiin 24.11–19.12.2008 Vantaan kaupungin terveyskeskuksen hammashoitajille (N=117). Palautuspäivään mennessä palautettiin 46 lomaketta. Alhaisen vastauslomakkeiden määrän takia vastausaikaa pidennettiin kahdella viikolla. Osastonhoitajat toimivat yhdyshenkilöinä ja jakoivat kyselylomakkeet oman osastonsa hammashoitajille.

Kaikkiaan tutkimuksen kyselyyn vastasi 89 (76 %) hammashoitajaa. Kaikki palautetut kyselylomakkeet otettiin mukaan tutkimukseen, vaikka osaan kysymyksistä oli jätetty vastaamatta.

### **4.2 Tutkimuksessa käytetty mittari**

Tutkimuksessa käytettiin survey-menetelmää, joka on suunnitelmallista kysely- tai haastattelulomakkeen avulla toteutettavaa tiedonkeruuta. Tehokkaana ja taloudellisena menetelmänä surveymenetelmä on hyvä täsmällisten tosiasiatietojen keräämisessä. (Uusitalo 1997). Kyselylomake on yksi survey-tutkimuksen menetelmiä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoin muotoja, joissa tutkimusaineisto kerätään standardoidusti ja jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2002). Surveyn avulla kerätty aineisto käsitellään kvantitatiivisesti. Kyselytutkimuksen etuna nähdään ison tutkimusaineiston käsittelymahdollisuus. Tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan myös kysyä monia eri asioita (Hirsjärvi ym. 2002.)

Surveyn käyttöön on kohdistunut paljon kritiikkiä, mutta myös useat asiat puoltavat sitä. Selvittäessä tosiasioita survey on tehokas menetelmä, kun taas käsitysten, mielipiteiden ja asenteiden tutkiminen tällä menetelmällä on ongelmallista. (Uusitalo 1997).

Surveymenetelmä voi rajoittaa haastateltavan todellisen minän esille tuloa sillä luottamuksen kehittyminen haastateltavan sekä haastattelijan välille on hidas prosessi. Surveytutkimuksen heikkouteen luetaan myös vastaajan asettaminen joko kokonaan tai osittain vieraan ongelman eteen. Vastaukset kysymyksiin, joita vastaaja ei ymmärrä, aiheuttavat tulkinnassa ongelmia. (Uusitalo 1997).

Tutkimuksessa käytettiin pohjoismaista QPSNordic-mittarin osioita, jotka sisältävät väittämiä työhyvinvoinnista, johtamisesta, sosiaalisesta tuesta ja tiimityöskentelystä. Kyselylomake muodostui monivalintakysymyksistä sekä väittämistä, jotka käsittelevät työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, kuten työn määrälliset ja päätöksen teon vaatimukset, oppimisvaatimukset, sisäiset ja ulkoiset työmotiivit, työn haasteellisuus, vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon ja työtahtiin, sosiaalinen ilmapiiri, innovatiivinen ilmapiiri, tasa-arvon puute, henkilöstön huomioon ottaminen, valtuuttava johtaminen, johtamisen oikeudenmukaisuus, esimiehen tuki, työtoverien ja läheisten tuki ja tiimityön arviointi. (Elo ym. 2000.) (Taulukko 1.)

Työhyvinvointia mitanneet kysymykset ovat suurelta osin Likertin 5-portaisella asteikolla. Asteikossa on viisi vastausvaihtoehtoa. Lisäksi kyselylomakkeeseen lisättiin kaksi avointa kysymystä, joilla kartoitettiin työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä.

Mittarin ensimmäisessä osiossa tarkasteltiin hammashoitajien taustamuuttujia, kuten syntymävuosi, siviilisääty, ammatillinen koulutus, työtilanne, nykyinen toimenkuva, työpaikan sijainti sekä työpaikan koko. Kyselomakkeen toisessa osiossa käsiteltiin työhyvinvointia kysymyksillä 1-38, kolmannessa osiossa tarkasteltiin johtamista kysymyksillä 39-44, neljännessä osiossa sosiaalista tukea kysymyksillä 45-54, viidennessä osiossa tiimityötä kysymyksillä 55-57 ja kuudennessa osiossa tarkasteltiin avoimien kysymysten kautta työhyvinvointia lisääviä (kysymys 58) ja vähentäviä tekijöitä (kysymys 59).

## TAULUKKO 1. Kyselylomakkeen rakenne

---

### Monivalintakysymykset ja taustamuuttujat

#### Työhyvinvointi

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Työnvaatimukset                    | Työn määrälliset vaatimukset (1-4)<br>Päätöksen teon vaatimukset (5-7)<br>Oppimisvaatimukset (8-10)                         |
| Työnmotiivit                       | Sisäiset työmotiivit (11-13)<br>Ulkoiset motiivit (14-15)   |
| Työntekijän vaikutusmahdollisuudet | Työn haasteellisuus (16-18)<br>Vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon (19-23)<br>Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin (24-27)  |
| Organisaatiokulttuuri              | Sosiaalinen ilmapiiri (28-30)<br>Innovatiivinen ilmapiiri (31-33)<br>Tasa-arvo (34-35)<br>Henkilöstön huomioon otto (36-38) |

#### Johtaminen

Valtuuttava johtaminen (39-41)  
Johtamisen oikeudenmukaisuus(42-44)

#### Sosiaalinen tuki

Esimiestuki(45-48, 54)  
Työtoverien tuki (49-50)  
Tuki ystäviltä ja sukulaisilta (51-53)

#### Tiimityö

Tiimityön arviointi (55-57)

#### Avoimet kysymykset

Työhyvinvointia lisäävät tekijä

Työhyvinvointia vähentävät tekijät

---

### **4.3 Aineiston käsittely ja analysointi**

Kyselyn suorittamisen jälkeen saadut kyselylomakkeet (N=89) koodattiin tietokoneelle. Koodatut kyselylomakkeet auttoivat tunnistamaan saman vastaajan analyysin eri vaiheissa. Aineisto tallennettiin ja analysoitiin SPSS 16 for Windows-tilasto-ohjelmalla. Tietojen analysointi aloitettiin tekemällä muuttujan jakaumaa kuvaavia tunnuslukuja, keskiarvoja, keskihajontoja sekä muuttujien prosentti- ja



frekvenssijakaumia. Aineiston kuvailuun käytettiin muuttujien prosentti- ja frekvenssijakaumia sekä keskiarvoja että keskihajontoja. (Heikkilä 2005; Metsämuuronen 2006.)

Taustamuuttajat luokiteltiin uudelleen aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Syntymävuoden osalta aineisto luokiteltiin kolmeen luokkaan: 22–44-vuotiaat, 45–54- vuotiaat tai 55–65- vuotiaat. Siviilisäädyn muuttajat luokiteltiin kolmeen luokkaan: naimisissa, avoliitossa ja yksineläjä. Naimaton, eronnut, leski ja muu yhdistettiin luokkaan yksin eläjä. Ammatillisen koulutuksen osalta aineisto luokiteltiin kahteen luokkaan: ammattikoulu/ koulutason koulutus ja opistotasoinen koulutus/ muu koulutus. Tutkimuksessa työtilannetta kuvavaan kysymykseen vastattiin vain kahteen vaihtoehtoon, joten työtilanne luokiteltiin kahteen luokkaan: vakituinen ja määräaikainen kokopäivätyö. Nykyinen toimenkuva luokiteltiin kahteen luokkaan: perushammashoito ja muut hammashoitajan työt.

Aineistosta muodostettiin summamuuttajat ja niiden luokittelut. (Taulukko 2.) Ennen summamuuttujan rakentamista tulee mitata muuttujien sisäinen johdonmukaisuus, jossa käytetään Chronbachin alfa-kerrointa. Kertoimen arvoa 0,6 ja sitä suurempaa arvoa pidetään riittävänä summamuuttujan luomiseen (Heikkilä 2005.) Tässä tutkimuksessa summamuuttujiksi hyväksyttiin myös matalat Chronbachin alfa-kertoimet, kuten oppimisvaatimukset (Chronbachin alfa 0.520), ulkoiset motiivit (Chronbachin alfa 0.179) ja innovatiivinen ilmapiiri (Chronbachin alfa 0.545), koska summamuuttajat muodostettiin mittarin laatijoiden ohjeiden mukaan. Mittaria on kokeiltu ja testattu useissa pohjoismaissa ja kyseiset summamuuttajat on havaittu luotettavaksi sekä sisäisesti johdonmukaiseksi. (Elo ym. 2002.) Summamuuttujan luomisessa tulee huomioida, että muuttajat ovat kaikki yhdensuuntaisia eli tässä työssä pienin arvo edustaa negatiivista ja suurin arvo positiivista. Kysymykset 29 ja 44 käännettiin ohjeen mukaan tilastollista analyysiä vasten. (Heikkilä 2005).

Viisiportainen Likert-asteikko muutettiin kolmiportaiseksi aineiston käsittelyn helpottamiseksi: erittäin harvoin tai ei koskaan → harvoin, silloin tällöin → silloin tällöin, Melko usein, hyvin usein tai aina → usein. Kolmiportaisessa asteikossa pienin arvo kuvaa negatiivisinta ja suurin arvo positiivisinta mielipidettä. Analyysiä jatkettiin ottamalla uudelleenluokitellusta aineistosta suorat, prosentti- ja frekvenssijakaumat.

TAULUKKO 2. Summamuuttujat ja niiden Cronbachin alfa-kertoimet

| Summanmuuttuja                            | Kysymykset         | Cronbachin alfat |
|---|--------------------|------------------|
| <b>Työhyvinvointi</b>                     |                    |                  |
| <u>Työn vaatimukset:</u>                  | 1, 2, 3, 4         | 0,670            |
| Määrälliset vaatimukset                   |                    |                  |
| Päätöksenteon vaatimukset                 | 5, 6, 7            | 0,711            |
| Oppimisvaatimukset                        | 8, 9, 10           | 0,520            |
| <u>Työnmotiivit</u>                       | 11, 12, 13         | 0,666            |
| Sisäiset työmotiivit                      |                    |                  |
| Ulkoiset motiivit                         | 14, 15             | 0,179            |
| <u>Työntekijän vaikutusmahdollisuudet</u> | 16, 17, 18         | 0,758            |
| Työn haasteellisuus                       |                    |                  |
| Vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon    | 19, 20, 21, 22, 23 | 0,757            |
| Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin         | 24, 25, 26, 27     | 0,857            |
| <u>Organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri</u> | 28, 29, 30         | 0,826            |
| Sosiaalinen ilmapiiri                     |                    |                  |
| Innovatiivinen ilmapiiri                  | 31, 32, 33         | 0,545            |
| Tasa-arvon puute                          | 34, 35             | 0,809            |
| Henkilöstön huomioonottaminen             | 36, 37, 38         | 0,737            |
| <b>Johtaminen</b>                         |                    |                  |
| Valtuuttava johtaminen                    | 39, 40, 41         | 0,870            |
| Johtamisen oikeudenmukaisuus              | 42, 43, 44         | 0,847            |
| <b>Sosiaalinen tuki</b>                   |                    |                  |
| Esimiestuki                               | 45, 46, 47, 48     | 0,834            |
| Työtoverien tuki                          | 49, 50             | 0,761            |
| Tuki ystäviltä ja sukulaisilta            | 51, 52, 53         | 0,843            |
| <b>Tiimityö</b>                           |                    |                  |
| Tiimityön arviointi                       | 55, 56, 57         | 0,831            |

Summamuuttujista tarkistettiin normaalijakautuneisuus Kolmogovin-Smirnovin testillä. Summamuuttujista 11 (työn määrälliset vaatimukset, päätöksen teon vaatimukset, oppimisvaatimukset,

sisäiset motiivit, ulkoiset motiivit, työn haasteellisuus, vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon, vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, innovatiivinen ilmapiiri, henkilöstön huomioon otto ja valtuuttava johtaminen) olivat normaalistajakautuneita. Tuloksissa kuvataan taustamuuttujien yhteyttä normaalijakautuneisiin summamuuttujiin käyttäen kaksiluokkaisilla muuttujilla t-testiä ja kolmeluokkaisilla yksisuuntaista varianssianalyysiä (One-Way ANOVA). Muuttujat, jotka eivät olleet normaalisti jakautuneita (sosiaalinen ilmapiiri, tasa-arvon puute, johtamisen oikeudenmukaisuus, esimiehen tuki, työtoverien tuki, ystävien tuki ja tiimityö) käytettiin non-parametrisiä testejä. Kaksiluokkaisissa muuttujissa käytettiin Mannin-Whitneyn U-testiä ja kolmiluokkaisissa muuttujissa Kruskallin-Wallis testin testiä. (Heikkilä 2005, Metsämuuronen 2006.) Johtamisen, sosiaalisen tuen ja tiimityön yhteyttä työhyvinvointin tarkasteltiin ensin hajontakuvion avulla ja testattiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla. (Heikkilä 2005.)

Muuttujien keskinäisen riippuvuuden merkitsevyytensä tarkasteltiin p-arvon avulla. P-arvo kertoo, kuinka todennäköistä riippuvuus on kahden muuttujan välillä. Tässä tutkimuksessa tilastollisen merkittävyyden raja oli  $p < 0.05$ . (Heikkilä 2005; Metsämuuronen 2006.)

Tuloksia esitellään tekstissä taulukoin. Tutkimuksen loppupuolella on erilaisia liitetaulukoita selventämään tuloksia.

Kahden avoimen kysymyksen analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällön erittelyä, jossa teemoiteltiin vastaukset tiettyihin luokkiin. Sisällön erittelyksi kutsutaan prosessia, jossa aineistoon aluksi tutustutaan, aineisto pelkistetään, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä sisällönanalyysin luotettavuuden arviointi. Sisällön erittelyssä on olennaista erottaa tutkimusaineistosta samanlaisuudet ja erilaisuudet. Erittelyn tarkoituksena oli luoda tiivis ja selkeä kuvaus hammashoitajien työhyvinvointia lisäävistä sekä työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Avoimien kysymysten analysointi aloitettiin lukemalla vastaukset kokonaisuudessaan läpi ja pelkistämällä informaatiota eli poimimalla tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset ja jättämällä analyysin ulkopuolelle sellainen informaatio, joka ei liittynyt kysyttävään asiaan. Analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuuksia, jolloin saman ilmauksen alle saattoi sisältyä yhdestä sanasta useisiin lauseisiin käsittäviä ilmauksia. Ajatuskokonaisuudet poimittiin aineistosta ja kirjoitettiin ylös tiiviissä pelkistetystä muodossa. (Tuomi & Sarajarvi 2002; Janhonen & Nikkonen 2003).

Pelkistämisen jälkeen aineisto klusteroitiin eli ryhmiteltiin. Tässä aineiston ryhmittelyssä etsitään pelkistettyjen ilmaisujen erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaukset

yhdisteltiin alaluokiksi, jotka edelleen abstrahoitettiin eli yhdisteltiin samansisältöiset luokat yläluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002; Janhonen & Nikkonen 2003). Työhyvinvointia lisääviksi yläluokiksi muodostuivat hyvä työilmapiiri, arvostus, hyvä työyhteisö, ajankäytön suunnittelu, toimiva työympäristö, vaikutusmahdollisuudet, itsensä kehittäminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. (Taulukko 6.) Työhyvinvointia vähentäviksi yläluokiksi muodostui huono työilmapiiri, kiire, huono työyhteisö, tiedonkulun puute, tuen puute ja henkilökohtaiset rasitteet. (Taulukko 7.)

## **5 Tutkimustulokset**

Tutkimukseen osallistui 89 (76 %) hammashoitajaa, joiden keski-ikä oli 48 vuotta (kh .9,0 vaihteluväli 22-65 v.). Puolet (58 %) hammashoitajista oli naimisissa. Noin kahdella kolmasosalla hammashoitajista oli ammatillinen koulutason tutkinto (65 %). Lähes kaikki (90 %) hammashoitajat työskentelivät täysipäiväisesti. Hammashoitajista reilu puolet (56 %) työskenteli hammashoitajana perushammashoidossa. Hammashoitajat olivat jakautuneet tasaisesti pienten (1-4 hoituhuonetta) ja suurten (5 tai enemmän hoituhuonetta) hammashoitoloiden välillä. Pienissä hammashoitoloissa työskenteli 45 % hammashoitajista, kun taas isoissa hammashoidon yksiköissä työskenteli 43 % vastaajista. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Hammashoitajien (N=89) taustatiedot

| <b>Taustamuuttuja</b>                 | <b>n</b> | <b>%</b> |
|---------------------------------------|----------|----------|
| <u>Siviilisäätö</u>                   |          |          |
| avioliitto                            | 52       | 58,4     |
| avoliitto                             | 23       | 25,8     |
| naimaton                              | 14       | 15,7     |
| <u>Ammatillinen koulutus</u>          |          |          |
| ammattikoulu/koulutason koulutus      | 58       | 65,2     |
| opistotasoinen koulutus/muu           | 31       | 34,4     |
| <u>Työtilanne</u>                     |          |          |
| vakituinen                            | 80       | 89,9     |
| määräaikainen kokopäivätyö            | 9        | 10,1     |
| <u>Nykyinen toimenkuva</u>            |          |          |
| hammashoitajana perushammashoidossa   | 50       | 56,2     |
| hammashoitajana erikoishammashoidossa | 25       | 28,1     |
| ajanvarauksessa/muu                   | 13       | 14,6     |
| <u>Työpaikan sijainti</u>             |          |          |
| Pohjois-Vantaa                        | 22       | 24,7     |
| Keski-Vantaa                          | 29       | 32,6     |
| Länsi-Vantaa                          | 38       | 42,7     |
| <u>Työpaikan koko</u>                 |          |          |
| 1-4 hoituhuonetta                     | 40       | 51,3     |
| hoituhuoneita 5 tai enemmän           | 38       | 48,7     |

### 5.1 Henkilökunnan kokema työhyvinvointi

Hammashoitajien työhyvinvointia kuvaavat keskiarvot laskettiin QPSNordic-mittarin Likert-asteikolta saatujen arvojen (1-5) perusteella. Keskiarvot 1.0–2.0 määriteltiin tarkoittamaan heikkoa työhyvinvointia, keskiarvot 2.1–3.5 kohtalaista työhyvinvointia, keskiarvot 3.6–4.5 hyvää työhyvinvointia ja keskiarvot 4.6–5.0 korkeaa työhyvinvointia.

#### Työn vaatimukset

Hammashoitajan kokivat työn vaatimukset kohtalaiseksi (ka. 3.43, kh. 0.73) Työn vaatimukseen sisältyivät määrälliset ja päätöksen teon vaatimukset sekä oppimisvaatimukset.

Hammashoitajat olivat kohtalaisen tyytyväisiä työn määrällisiin vaatimuksiin (ka. 2.93, kh. 0.6).

Määrällisesti kuormittavuudesta on kysymys silloin, kun työtä on liikaa tai liian vähän. Yli puolet (58 %) vastaajista koki silloin tällöin työmäärän jakautuvan epätasaisesti sekä lähes puolet (47 %) koki

töitä olevan liikaa. Hammashoitajista puolet koki joutuvansa työskentelemään melko usein nopeasti (53 %) ja kolmasosa vastaajista joutui melko harvoin (33 %) tai erittäin harvoin (32 %) ylitöihin. (Taulukko 4, Liite 2.)

Päätöksenteon vaatimuksiin hammashoitajat olivat kohtalaisen tyytyväisiä.(ka. 3.36, kh. 0.6). Hammashoitajista puolet (52 %) koki joutuvansa silloin tällöin tekemään nopeita ratkaisuja työssään, kun taas monimutkaisia päätöksiä joutui silloin tällöin vajaan puolet tekemään (40 %). Hammashoitajan työn koettiin vaativan kiinteää keskittymistä melko usein (59 %). (Taulukko 4, Liite 2.)

Työn oppimisvaatimuksia (ka. 2.0 kh. 0.5) mitattaessa hammashoitajat kokivat koulutuksen tarpeen heikoksi. Vastaajista reilu puolet tunsi melko harvoin (59 %) työnsä liian vaikeaksi ja eivät kokeneet tarvitsevansa lisäkoulutusta suorittaakseen tehtäviä. Reilut puolet vastaajista (58 %) koki työnsä silloin tällöin edellyttävän uusien tietojen ja taitojen hankkimista. (Taulukko 4, Liite 2.)

### **Työmotiivit**

Työmotiivit koettiin hyväksi hammashoitajilla (ka. 3.67, kh. 0.6). Työmotiivit jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin motiiveihin. Sisäisiin motiiveihin kuuluu mahdollisuus kehittää itseään sekä käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä sekä saada jotakin arvokasta aikaan. Hammashoitajista 39 % koki silloin tällöin mahdollisuuden käyttää sisäisiä motiiveja työssään. Ulkoisiin motiiveihin kuuluvat työn jatkuvuus ja tulojen säännöllisyys (86 %), jotka nousivat kaikkein tärkeimmäksi ulkoisista motiiveista. Suuriin osa vastaajista koki hammashoitajan työ melko usein rauhalliseksi (silloin tällöin 35 % ja melko usein 35 %). (Taulukko 4, Liite 2.)

### **Vaikutusmahdollisuudet työssä**

Hammashoitajat kokivat omat vaikutusmahdollisuudet työssään kohtalaiseksi (ka. 3.42, kh. 1.82). Työn tarjoama haasteellisuus (ka. 3.4, kh. 0.6) toi kohtalaista työhyvinvointia hammashoitajille. Haasteellisuutta mittaavissa osioissa puolet hammashoitajista koki työnsä melko usein haasteelliseksi (46 %) ja miellekkääksi (57 %). (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

Vastaajilla oli omasta mielestään kohtalainen mahdollisuus vaikuttaa mahdollisiin päätöksentekoihin työpaikalla (ka. 3.4, kh. 0.6). Hammashoitajista neljäsosa koki melko harvoin voivansa vaikuttaa työmäärään (49 %), työparin valintaan (44 %) sekä aikaan, milloin on yhteydessä asiakkaisiin (42 %). Kolmasosa hammashoitajista (32 %) koki melko usein mahdollisuuden valita oman työtavan työnsä

suorittamiseen. Työn kannalta tärkeisiin päätöksiin hammashoitajista vajaa puolet (44 %) koki silloin tällöin mahdollisuuden vaikuttaa. (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

Hammashoitajat kokivat vaikutusmahdollisuudet työssään kohtalaiseksi (ka. 2.9, kh. 0.6). Hammashoitajat kokivat melko harvoin mahdollisuuden vaikuttaa omaan työtahtiin (51 %), omien taukojen suunnitteluun (46 %), taukojen pituuteen (42 %) sekä liukuvaan ajan käyttöön (36 %). (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

### **Organisaation kulttuuri ja ilmapiiri**

Organisaation kulttuuri ja ilmapiiri koettiin kohtalaiseksi (ka. 2.96, kh. 0.7). Sosiaalinen ilmapiiri koettiin pääasiassa myönteisenä (ka.4.1, kh. 0.65). Reilut puolet vastanneista koki työilmapiirin melko usein kannustavaksi (57 %) ja mukavaksi (66 %). Hammashoitajista suurin osa (44 %) ei kokenut työpaikan ilmapiiriä epäileväksi. (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

Innovatiivinen ilmapiiri (ka. 3.3, kh. 0.6) rohkaisee työntekijöitä ideoiden esittämiseen ja kehittämiseen. Vastaaajista reilu puolet koki työpaikan kannustavan henkilökuntaa miettimään kehitysehdotuksia työtapojen parantamiseksi (53 %) sekä tekemään aloitteita työpaikalla (63 %). Työyhteisön tiedonkulkua pidettiin melko usein (45 %) riittävänä. Tasa-arvo eli samanarvoisuus työyhteisössä koettiin hammashoitajien työyhteisössä hyvänä. Epätasa-arvoa sukupuolten (60 %) ja iän (48 %) perusteella esiintyi erittäin harvoin. (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

Mittarissa tarkastellaan myös henkilöstön huomioon ottamista organisaatiossa hammashoitajien näkökulmasta. Henkilöstön huomioon ottaminen koettiin kohtalaiseksi (ka. 2.9, kh. 0.8). Vastajat kokivat melko harvoin (39 %) saavansa palkkiota hyvästä työsuorituksesta. Johdon koettiin olevan silloin tällöin (37 %) kiinnostunut henkilökunnan terveydestä. Organisaation koettiin huolehtivan silloin tällöin (42 %) hyvin työntekijöistään. (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

Tämän tutkimuksen mukaan hammashoitajien työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvo oli 3.5 (kh. 0.63), joten työhyvinvointi arvioitiin kokonaisuutena kohtalaiseksi. (Taulukko 4.). Kokonaiskeskiarvoon käännettiin oppimisvaatimukset sekä tasa-arvonpuute, jotta voitiin tarkastella summamuuttujia samalta näkökulmalta. (Taulukko 4, Liitetaulukko 2)

TAULUKKO 4. Hammashoitajien työhyvinvoinnin keskiarvot osa-alueittain

| Muuttuja                               | N  | Keski-arvo | Keski-hajonta |
|--|----|------------|---------------|
| Työn määrälliset vaatimukset           | 89 | 2.93       | 0.60          |
| Päätöksenteon vaatimukset              | 89 | 3.36       | 0.59          |
| Osaamisvaatimukset                     | 89 | 2.00       | 0.50          |
| Sisäiset työmotiivit                   | 89 | 3.36       | 0.69          |
| Ulkoiset työmotiivit                   | 88 | 3.97       | 0.52          |
| Työn haasteellisuus                    | 89 | 3.96       | 0.63          |
| Vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon | 88 | 3.36       | 0.59          |
| Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin      | 89 | 2.93       | 0.60          |
| Sosiaalinen ilmapiiri                  | 89 | 4.05       | 0.65          |
| Innovatiivinen ilmapiiri               | 89 | 3.26       | 0.55          |
| Tasa-arvon puute                       | 89 | 1.69       | 0.83          |
| Henkilöstön huomioon otto              | 89 | 2.85       | 0.75          |

Skaala 1-5, 1 = toteutuu huonommin, 5 = toteutuu parhaiten

Keskiarvot 1.0–2.0 = Heikko työhyvinvointi

Keskiarvot 2.1–3.5 = Kohtalainen työhyvinvointi

Keskiarvot 3.6–4.5 = Hyvä työhyvinvointi

Keskiarvot 4.6–5.0 = Korkea työhyvinvointi

## 5.2 Johtaminen

Johtamista tarkastellaan valtuuttavan johtamisen sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Johtamisen kokonaiskeskiarvoksi saatiin 3.6 (kh. 0.9), joka kuvaa hammashoitajien johtamisen hyväksi. (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)



Tulosten mukaan valtuuttava johtaminen (ka. 3.1, kh. 0.9) koettiin kohtalaisena. Neljäsosa vastaajista koki esimiehen silloin tällöin rohkaisevan hammashoitajia osallistumaan tärkeisiin päätöksiin (45 %) sekä rohkaisemaan työntekijää esittämään eriävän mielipiteensä (40 %). Esimiehen koettiin auttavan hammashoitajaa taitojensa kehittämisessä silloin tällöin (48 %). (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)

Johtamisen oikeudenmukaisuus koettiin puolestaan hyvänä (ka. 4.0, kh. 0.8). Esimiehen koettiin jakavan työt (54 %) ja kohtelevan henkilökuntaa (47 %) melko usein oikeudenmukaisesti sekä tasapuolisesti. (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)

### **5.3 Sosiaalinen tuki**

Esimehen antama tuki työntekijöille koettiin hyvänä (ka. 4.0, kh. 0.8). Vajaa puolet hammashoitajista koki esimiehen tukevan ja auttavan tarvittaessa melko usein (40 %) sekä arvostavan vastaajan työskentelyä (44 %). Hammashoitajista 45 % koki esimiehen kuuntelevan työntekijää työhön liittyvissä ongelmissa. (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)

Työkaverien tuki (ka. 3.9, kh. 0.7) koettiin lähes yhtä hyväksi kuin esimiehen tuki. Reilu puoli vastaajista koki työtoverien kuuntelevan heitä työhön liittyvissä ongelmissa (52 %) sekä saavansa heiltä apua ja tukea tarvittaessa (57 %). (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)

Sukulaisten ja ystävien tuki (ka. 4.2, kh. 0.7) koettiin kaikkein tärkeimpänä. Ystävien koettiin haluavan kuunnella vastaajan työongelmista melko usein (40 %). Puolet vastaajista koki voivansa aina puhua työhön liittyvistä ongelmista puolison tai lähiomaisen kanssa (49 %) sekä luotti ystävien ja perheen tukeen, jos työssä ilmeni ongelmia (53 %). Hammashoitajien kokema sosiaalinen tuki koettiin hyväksi ja kokonaiskeskiarvo oli 4.03. (kh. 0.7). (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)

### **5.4 Tiimityö**

Tiimityö on merkittävä osa hammashoitajan työtä, joka tässä tutkimuksessa koettiin hyväksi (ka. 4.0, kh. 0.6). Puolet hammashoitajista koki oman tiimin melko usein onnistuvan ongelmien ratkaisuisissa (55 %) ja toimivan joustavasti (54 %). Hammashoitajat arvostivat omaa jäsenyyttään tiimissä (53 %). Tiimityö sai kokonaiskeskiarvoksi 4.0 (kh. 0.62), jolloin tiimityö on vastaajien mielestä hyvää. (Taulukko 5, Liitetaulukko 2)

TAULUKKO 5. Hammashoitajien johtamisen, sosiaalisen tuen ja tiimin keski-arvot osa-alueittain

| Muuttuja                       | Keski-arvo | Keski-hajonta |
|--------------------------------|------------|---------------|
| Valtuuttava johtaminen         | 3.10       | 0.88          |
| Johtamisen oikeudenmukaisuus   | 4.0        | 0.85          |
| Esimestuki                     | 3.92       | 0.74          |
| Työtoverien tuki               | 3.90       | 0.61          |
| Tuki ystäviltä ja sukulaisilta | 4.20       | 0.73          |
| Tiimityö                       | 4.03       | 0.62          |

Skaala 1-5, 1 = toteutuu huonommin, 5 = toteutuu parhaiten

Keskiarvot 1.0–2.0 =Heikko työhyvinvointi

Keskiarvot 2.1–3.5 =Kohtalainen työhyvinvointi

Keskiarvot 3.6–4.5 =Hyvä työhyvinvointi

Keskiarvot 4.6–5.0 =Korkea työhyvinvointi

### 5.5 Taustamuuttujien yhteys hammashoitajien kokemaan työhyvinvointiin

Työtilanteella (vakituinen, määräaikainen) oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < ,0001$ ) yhteys ulkoisiin työmotiiveihin. Vakituksessa työsuhteessa (ka. 4.04) työskentelevä hammashoitaja oli tyytyväisempi ulkoisiin työmotiiveihin kuin määräaikaisessa työsuhteessa (ka. 3.25) oleva hammashoitaja. (Liitetaulukko 3.)

Toimenkuvalla (perushammashoito, muu hammashoito) oli tilastollisesti merkitsevä yhteys sisäisiin työmotiiveihin ( $p = ,020$ ). Muussa hammashoidon osa-alueilla työskentelevät hammashoitajat (ka. 3.56) kokivat sisäiset työmotiivit paremmiksi kuin perushammashoidon parissa työskentelevät hammashoitajat (ka. 3.20). Toimenkuvalla oli yhteyttä myös työn haasteellisuuteen ( $p = ,013$ ) Muussa hammashoidossa työskentelevät hammashoitajat (ka. 4.16) kokivat työn haasteellisemmaksi kuin perushammashoidossa työskentelevät (ka. 3.81). Lisäksi toimenkuvalla oli yhteyttä tasa-arvon

puutteeseen ( $p = ,012$ ). Muussa hammashoidossa työskentelevät hammashoitajat (ka. 1.99) kokivat tasa-arvon puutetta enemmän työssä kuin perushammashoidossa työskentelevät hammashoitajat (ka. 1.50). (Liitetaulukko 3.)

Työpaikan sijainnilla (Pohjois-Vantaa, Keski-Vantaa, Länsi-Vantaa) oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työn määrällisiin vaatimuksiin ( $p < ,0001$ ). Keski-Vantaalla (ka.3.27) työskentelevät hammashoitajat kokivat enemmän työn määrällisiä vaatimuksia kuin Länsi-Vantaan (ka. 2.69) ja Pohjois-Vantaan (ka. 2.91) hammashoitajat. Tilastollisesti merkitsevä ( $p < ,0001$ ) ero oli Länsi- ja Keski-Vantaan välillä työn määrällisissä vaatimuksissa.

Työpaikan sijainnilla oli tilastollisesti merkittävä yhteys päätöksen teon vaatimuksiin ( $p = ,014$ ). Keski-Vantaalla (ka. 3.60) työskentelevät hammashoitajat kokivat enemmän päätöksenteon vaatimuksia kuin Pohjois- Vantaalla ( ka. 3.14) ja Länsi-Vantaalla (ka. 3.31) työskentelevät hammashoitajat.

Tilastollisesti merkittävä ( $p = ,015$ ) ero oli Keski- Vantaan ja Pohjois-Vantaan välillä.

Työpaikan sijainnilla oli yhteyttä johtamisen oikeudenmukaisuuteen ( $p = ,040$ ). Keski-Vantaalla (ka. 3.60) työskentelevät hammashoitajat kokivat johtamisen oikeudenmukaisuuden alhaisemmaksi kuin Pohjois-Vantaan (ka. 4.30) ja Länsi-Vantaan (ka. 4.12) hammashoitajat. Tilastollisesti merkittävä ero ( $p = ,008$ ) oli Pohjois-Vantaan ja Keski-Vantaan välillä. (Liitetaulukko 3.)

Työpaikan koolla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys päätöksenteon vaatimuksiin ( $p < ,0001$ ). Suurissa hammashoitoloissa, jotka käsittävät 5 tai useampia hoitoyksiköitä, koettiin päätöksenteon vaatimukset korkeampana (ka 3.61) kuin pienissä hoitoloissa, joissa hoituhuoneita oli 1-4 (ka. 3.13). Lisäksi työpaikan koko oli yhteydessä sisäisiin työmotiiveihin ( $p = ,039$ ). Suurissa hammashoitoloissa (ka. 3.52) sisäiset motiivit koettiin korkeampana kuin pienissä hammashoitoloissa (ka. 3.19). (Liitetaulukko 3.)

Tutkimuksessa merkittävimmiten hammashoitajien työhyvinvoinnin kanssa yhteydessä oleviksi taustamuuttujiksi osoittautuivat toimenkuva sekä työpaikan sijainti. Tulosten mukaan tyytyväisempiä työhönsä olivat vakituisessa työsuhteessa olevat, Pohjois-Vantaalla työskentelevät perushammashoidon hammashoitajat. Taustamuuttujilla ikä, siviilisääty tai koulutus ei näyttänyt olevan tilastollista yhteyttä summamuuttujien kanssa. (Liitetaulukko 3.)

## 5.6 Johtamisen, sosiaalisen tuen ja tiimityön yhteys koettuun työhyvinvointiin

Johtamisella tarkoitetaan valtuuttavaa johtamista ja johtamisen oikeudenmukaisuutta.

Valtuuttava johtaminen oli yhteydessä työhyvinvointiin, kuten esimerkiksi henkilöstön huomioimiseen ( $r = .65, p < .0001$ ) ja sosiaaliseen ilmapiiriin ( $r = .54, p < .0001$ ) sekä innovatiiviseen ilmapiiriin ( $r = .53, p < .0001$ ). Myös oikeudenmukaisella johtamisella oli yhteyttä hammashoitajien kokemaan työhyvinvointiin. Voimakkain yhteys oli oikeudenmukaisen johtamisen ja henkilöstön huomioimisen välillä ( $r = .61, p < .0001$ ). (Liitetaulukko 4.).

Sosiaalisella tuella tarkoitetaan esimiehen, työtoverien sekä ystävien että sukulaisten antamaa tukea. Sosiaalisella tuella oli yhteyttä työhyvinvointiin. Esimiestuen ja henkilöstön huomioimisen välillä ( $r = .73, p < .0001$ ) oli voimakkain yhteys työhyvinvointiin. Mitä enemmän esimiehet antavat tukea, sitä enemmän henkilöstö kokee saavansa huomiota.

Työtoverien antamalla tuella ja sosiaalisella ilmapiirillä oli korkea ( $r = .55, p < .0001$ ) yhteys työhyvinvointiin. Sukulaisten sekä ystävien antamalla tuella ja henkilöstön huomioimisen välinen yhteys oli myös korkea ( $r = .27, p = .009$ ). (Liitetaulukko 5).

Tiimityön ja oppimisvaatimusten välillä oli käänteinen eli negatiivinen yhteys. Tiimityön ja oppimisvaatimusten välisen yhteyden ollessa alhainen koetaan tiimityön laskevan hammashoitajien kouluttautumistarvetta. Sen sijaan tiimityön ja sosiaalisen ilmapiirin välinen yhteys oli korkea ( $r = .63, p < .0001$ ), joten tiimityön lisääntyessä myös positiivinen sosiaalinen ilmapiiri lisääntyy. (Liitetaulukko 6.)

## 5.7 Työhyvinvointia lisäävät ja vähentävät tekijät

Hyvä työilmapiiri nousi vastauksissa selkeimmin tärkeimmäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi ( $n=60$ ). Hyvää työilmapiiriä nostaa työntekijöiden välinen avoimuus ( $n=8$ ), ja huumorintaju ( $n=9$ ). Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä nähtiin myös hyvä työyhteisö ( $n=43$ ), jossa tärkeimmäksi koettiin mukavat työtoverit. Ajan käytön suunnittelulla ( $n=30$ ) koettiin myös olevan vaikutusta positiiviseen työhyvinvointiin ja ennen kaikkea arvostettiin säännöllistä päivätyötä ( $n=9$ ). Tässä  $n$  kuvaa vastausten määrää eikä vastaajien määrää. (Taulukko 6, Liitetaulukko 7)

**TAULUKKO 6. Työhyvinvointia lisäävät tekijät**

| <b>Yläluokka</b>                    | <b>n</b> |
|-------------------------------------|----------|
| Hyvä työilmapiiri                   | 60       |
| Hyvä työyhteisö                     | 43       |
| Ajankäytön suunnittelu              | 30       |
| Hyvä työympäristö                   | 17       |
| Itsensä kehittäminen                | 10       |
| Arvostus                            | 9        |
| Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen | 8        |
| Vaikutusmahdollisuudet              | 4        |
| Vastuun ottaminen                   | 3        |

Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi nousi selkeimmin koettu kiire työssä (n=64). Kiireen koettiin johtuvan liian tiukoista aikatauluista, henkilöressurssien puutteesta ja ajoittain töitä koettiin olevan liikaa. Kiire aiheutti työmäärän kuormittumista ja jatkuvaa kilpajuoksua kellon kanssa. Huonon työilmapiirin (n=32) koettiin myös vähentävän työhyvinvointia. Huonoa ilmapiiriä aiheutti selän takana puhuminen (n=5) sekä riidat työpaikalla (n=5). (Taulukko 7, Liitetaulukko 8)

**TAULUKKO 7. Työhyvinvointia heikentävät tekijät**

| <b>Yläluokka</b>   | <b>n</b> |
|--------------------|----------|
| Kiire              | 64       |
| huono työilmapiiri | 32       |
| huono työyhteisö   | 9        |
| Arvostuksen puute  | 8        |
| Tiedonkulun puute  | 4        |
| Tuen puute         | 3        |

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuus on suoraan verrannollinen käytetyn mittarin luotettavuuteen. Tässä tutkimuksessa käytettiin valmiin QPS-Nordic-mittarin osa-alueita, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta on perinteisesti kuvattu kahdella termillä: reliabiliteetilla ja validiteetilla. Molemmat termit tarkoittavat luotettavuutta, mutta reliabiliteetin sisältö viittaa tutkimuksen toistettavuuteen. Reliabiliteetti kuvaa, miten mittaustulokset ovat toistettavissa ja miten hyvin kyetään antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2002; Metsämuuronen 2003). Mittaustulokset toistettaessa eivät välttämättä ole samanlaisia, sillä työhyvinvoinnin kokemukset ovat hyvin subjektiivisia ja kontekstisidonnaisia. Luotettavuutta voi heikentää tutkimuksen kohdejoukon pienuus, jolloin käytettävät analyysimenetelmät olivat rajalliset.

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin mitata ja se voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäistä validiteettia voidaan tarkastella sisällön, rakenne- ja kriteerivaliditeetin kautta eli kuvata tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Metsämuuronen 2003). Tässä tutkimuksessa käytetyt käsitteet on kyetty operationalisoimaan QPS-Nordic-mittarissa hyvin.

Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, onko tutkimus yleistettävissä, ja mihin ryhmiin. (Metsämuuronen 2003). Tutkimustulokset ovat yleistettävissä perusjoukkoon, jos perusjoukoksi katsotaan Vantaan Suun terveydenhuollon hammashoitajat.

Verrattaessa surveytutkimuksen ongelmia tämän tutkielman kyselyyn, voidaan todeta, että tulkintatapojen ongelmallisuus on olemassa eli miten hammashoitajat ymmärtävät kysymykset ja tulkitsevat niitä. Surveymenetelmän ristiriitaisista mielipiteistä huolimatta sen käyttökelpoisuutta ei voida väheksyä (Uusitalo 1997).

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset laadittiin siten, että niillä saatiin suoraan vastaus työhyvinvointia edistäviin ja vähentäviin tekijöihin. Sisällönerittelyn haasteena pidetään tutkijan kykyä pystyä pelkistämään aineistonsa niin, että se kuvaa mahdollisemman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Tutkijan on pystyttävä luotettavasti osoittamaan yhteys aineistonsa ja tulostensa välillä. (Janhonen & Nikkonen 2003.) Luokittelun luotettavuus kasvaa käytettäessä useita eri henkilöitä luokitteluun. Tässä tutkimuksessa vain tutkija yksin teki luokittelun mikä vähentää luokittelun luotettavuutta. (Janhonen & Nikkonen 2003.)

Anttilan (1998) mukaan tutkimustyötä koskee kaksi käsitettä: luotettavuus ja anonymiteetti. Jokaisella henkilöllä on oikeus saada asianmukaista, paikkansapitävää ja riittävää tietoa tutkimuksesta, johon tutkittava antaa itsestään koskevia tietoja. Vastaajan tulee saada tietoa tutkimuksen luonteesta, sen tavoitteista, vastaavasta tutkijasta tai laitoksesta sekä tutkimustulosten käyttötarkoituksesta. Tämän tutkimuksen saatekirjeessä annettiin tietoja tutkimuksen tarkoituksesta ja vastaajilla oli mahdollisuus tarvittaessa ottaa yhteyttä tutkijaan lisätietojen saamiseksi. Vastaajien antamien tietojen luottamuksellisuus varmistettiin koodaamalla kyselylomakkeet ja niitä käsiteltiin nimettöminä koko tutkimuksen ajan. Tietoja käsiteltiin niin, ettei yksittäisiä vastaajia voitu tunnistaa.

Aineiston keräämisessä, kuten myös sen käsittelyssä tulee taata luottamuksellisuus, vastanneiden henkilöiden anonymiteetti sekä aineiston asianmukainen tallentaminen. (ETENE 2001; Hirsjärvi ym. 2002).

Tutkimuksen tulee olla yhteiskunnallisesti merkittävä ja sen tulee vastata johonkin tärkeään kysymykseen (Hirsjärvi ym.2002). Tutkimus työhyvinvoinnista on tärkeää terveydenhuollon aloilla, joissa jatkuva henkilöstöpula tuo lisäpainetta työntekijöille, joiden on selvittävä suuresta työmäärästä pienemmällä miehityksellä. Suun terveydenhuoltoalalla muutokset hoitoon pääsystä sekä hoitotakuun tulemisesta suun terveydenhoidon piiriin, ovat vaikuttaneet työmäärän ja kiireen lisääntymiseen. Hammaslääkäreiden työhyvinvointia on tutkittu paljon, kuten esimerkiksi Hakasen (2006) seurantatutkimus 2003–2006 -Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa. Hammashoitajien työhyvinvointia on puolestaan tutkittu erittäin vähän Suomessa ja muualla maailmassa. Tehdyssä kirjallisuushaussa löytyi kolme suomalaista tutkimusta hammashoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista ja ulkolaisista tiedostoista ei löytynyt yhtään hammashoitajien työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia. Käytännön työssä on tullut esille tarvetta kartoittaa hammashoitajien työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä, jotta mahdolliset ongelmat tiedostettaisiin ja niihin voitaisiin etsiä ratkaisuja. Aloitteen hammashoitajien työhyvinvoinnin kartoittamiseksi teki Vantaan Suun terveydenhuollon esimiehet.

## **6.2 Tutkimustulosten tarkastelu**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hammashoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista Vantaan Suun terveydenhuollon toimipisteissä. Työhyvinvointi- käsite operationalisoitiin QPSNordic-mittarin mukaisesti. QPSNordic-mittarin mukaan työhyvinvointia määriteltiin kartoittamalla työn vaatimuksia, työmotiiveja, vaikutusmahdollisuuksia työssä, organisaation kulttuuria ja ilmapiiriä sekä miten sosiaalinen tuki, johtaminen sekä tiimityö vaikuttivat koettuun hyvinvointiin.

Hammashoitajille tehdyssä työhyvinvointi-tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi, että hammashoitotyön raskaus johtui pääosin hammashoitajien kokemasta kiireestä, työmäärien epätasaisesta jakautumisesta ja töiden liiallisesta määrästä. Nämä vastaukset tukevat Jäske-Rovion (2002) tutkimustuloksia, joissa vajaa 40 % hammashoitajista koki töitä olevan liikaa. Jäske-rovion (2002) mukaan hoitotyön raskauteen vaikuttivat kiire, pitkät potilasjonot, henkilöstöressurssien puute ja taukojen vähyys.

Useissa tutkimuksissa hoitajien ammatillisuuteen liittyvät tekijät vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin, esimerkiksi kokemus omasta pätevyydestä sekä osaamisesta ja ammatinvalinnan osuvuudesta. (McNeese-Smitch 1999; Suonsivu 2001; Suonsivu 2003). Kun taas työssä osaamattomuuden on todettu kuormittavan hoitajia sekä aiheuttavan psyykkisiä oireita. (Suonsivu 2003.) Tässä tutkimuksessa hammashoitajat kokivat oman ammattitaidon riittäväksi suoriutuakseen työstään eivätkä nähneet tarvetta lisäkoulutuksiin. Toisaalta hammashoitajat halusivat kehittää itseään ja toivoivat koulutustilaisuuksia. Tutkimuksissa jatkuva kehittyminen lisää työhyvinvointia, kuten mahdollisuus ammatilliseen ja persoonalliseen kasvuun, oppimismahdollisuudet sekä kriittisyys omaa toimintatapaa kohtaan (McNeese-Smitch 1999; Suonsivu 2001). Hoitomenetelmien nopean kehityksen vuoksi hammashoitohenkilöstön ammatillinen valmius vaatii jatkuvaa kouluttautumista, esimerkiksi hammashoidossa käytetyt tarveaineet ja hoitovälineet kehittyvät jatkuvasti ja niiden kanssa työskentely vaatii jatkuvaa oppimista. Pelkkä ammattitutkinnon tuoma pätevyys ei riitä potilaiden hoidossa, vaan tarvitaan säännöllistä tietojen päivittämistä.

Hammashoitajista puolet koki työnsä haasteellisena ja mielekkäänä, mikä toi kohtalaista työhyvinvointia hammashoitajille. Samansuuntaisia tuloksia oli saanut myös Engeström (2000), jonka mukaan hammashoitajien työhyvinvointia lisäsi työn haasteellisuus ja konkreettinen käsin tehtävä työ. Heikointa työntekijöiden ryhmässä oli mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä työmenetelmiä käyttää työnsä suorittamisessa.

Tässä tutkimuksessa tyytymättömyyttä koettiin vaikutusmahdollisuuksissa työhön, mihin vaikuttaa hammashoitajan rooli. Hammashoitajan tehtävänä on ennen kaikkea avustaa hammaslääkärää hoitotoimenpiteissä, jolloin hammaslääkärin työtahti sanelee myös hammashoitajan työn rytmiä. Vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon koettiin myös alhaiseksi. Toisaalta päätöksenteot ovat usein tilannesidonnaisia, joissa osastonhoitaja joutuu päättämään hammashoitajan sijoittumisen esimerkiksi työparin sairastapauksissa. Tällaisissa tapauksissa kiertoon joutuva hammashoitaja voi kokea epäoikeudenmukaista kohtelua. Epäoikeudenmukaisen kohtelun ja päätöksenteon on todettu olevan



yhteydessä työntekijöiden stressioireisiin (Elovainio ym. 2002, Kivimäki ym. 2003). Tässä tutkimuksessa hammashoitajat kokivatkin työparin sekä hoitolan vaihdon stressaavaksi.

Työn määrälliset vaatimukset saivat myös alhaisen arvion. Hammashoitajista puolet koki töiden jakautuvan epätasaisesti. Tämä tulos voi viitata työparien persooniin tai työskentelytapaan. Osa hammaslääkäreistä työskentelee nopeasti, jolloin hammashoitajalle jää aikaa potilasvaihtoon sekä riittäviin taukoihin. Kun taas osa hammaslääkäreistä työskentelee hitaammin tai tekee samalla istunnolla enemmän hoitotoimenpiteitä, jolloin hoitajalla on jatkuva kiire ja työt kasaantuvat. Työn kuormittavuutta ja epätasaista jakoa on pyritty helpottamaan työnkierrolla, kun taas osa hammashoitajista koki myös työpisteen vaihdon stressaavana.

Hoitajien välisillä ihmissuhteilla ja erilaisilla yhteisöllisillä tekijöillä on suuri merkitys hoitajien hyvinvoinnin edistäjänä, kuten esimerkiksi Adams & Bondin (2000) tutkimuksessa näiden tekijöiden merkitys hyvinvointiin korostui. Tässä tutkimuksessa työilmapiiri koettiin pääsääntöisesti myönteisenä. Vastaajista reilu puolet koki työpaikan kannustavan miettimään parannusehdotuksia työtapoihin ja tekemään aloitteita muutoksiin.

Oikeudenmukaisella kohtelulla työelämässä on tutkimusten mukaan todettu olevan yhteyttä terveyteen ja työhyvinvointiin (Kivimäki ym. 2003). Tässä tutkimuksessa työntekijät kokivat, että heitä pääosin kohdeltiin oikeudenmukaisesti. Eri sukupuolten tai ikäryhmien välillä ilmenevää epätasa-arvoista kohtelua työyksiköissä esiintyi tulosten mukaan erittäin harvoin eikä ikäryhmien välillä ollut merkittävää eroa.

Henkilöstön huomioon otto oli puutteellista. Hammashoitajista neljäsosa koki saavansa melko harvoin palautetta hyvästä työsuorituksesta, mikä laskee hyvinvointintunnetta. Hammashoitajat halusivat enemmän myönteistä palautetta työparilta sekä lähiesimieheltä, sillä rakentava palaute on ammatillisen itsetunnon tärkein lähde. Esimieheltä saatu rakentava palaute osoittaa esimiehen olevan aidosti läsnä, arvostavan ponnisteluja ja olevan kiinnostunut alaisistaan. (Kalimo ym. 2003). Kaiken paineen ja kiireen keskellä ilmeisesti palautteen saaminen ja esimiehen huomio tuntuvat työntekijöistä hyvältä ja kannustavat jaksamaan. Tuen lisäksi hammashoitajat kokivat oman työn ja toisten töiden arvostamisen lisäävän työhyvinvointia.

Hammashoitajat kokivat tiedonkulun pääosin riittäväksi työyhteisössä. Toisaalta kiire työssä ja tietokoneiden vähäinen määrä vaikeuttivat hammashoitajien mahdollisuutta lukea päivittäin työaikana sähköpostiin tulleet tiedotteet.

## **Johtaminen**

Ihmisten johtaminen on haastava ja tärkeä tehtävä. Esimies voi vaikuttaa omalla toiminnallaan merkittävästi henkilöstön hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa sekä valtuuttava johtaminen että johtamisen oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä henkilöstön huomioimiseen. Lähes kaikki hammashoitajat kokivat tulevansa hyvin toimeen lähiesimiehen kanssa ja tunsivat esimiehen kuuntelevan heitä. Vajaa puolet vastaajista koki esimiehen silloin tällöin tukevan ja rohkaisevan työntekijää erilaisissa päätöksissä. Valtuuttava johtaminen koettiin kohtalaiseksi.

Puolet hammashoitajista koki esimiesten jakavan työt tasapuolisesti (54 %) sekä kohtelevan vastaajia tasa-puolisesti (47 %). Johtamisen oikeudenmukaisuus on todettu keskeiseksi henkilöstön hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen vaikuttavaksi tekijäksi sekä sen on huomattu vaikuttavan ihmisen terveyteen (Elovainio ym. 2002; Kivimäki ym. 2003) ja hoidon laatuun (Elovainio ym. 2002).

## **Sosiaalinen tuki**

Sosiaalinen tuki vaikuttaa koettuun työn kuormittavuuteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Tuen saaminen vahvistaa työmotivaatiota sekä työntekijän kykyä suoriutua työstään. Useissa tutkimuksissa työhyvinvointia ovat nostaneet esimiehen antama tuki (Jäske-Rovio 2002; Upenieks 2002; Nakari 2003; Seo ym. 2004; Kovner 2006). Tässä tutkimuksessa puolet hammashoitajista koki, että esimies auttoi, tuki ja kuunteli tarvittaessa työhön liittyvissä ongelmissa sekä arvosti työntekijöiden saavutuksia. Esimiehen tarjoama tuki koettiin hyväksi ja nousi vahvemmin esille kuin työtoverien antama tuki. Tämä voi johtua esimiesten tuen laadusta, sillä usein esimiehet antavat konkreettista apua esimerkiksi lomakkeiden täytössä ja mahdollistavat lääkärissä käynnit työaikana. Vastakkaisia tuloksia oli Narinen (2000) saanut tutkimuksessaan, jossa omalta esimieheltä saatu tuki koettiin riittämättömäksi. Työkavereita ja heidän antamaa tukea pidettiin tärkeänä hammashoitajien työyhteisössä. Myös muissa tutkimuksissa hoitajien välinen yhteisöllisyys ja toimiva henkilöstöhallinto edistivät työhyvinvointia (Adams & Bond 2000; Engeström ym.2000).

Vahteran (1993) mukaan työssä jaksamista tukee eniten puoliso. Kuten tässä tutkimuksessa sukulaisten ja ystävien antama tuki koettiin kaikkein tärkeimpänä. Hammashoitajista puolet koki saavansa tukea ystäviltä sekä puolisolta työhön liittyvissä ongelmissa. Sukulaisten ja ystävien antamalla tuella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys henkilöstön huomioimiseen ja sosiaaliseen ilmapiiriin.

## **Tiimityö**

Suun terveydenhuollossa suppeaksi hoitotiimiksi luetaan perinteinen hoitotiimi, johon kuuluu hammaslääkäri ja hammashoitaja, jotka tekevät tavoitteellista, suunnitelmallista ja säännöllistä yhteistyötä potilaan hoidontarpeen mukaan. Engeström ym. (2000) tutkimuksessa hammashoidon tiimityö oli sujuvaa. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös tässä tutkimuksessa. Reilut puolet vastanneista koki tiimin onnistuvan ongelmien ratkaisuisissa sekä tiimin koettiin toimivan joustavasti. Tiimityöllä oli tilastollisesti merkitsevä käänteinen eli negatiivinen yhteys oppimisvaatimuksiin. Tiimin tietotaito voi ylittää yksilön tietotaidon ja näin voi vähentää hammashoitajan kouluttautumisen tarvetta. Työparilta voi oppia uusia työtapoja ja hammashoitajat voivat tarvittaessa hyödyntää työparin mukanaan tuomaa osaamista.

## **Taustamuuttajat**

Tutkimusten mukaan työsuhteella on vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Esimerkiksi tietoisuus työsuhteen varmuudesta on yksi merkittävä voimavara työmarkkinoilla (Hakanen 2004). Tämän tutkimuksen mukaan vakituisessa työsuhteessa oleva hammashoitaja oli tyytyväisempi ulkoisiin työmotiiveihin kuin määräaikaisessa työsuhteessa oleva. Myös hammashoitajan toimenkuvalla oli tutkimuksen mukaan vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan muussa hammashoidossa työskentelevä hoitaja koki korkeammaksi sisäiset työmotiivit ja työn haasteellisuuden kuin perushammashoidossa työskentelevät hoitajat.

Työpaikan sijainilla oli myös vaikutusta hammashoitajien hyvinvointiin. Keski-Vantaalla työskentelevä hammashoitaja koki työn määrälliset ja päätöksenteon vaatimukset korkeampana kuin muualla Vantaalla työskentelevät hammashoitajat. Suurissa työyksiköissä hammashoitajat kokivat saavansa enemmän vapautta päätöksen tekoon kuin pienissä hoitoyksiköissä. Onkin mahdollista, että pienissä hoitoloissa erimieltä oleva hammashoitaja kokee tulevansa leimatuksi, kun taas suurissa hoitoloissa on vertaistukea helpommin saatavilla eriäviin mielipiteisiin. Työpaikan koolla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys työn sisäiseen motivaatioon, joka todettiin tässä tutkimuksessa korkeaksi. Isoissa hoitoloissa oli hammashoitajien mukaan suurempi mahdollisuus käyttää mielikuvitusta sekä luovuutta.

Iällä, siviilisäädyllä ja ammatillisella koulutuksella ei tulosten mukaan ollut tilastollista merkitsevyyttä hammashoitajien kokemaan työhyvinvointiin.

### **6.3 Johtopäätökset**

Tutkimustulokset kuvasivat hammashoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen liittyvää johtamista, sosiaalista tukea sekä tiimityötä. Tutkimuksessa tuotiin esille hammashoitajien työhyvinvointia lisääviä sekä vähentäviä tekijöitä. Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä työyhteisössä, johtamisen kehittämisessä, koulutuksessa ja jatkotutkimuksissa.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella Vantaan suun terveydenhuollon hammashoitajilla oli kohtalainen työhyvinvointi.

Johtopäätöksenä voi todeta hammashoitajien kokevan vaikutusmahdollisuudet työssään vähäisiksi.

Tähän vaikuttaa merkitsevästi hammashoitajan työrooli. Hammashoitaja on riippuvainen hammaslääkärin työmenetelmistä sekä työtahdista. Tutkimuksessa hammashoitajat kokivat työssään kiirettä, työn tauottaminen saattoi olla hankalaa tai työtehtävien suorittamiseen ei ollut riittävästi aikaa. Lisäksi hammashoitajat kokivat töiden jakautuvan epätasaisesti ja töitä oli liikaa.

Henkilöstön huomiointi koettiin vähäiseksi, mikä näkyi puutteellisena palautteen saamisena.

Hammashoitajat toivoivat enemmän palautetta sekä esimieheltä että työtovereilta.

Koettuun työhyvinvointiin vaikuttivat positiivisesti sosiaalinen ilmapiiri, ulkoiset motiivit sekä työn haasteellisuus.

Johtaminen koettiin kokonaisuutenaan hyvänä. Valtuuttavassa johtamisessa koettiin esimiehen rohkaisevan hammashoitajia puutteellisesti päätöksen tekoon sekä eriävän mielipiteen esittämiseen.

Johtamisen oikeudenmukaisuutta taas pidettiin hyvänä. Johtaminen oli voimakkaasti yhteydessä puutteelliseksi koettuun henkilöstön huomioimiseen.

Sosiaalinen tuki koettiin riittäväksi. Sosiaalinen tuki oli yhteydessä hyväksi koettuun sosiaaliseen ilmapiiriin. Tiimityö oli toimivaa ja tuki hammashoitajan työssä oppimista.

Taustamuuttujista eniten hammashoitajien työhyvinvointiin olivat yhteydessä toimenkuva sekä työpaikansijainti.

### **6.4 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimukset**

Hammashoitajat kokivat työssä jatkuvaa kiirettä. Kehittämissuhteena on tarkastella hammashoitajan työtä ja sen ominaispiirteitä sekä erityisesti niitä elementtejä, jotka tuottavat kiireen

tuntemuksia. Tärkeätä on jokaisen työntekijän omalla kohdallaan ja myös työparin keskenään hakea sellaisia työkäytäntöjä, jotka auttavat parempaan ajanhallintaan.

Tutkimustulosten mukaan vastaajat kokivat töiden jakautuvan epätasaisesti ja kokivat töitä olevan liikaa. Tämä ongelma on tiedostettu hammashoitoloissa, kuten esimerkiksi Länsi-Vantaan hammashoitajista osa on oma-aloitteisesti halunnut työnkiertoa työmäärien tasaamiseksi. Käytännössä hammashoitaja on kuusi viikkoa ns. raskaalla paikalla ja toiset kuusi viikkoa kevyellä paikalla. Tätä mallia voisi käyttää hammashoitoloissa laajemminkin, jolloin työnkierto olisi luonnollinen osa hammashoitajan työtä. Työnkierto tuo vaihtelevuutta työhön ja voi lisätä myös työn haasteellisuutta. Toisaalta samassa työpisteessä on työnkierron yhteydessä useita eri hoitajia, jolloin vastuukysymykset voivat hämärtyä tuoden mukanaan vaikeuksia, jotka heijastuvat esimerkiksi työn sujuvuuteen ja materiaalien hankintaan. Vaikeuksien ehkäisemiseksi työkierron jokaiseen toimipisteeseen olisi hyvä nimetä vastuuhoitaja, jonka tehtävänä olisi huolehtia hoituhuoneen toimivuudesta.

Perehdyttäminen koettiin hyvänä, mutta osa hammashoitajista olisi kaivannut intensiivisempää perehdyttämistä tullessaan töihin hammashoitolaan. Uusien hammashoitajien perehdytyksessä on hyvä käydä läpi hammashoitajan toimenkuva sekä työpisteen mahdollinen vaihtelu. Kun hammashoitajilla on heti työhön tullessaan tieto mahdollisesta työnkierrosta ja kaikkia hammashoitajia koskevasta työpisteen vaihtelusta, voidaan välttyä hammashoitajan kokemasta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Hammashoitoloissa tulisi olla useampia hammashoitajia, joilla on mahdollisuus perehdyttää uusia työntekijöitä. Tästä olisi hyötyä esimerkiksi kesäaikana, jolloin tarvitaan useita sijaisia. Organisaatiokulttuuri koettiin kohtalaiseksi mihin perusteellinen perehdytys voisi vaikuttaa positiivisesti.

Henkilöstön puutteellinen huomiointi (palkitseminen, työntekijöistä huolehtiminen sekä kiinnostus henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista) koettiin ongelmana. Esimerkiksi kaikki hammashoitajat eivät saaneet esimieheltä tunnustusta työstään eivätkä palautetta työsuorituksestaan. Palautteen saannilla on suuri merkitys työtyytyväisyydelle. Palautteen antamiseen olisi arjen johtamistyössä ja työyhteisön vuorovaikutuksessa panostettava selkeästi aiempaa enemmän. Esimiehille suunnattua johtamis- ja esimieskoulutusta on perusteltua jatkaa ja lisätä entisestään. Johtamisella oli tilastollisesti merkitsevyyttä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Saatujen tulosten perusteella johtamista tulisi kehittää paremmin henkilöstön työhyvinvointia tukevaksi yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla.

Henkilöstön kehittämismahdollisuuksiin muutoksissa tulisi kiinnittää huomiota, jotta suun terveydenhuollossa työilmapiiri pysyisi positiivisena ja työt sujuisivat tehokkaasti. Hammashoitajien työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa ylläpitää ja nostaa säännöllisillä kehityskeskusteluilla ja sitä kautta työnkuvan uudelleen arvioinnilla sekä koulutuksilla. Monet Vantaan Suun terveydenhuollon työntekijät käyvät säännöllisesti sisäisissä ja ulkoisissa koulutuksissa. Nykyään kaupunkien budjetissa koulutusmäärärahat ulkoisiin koulutuksiin ovat rajalliset, niinpä sisäisiin koulutuksiin tulisi pyrkiä tulevaisuudessa panostamaan enemmän. Jotta koulutus oli hammashoitajille mielekästä, olisi hyvä kartoittaa hammashoitajien mielenkiinto koulutusaiheita kohtaan esimerkiksi osaamiskartoituksen avulla.

Hammashoitoloissa olisi hyvä yhdessä ja yhteisvastuullisesti tunnistaa oman työn ja työyhteisön vahvuudet, jotka kannattelevat muuttuvissa työolosuhteissa. Hammashoitajan työssä oli tutkimuksen mukaan monia vahvuuksia, kuten sosiaalinen tuki ja tiimityö. Ajankäytön suunnittelun koettiin myös lisäävän työhyvinvointia. Työyhteisön vahvuutena nähtiin työyhteisön toimivuus sekä hyvä ilmapiiri.

Valtakunnallinen hammashoitajien työhyvinvoinnin kartoitus olisi hyödyllinen työhyvinvoinnin edistämisessä. Olisi mielenkiintoista verrata tämän tutkimuksen tuloksia koko Suomen hammashoitajien kokemuksiin työhyvinvoinnista. Ilmenisikö tutkimustuloksissa alueellisia tai muita merkittäviä eroja ja miten työhyvinvointia voidaan kehittää valtakunnallisella tasolla näiden tulosten pohjalta. Lisäksi olisi mielenkiintoista tietää tukevatko koko valtakunnan hammashoitajien kokemukset työhyvinvoinnista tämän tutkimuksen tuloksia. Jatkotutkimuksena voisi tutkia myös perehdyttämisen laatua hammashoidossa sekä perehdyttäjän että perehdytettävän näkökulmasta ja miten sairaalamaailmassa paljon käytetty mentorointi soveltuu hammashoidon työyhteisöön.

## Lähdeluettelo

- Adams, A. & Bond, S. 2000. Hospital nurses`job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing* 32, 536-543.
- Alaujan, A.H. & Alzahem, A.M. 2004. Stress among dentists. *General Dentistry*. 52(5), 428–32.
- Ahtiainen, L. 1997. Jäsentutkimus. Suomen hammashoitaja- ja huoltajaliitto ry.
- Alasoini, T., Hyötyläinen, R., Kasvio, A., Kiviniitty, J., Klemola, S., Ruuhilehto, K., Seppälä, P., Toikka, K. & Tuominen, E. 1994. Tehdas laboratoriona, Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja. Tampere.
- Alvesalo, I., Kekkonen, J., Mäkinen, S. & Tuomikoski, H-P. 1999. Hammaslääkärin työstressi. *Suomen Hammaslääkärilehti*. 22, 1170–1175.
- Anttila, P. 1998. Tutkimuksen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. AKATIIMIOY: Helsinki.
- Ammattinetti, Hammaslääkäri. [www.ammattinetti.fi](http://www.ammattinetti.fi). [WWW-dokumentti]. Luettu 28.2.2008.
- Aro, T. & Martikainen, E. 1994. Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos, Ilmarinen. Helsinki.
- Chung, K. 1977. Motivational theories and practices. Columbus: Grid.
- Cohen, S. 1992. Stress, Social Support and Disorder. In: Veiel HOF & Baumann U The Meaning and Measurement of Social Support. Hemisphere Publishing Corporation, New York, 109–124.
- Eerola, A. 2004. Hammashoitouudistus ja työhyvinvointi. *Suomen Hammaslääkärilehti*. 20, 1188–1193.
- Ek, E., Laitinen, J., Tammelin, T., Remes, J., Raatikka, V-P. ja Kujala, V. 2003. Työssä jaksamisen ohjelma. Kirjapaino Snellman Oy. Helsinki.
- Elo, A-L. & Leppänen, A. 1997. Esimies työkyvyn tukena. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2002. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. *Työ ja ihminen* 16, 20–28.
- Engeström, K., Henricks-Eckerman, M-L., Kauhaniemi ja P. Virtanen, T. 2000. Hammashoitualan työperäisten terveystieteiden kartoitus- kemikaalialtistus ja tuki- ja liikuntaelinkuormitus paikkaustoimenpiteiden yhteydessä. Turun Aluetyölaite. Tampere.

ETENE 2001. Muistilista eettisten toimikuntien jäsenille ja tutkijoille. Sosiaali-terveysministeriö, Lääketieteellinen tutkimuseettinen jaosto <http://www.etene.org/tutkija/dokumentti/Muistlco.pdf>. Viitattu 19.9.08

ETENE. 2002. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet, ETENE-julkaisuja I.

Gilmour, J., Stewardson, D.A., Shugars, D.A. & Shugars, F. J. T. 2005. An assessment of career satisfaction among a group of general dental practitioners in Staffordshire. *British Dental Journal*. 198(11), 701-704.

Goleman, D. 1998. What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76. (11–12), 93–102.

Hakanen, J. 2004. Hammaslääkärien työhyvinvointi Suomessa. *Suomen Hammaslääkärilehti*. 7, 416–424.

Hammaslääkäriliitto. 2005. Hyvä työpaikka. Suomen hammaslääkäriliiton hyvän työpaikan kriteereitä pohtineen työryhmän muistio. [www.hammaslaakariliitto.fi](http://www.hammaslaakariliitto.fi). [WWW-dokumentti] Luettu 19.5.2008.

Hanhinen, H., Parvikko, O., Rantanen, S. & Tamminen-Peter, L. 1994. Terveenä työelämässä. WSOY:n graafiset laitokset. Porvoo.

Hatakka, P., Murtomaa, H., Nordblad, A. & Räsänen, K. 2001. Hammaslääkärien työolot ja kuormittuneisuus. *Suomen Hammaslääkärilehti* 8, (14), 810–823.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus (5.-6. painos). Edita, Helsinki.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. Innovaatisuutta etsimässä. Irtiottoa keskinkertaisuudesta. Kauppakaari. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2.p. Gummerus Kirjapaino. Yrityskirjat Oy. Jyväskylä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2002. Tutki ja kirjoita. 6.-8. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Hukkanen, E. & Vallimies-Patomäki, M. 2005. Yhteistyö ja työnjako hoitoon pääsyn turvaamisessa. Selvitys. Kansallisen terveyshankkeen työnjakopiloteista. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:21.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. WSOY. Porvoo.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. WS Bookwell oy. Juva.

Jansson, L. 1990. Urheilijan psykologinen valmennus. Otava. Keuruu.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Kustannusosakeyhtiö. Otava. Helsinki



- Jäske-Rovio, S. 2002. Hammashuoltajien työtyytyväisyyskartoitus Mikkelin ja Savonlinnan terveystieteellisissä. Suomen Hammaslääkärilehti. 18, 1034–1037.
- Järnefelt, N. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä?: tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kalimo, R. 1987. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Lindström k. & Kalimo R. (toim.) työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Painotalo Mitor. Helsinki, 50–72.
- Kalimo, R. 2001. Stressi ja sen voittaminen. WSOY. Helsinki.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kangas, S., Koe, C. & McKee-Waddle, R. 1999. Organizational factors, nurses' job, satisfaction and patient satisfaction with nursing care. Journal of Nursing Administration 29, 32-42.
- Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Väitöskirja. Oulun yliopisto, hoitotieteen ja terveystieteiden laitos. Oulu.
- Karjalainen, E. 1999. Terveydenhuollon työntekijöiden jaksaminen. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja talouden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Kasvio, A. 1990. Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T 4/1990. Tampere.
- Kauppinen, T., Aaltonen, M., Lehtinen, S., Lindström, K., Näyhä, S., Riihimäki, H., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 1997. Työ ja terveys Suomessa v. 1997. Työterveyslaitos. Helsinki
- Kinnunen, U., Feldt, T. ja Mauno, S. 2005. Työ leipälajina, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2002. Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa: Vahtera J, Kivimäki M & Virtanen P (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki, 44–52.
- Kivinen, K. 1986. Iloa Työstä? Painokaari Oy. Helsinki.
- Koskinen, S., Aalto, L., Hakonen, S. & Päivärinta, E. 1998. Vanhustyö. Vanhustyön keskusliitto. Gummerus Kirjapaino oy. Jyväskylä.
- Kovner, C., Brewer, C., Wu, Y-W., Cheng, Y. & Suzuki, M. 2006. Factors associated with work satisfaction of registered nurses. Journal of Nursing Scholarship 38, 71-79.
- Kuokkanen, L. 2003. Nurse empowerment: a model of individual and environmental factors. Turun yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Väitöskirja.

- Lindström, K. 1994. Terve työyhteisö – Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Liukkonen, P., Cartwright, S. & Cooper, C. 1999. Costs and benefits of stress prevention in organizations: Review and methodology. Teoksessa Kompier, M. & Cooper, C. (toim.), Preventing stress improving productivity: European case studies in the work place. Lontoo: Routledge, 33-51.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen. Taletum. Karisto Oy. Hämeenlinna.
- Matikainen, E.1995. Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki.
- McNeese-Smith D.K. 1999. A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. Journal of Advanced Nursing 29, 1332-1341.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä. 2. uudistettu painos. International Methelp Ky. Helsinki.
- Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. ja Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveystalalla. WS Bookwell Oy. Juva.
- Myers, H. L. & Myers, L.B. 2004. 'It's difficult being a dentist': stress and health in the general dental practitioner. British Dental Journal. 197(2), 89–101.
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2002. Hengittävä työyhteisö. Johtamista muutosvirrassa. Edita. Helsinki.
- Mäkitalo, J. & Launis, K. 2006. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.). Työterveyshuolto. Duodemicim. Karisto Oy. Hämeenlinna, 189-204.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä.
- Nakari, R. 2000. Muuttuuko työelämä- ja mihin suuntaan? ACTA nro. 126, Suomen kuntaliitto.
- Narinen, M-L. 2000. Terveystalalla osastonhoitajan työn sisältö tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Yleislääketieteen ja perusterveydenhuollon osasto. Helsinki.
- Notkola, V. 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa – tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Helsinki.
- Nyman, G. 2002. Työelämän muutokset- uhkia vai mahdollisuuksia. Suomen Hammaslääkärilehti. 9, 518–521.
- Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle- tulosta toimintaan. WSOY. Helsinki.
- Patchen, M.1970. Participation Achievement and Involvement on the Job. Prentice.Hall. New Jersey.

- Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S. & Rajalahti, E. 2003. Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio, menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1991. Ihmisten johtaminen. Aavarantasarja nro. 24. Otava. Keuruu.
- Perkka-Jortikka, K. 1998. Reilu peli työelämässä. Edita. Helsinki.
- Pirnes, U. 1992. Kehittyvä johtajuus. Aavaranta-sarja n:o 10. Kustannusosakeyhtiö. Otavan painolaitokset. Keuruu.
- Pritchard, P. & Pritchard, J. 1999. Tiimistä toimeen terveydenhuollossa. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Rafferty, A., Ball, L. & Aiken, L. 2001 Are teamwork and professional autonomy compatible and do they result in improved hospital care? *Quality in Health Care* 10 (supple II), 32-37.
- Rauramo P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Robinson, H. & Siitonen, J. 2001. Voiko työhön todella tulla voimaantumaa? *Sairaanhoitaja* 74/8, 6-10.
- Ruohotie, P. 1980. Opettajien työmotivaatio-tutkimus. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssan Kirjapaino Oy. Forssa.
- Sarason, B., Sarason, I. & Pierce, G. 1990. Traditional views of social support and their impact on assessment. Teoksessa Sarason, B., Sarason, I. & Pierce, G. (toim.). *Social support: An interactional view*, New Yourk. Wiley, 9-25.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour* 25, 293-315.
- Seo, Y., KO, J., & Price, J.L. 2004. The determinants of job satisfaction among hospital nurses: model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies* 41, 437-446.
- Seurantaraportti 2001. Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. [WWW-dokumentti] <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/Seurantarap2001.doc>. Luettu 22.5.2008.
- Sias, P. M., Krone, K. J. & Jablin, F. M. 2002. An Ecological Systems Perspective on Workplace Relationships. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *Handbook of interpersonal communication*. 3rd ed. Thousand oaks, 615-642.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava. Helsinki.

Silvennoinen, M. 1987. Koululainen liikunnanharrastajana: Liikuntaharrastusten ja liikuntamotiivien sekä näiden yhteyksien muuttuminen iän mukana peruskoululaisilla ja lukiolaisilla. University of Jyväskylä. Studies in Sport, Physical Education and Health 22, Jyväskylä.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta.[WWW- dokumentti] <http://www.stm.fi/Resource>. Luettu 22.5.2008

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan henkilöstökertomus 2007. Vantaan kaupunki.

Spiik, K-M. 1999. Tiimityöstä voimaa. WSOY. Porvoo.

Stal. <http://www.stal.fi/ammait/hammashoitaja>. Luettu 28.3.2009.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki.

Suomen Kuntaliitto 2002. Kuntatyö 2010. Toimenpideohjelma perusteluineen. Kuntien työvoima ja henkilöstö 2010. Helsinki.

Suominen. K. & Vuorinen. M. 1999. Kotihoidon arki ja etiikka. Kirjayhtymä. Helsinki.

Suonsivu, K. 2003. Kun mikään ei riitä. Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Taloudellis-hallinnollinen tiedekunta. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Tampere.

Suun Terveysdenhuollon ammattiliitto ry. Verkkodokumentti. <http://www.stal.fi>. Luettu 16.9.08.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtajuus älykkäissä organisaatioissa. Taletum. Helsinki.

Taylor, D. P. 1990. Effectiveness of first line nursing managers. PhD dissertation. University of Connecticut. Connecticut.

Tuomi, K., Riikonen, E., Seitamo, J., Vahtera, J., Vanhala, S., Nykyri, E., Forss, S., Karisalmi, S., Ekroos, R., Tuuli, P., Jurvansuu, S. & Kämppe, M. 2000. Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi – tutkimusprojektin tausta, kulku ja osat. Teoksessa: Tuomi K (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 15, 7-20.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työturva. 2005. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. <http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus>. Luettu 17.8.08.

Töyry, S., Räsänen, K., Laine, M. & Wickström, G. 2001. Työterveyshuolto sosiaali- ja terveysalalla. Suomen Lääkärilehti. 56 (14), 1653-1657.

Upenieks, V.V. 2002. Assessing differences in job satisfaction of nurses in magnet and nonmagnet hospitals. Journal of Nursing Administration 32, 564-576.

Uusitalo, H. 1997. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY. Juva.

- Vahtera, J. 1993. Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen 7, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/1993.
- Vahtera, J. & Pentti, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Työterveyslaitoksen tutkimusraportti 7. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Van Fleet, D. & Griffin, R. 2006. Dysfunctional organization culture – The role of leadership in motivation dysfunctional work behaviors. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (8), 698-708.
- Vanhala, S., Laukkanen M. & Koskinen A. 1997. Liiketoiminta jajohtaminen. KYPalvelu. Helsinki.
- Waris, K. 2001. Kuormittuminen voimavaraksi. Näköaloja työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Viitala, R. 2004. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. 5. p. Universitas Wasaensis. Vaasa.
- Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Edita. Helsinki.
- von Gruenewaldt, V. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Winnubst, J. 1988. Organizational structure, social support, and burnout. Teoksessa: Schaufeli WB, Maslach C & Marek T (toim.) *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Taylor & Francis, Washington, 151–162.
- Vuori, H. 1995. Terveysthuollon laadunvarmistus. Vammalan kirjapaino Oy.
- Ylöstalo, P., Anttila, J., Suurnäkki, T., Andersson, B. & Vuoriluoto, I. 2004. Kunta-alan työolobarometri 2003. Työministeriön työolobarometrin 2003 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

**LIITETAULUKKO 1. Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tutkimuksia 1998–2008**

| TEKIJÄ   | TUTKIMUKSEN TARKOITUS  | MEDOTOLOGIA OTOS   | TULOKSET  |
|--|--|--|---|
| Ahtiainen, L. 1997<br>Suomi  | Jäsentutkimuksessa kartoitettiin liiton jäsenten ammatillisia tarpeita, tyytyväisyyttä ja heidän näkemyksiään liiton tarjoamista toiminnoista. | N= 800 hammashoitajaa ja N=400 hammashuoltajaa. Palautusprosentti oli hammashoitajien osalta 57,6 % ja hammashuoltajien osalta 68,8 %. | Hammashoitajat ja -huoltajat olivat melko tyytyväisiä työhönsä. Molemmat kokivat työnsä mieluiseena, johon vaikuttivat miellyttävät asiakkaat, hyvä työympäristö sekä sopivat työajat.  |
| Alvesalo, I. Kekkonen, J.<br>Mäkinen, S. & Tuomikoski, H-P.<br>1999<br>Suomi | kartoittaa suomalaisten hammaslääkärin työperäisen stressin yleisyyttä ja voimakkuutta   | N=94 Oulun seudun hammaslääkäriä, vastausprosentti 67 %, kvalitatiivinen tutkimus  | 90 % jonkin asteista stressiä, 90 % koki kivun tuottamisen potilaalle stressaavana ja 40 % voimakkaasti ahdistavana, 33 % koki stressaavana pelokkaan potilaan kohtaamisen, 40 % koki potilaiden tyytymättömyyden paljon tai aika paljon stressaavana, 87 % oli huoli tulevaisuudesta   |
| Karjalainen, E. 1999<br>Suomi  | Selvittää terveydenhuollon työntekijöiden jaksamista ja sitä edistävät tekijät   | N=900 terveydenhuollon työntekijää<br>Kvantitatiivinen tutkimus  | Tutkimuksen mukaan jaksaminen oli yhteydessä työtehtävään, ikään, palveluvuosiin ja työn hallintaan. Kiire ja lisääntynyt työmäärä vaikuttivat negatiivisesti jaksamiseen. Työn henkinen rasittavuus oli lisääntynyt sekä työtahti kiristynyt. Työntekijät halusivat vaikuttaa työtehtävien ja muutosten suunnitteluun. Työhön motivoi työn ihmisläheisyys ja mahdollisuus auttaa toisia. |
| McNeese-Smith DK. 1999   | Kartoittaa mistä sairaanhoitajien työhyvinvointi koostuu   | N= 30 sairaanhoitajaa<br>kvalitatiivinen   | Tyytyväisyys koostui seuraavista kategorioista: potilashoito, ympäristö, tasapainoinen työtaakka, suhteet työtovereihin, persoonalliset tekijät, palkka ja edut, ammatillisuus, hoitajan kulttuuristausta ja ura-asema.   |

| TEKIJÄ  | TUTKIMUKSEN TARKOITUS  | MEDIOTOLOGIA OTOS  | TULOKSET  |
|---|--|--|---|
| Adams, A. & Bond, S. 2000, Englanti   | Selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien työtyytyväisyyteen. | N= 834 sairaanhoitajaa, vastausprosentti 57 %, kvantitatiivinen tutkimus   | Ryhmän kiinteys ja toimiva henkilöstöhallinto edisti sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä   |
| Engeström, K., Henricks-Eckerman, M-L., Kauhaniemi ja Virtanen, T. 2000 Suomi | kartoittaa hammashoitoalan työperäisten terveystarpeita            | N= 9 hammashoitajaa/suuhygienistiä ja N= 9 hammaslääkäreitä (yht. N=18) vastausprosentti 100 %, kvalitatiivinen tutkimus | työyhteisön toimivuus, hyvä ilmapiiri ja hyvät työkaverisuhteet pidettiin erittäin tärkeinä. Asiakaspalautetta saatiin asiakkailta, toimiston kautta sekä asiakaskyselyillä. Hoitajat saivat vähemmän palautetta verrattuna hammaslääkäreihin, mutta asiakaspalautteiden kautta hoitajien saama palaute lisääntyi. Työtyytyväisyyttä edistivät: itse työ koettiin haasteelliseksi ja konkreettinen käsi tehtävä työ, missä näki työn tuloksen motivoi työhön. Potilaiden kanssa työskentely monipuolista. Hammashoitajat kokivat avustamisen olevan antoisaa vaihtelevien ihmiskontaktien takia. Tiimityö oli sujuvaa - ristiriitoja aiheutti tiimin jäsenten erilaiset asenteet potilasta kohtaan. |
| Hatakka, P. Murtomaa, H. Nordbland, A., Räsänen, K. 2001 Suomi                | tutkia hammaslääkäreiden työoloja ja kuormittuneisuutta            | N=1151 hammaslääkäreitä, vastausprosentti 75 %, kvantitatiivinen tutkimus  | 29 % yksityissektorin 55-65v. naishammaslääkäreistä koki tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen työtehtävistä, 83 % julkisen sektorin hammaslääkäreistä koki henkilöstön välisiä ristiriitoja, Yksityissektorilla 44 % koki ristiriitoja henkilöstön välillä, 57 % koki työn jossain määrin stressaavaksi, 14 % selvästi stressaavaksi, 1,4 % koki työuupumusta Stressiä aiheutti liiallinen työmäärä, kiire ja vaikeat potilaat   |
| Suonsivu, K. 2001   | Hoitohenkilöstön voimaantumiseen vaikuttavat tekijät               | Kvantausankosken aluesairaalan kolmen työyksikön hoitotyöntekijät  | Keskeisin voimavaratekijä oli tulosten mukaan hoitajien yksityiselämä. Muut hyvinvointiin vaikuttavat tekijät liittyivät työyhteisöön, työhön tai organisaatioon. Hoitotyöntekijöiden voimaantumisen tekijät ovat sidoksissa yksilön sisäisiin voimiin, työyhteisön kulttuuriin sekä henkilöstötekijöihin ja johtamiseen.   |

| TEKIJÄ  | TUTKIMUKSEN TARKOITUS   | MEDIOTOLOGIA OTOS  | TULOKSET  |
|---|---|--|---|
| Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera 2002<br>Suomi | Selvittää oikeudenmukaisen päätöksenteon ja kohtelun yhteyttä sairaalassa työskentelevien terveyteen  | N= 4076<br>Vastausprosentti 76 %<br>Kvantitatiivinen tutkimus  | Oikeudenmukainen johtaminen vähensi sairastumisriskiä sekä naisilla että miehillä. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus oli yhteydessä sairauspoissaoloihin. Sukupuolella eikä iällä ollut tilastollisesti merkittäviä eroja oikeudenmukaiseen päätöksentekoon eikä kohteluun.   |
| Jäske-Rovio, S. 2002<br>Suomi                       | Tarkoituksena kartoittaa hammashoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä Mikkelin ja Savonlinnan terveyskeskuksissa  | N=34 hammaslääkärinä, Mikkelin vastausprosentti 86 %, Savonlinnan vastausprosentti 90 %, Kvantitatiivinen tutkimus | 54 % hammaslääkäreistä oli melko tyytyväisiä työyhteisöön,<br>57 % hammaslääkäreistä oli tyytyväisiä työhönsä,<br>50 % hammaslääkäreistä koki työtä olevan liikaa silloin tällöin (3-4 krt /kk)<br>Hoitotyön raskauteen vaikuttivat kiire, pitkät potilasjonot, henkilöstöresurssien puute, taukojen vähyys,<br>Hammashoitajista 38 % koki töitä olevan silloin tällöin liikaa,<br><br>52 % hammashoitajista oli melko tyytyväisiä työyhteisöön,<br>65 % hammashoitajista oli työhön melko tyytyväisiä, mihin positiivisesti vaikutti hyvä työilmapiiri, toimivat työtilat, työkaverit, yhteishenki, kiireettömyys, suunnitelmallisuus, koulutus, palkkaus ja esimiesten tuki |
| Upenieks, V. V. 2002<br>USA                         | Tutkia hoitajien työtyytyväisyyttä magneetti ja ei magneettisairaaloissa ja miten se vaikuttaa hoitotyönjohtamiseen.  | N=305 sairaanhoitajaa, vastausprosentti 44 %, kvantitatiivinen tutkimus  | Työtyytyväisyyttä lisäsi autonomia, esimiehen tuki ja mahdollisuus vaikuttaa työympäristöön. Magneettisairaaloissa hoitajilla oli suurempi autonomia, käytännön työn kontrollointi ja hyvät välit lääkäreihin. Magneettisairaalassa hoitajat saivat hallinnon tuen, itsemääräysoikeus korkeampi ja mahdollisuus jatkuvaan kouluttautumiseen.  |
| Kivimäki ym. 2003<br>Suomi                          | Selvittää psykososiaalisten kuormitustekijöiden yhteyttä psyykkisiin oireisiin tai mielenhäiriöihin (työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet ja työssä koettu oikeudenmukaisuus) | N=3773 sairaalatyöntekijää pitkäaikaistutkimus   | Kiire, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja oikeudenmukaisuuden puute lisäsivät lievien mielenterveys oireiden esiintymistä   |



| TEKIJÄ                     | TUTKIMUKSEN TARKOITUS   | MEDOTOLOGIA OTOS  | TULOKSET   |
|----------------------------|---|---|--|
| Kuokkanen, L.2003<br>Suomi | Tutkia sairaanhoitajan voimaantumista edistäviä tekijöitä   | N=416 sairaanhoitajat<br>Kvantitatiivinen tutkimus  | Voimaantumista edisti työtyytyväisyys, uran jatkuvuus, arvossa pitäminen, luottamus, avoin kommunikointi, matala hierarkia organisaatiossa   |
| Nakari M-L. 2003<br>Suomi  | Tutkia työilmapiirin yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin sosiaali- ja terveyspalveluja antavassa organisaatiossa. | Vertaamalla sosiaali- ja terveyspalveluja antavien organisaatioiden työyhteisöjen 1997 ja 2001 vuosien ilmapiiriä sekä hyvinvointia, ja selvittää missä määrin työyhteisöissä oli käsitelty ilmapiirimittausten tuloksia ja niiden avulla toteutettu sisäistä kehittämistä. | Työn kuormittavuuden helpottaminen ei vähentänyt stressiä eikä sairauspoissaoloja, jos ei samalla huolehdittu, että työntekijä kokee työnsä kehittäväksi.<br>Esimiehen tuki työilmapiirin kehittämisessä koettiin tärkeäksi.   |
| Suonsivu, K. 2003<br>Suomi | Selvittää hoitohenkilökunnan henkisen jaksamisen tilaa, masentuneisuutta, stressiä ja uupumusta                     | N=255 hoitotyöntekijää,<br>Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus   | 22 % koki itsensä masentuneeksi ja 54 % uupuneeksi, masennuksen syyksi ilmoitettiin(69 %) työyhteisölliset ongelmat, työstä johtuvat ja organisatoriset syyt. Masentuneille ominaista oli työnhallinnan heikkeneminen ja työkuormituksen kokeminen. Tukitoimia toivottiin lisää sekä johtavuuden toivottiin paranevan.   |
| Hakanen, J. 2004<br>Suomi  | Kartoittaa hammaslääkärin työn keskeisiä voimavara- ja kuormitustekijöitä ja koettua työhyvinvointia                | N=3205 hammaslääkäriliiton työssä olevat jäsenet,<br>Vastausprosentti 71 %, kvantitatiivinen tutkimus   | 45 % koki lievää työuupumusta, 2 % koki vakavaa työuupumusta, 40 % julkisen sektorin hammaslääkäreistä koki työtahdin kiristyneen, 25 % koki työilmapiirin heikentyneen, 20 % koki johtamiskäytäntöjen ja työmotivaation huonontuneen, työnkuormitusta vähensivät vertaiskontaktit ja hyvät asiakassuhteet, työuupumusta lisäsi työn sisällöllinen ja määrällinen kuormittavuus, hankalat potilaat ja ristiriidat työssä |

| <b>TEKIJÄ</b>   | <b>TUTKIMUKSEN TARKOITUS</b>   | <b>MEDOTOLOGIA OTOS</b>   | <b>TULOKSET</b>   |
|---|--|---|---|
| Eerola, A. 2004, Suomi  | Selvittää hammaslääkärien näkemyksiä hammashoitouudistuksesta ja työhyvinvoinnista | N= 542 Suomen 20 suurimman terveyskeskuksen hammaslääkärit                    | 47 % koki kiireellisen hoidon lisääntyneen, 70 % koki työtahdin kiristyneen, 59 % koki työilmapiiriin huonontuneen uudistusten myötä, 50 % koki työmotivaation huonontuneen, 46 % koki johtamiskäytäntöjen huonontuneen, 90 % koki tärkeänä panostaa henkilöstön hyvinvointiin, 20 % osaaminen ja työnvaatimukset eivät kohdanneet                  |
| Myers, L.H. & Myers, L. B. 2004, Iso-Britannia                                    | Tutkia hammaslääkärien työhön liittyvää stressiä                                   | N= 4880 yleishammaslääkäriä, Vastausprosentti 50 %, Kvantitatiivinen tutkimus | Stressaavimmat tekijät: 68 % koki aikataulusta myöhästymisen, 64 % koki paineen alla työskentelyn, 60 % koki vastaanotolla tapahtuvien hätätilanteiden stressaavan, stressiä aiheuttivat herkat lääkäri-potilas-suhteet, aikapaine sekä henkilöstö- ja tekniset ongelmat  |
| Seo, Y., Ko, J., & Price, J.L. 2004, Etelä-korea                                  | Selvittää mitkä asiat vaikuttavat sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen              | N= 353 sairaanhoitajaa, Vastausprosentti 65 %, Kvantitatiivinen tutkimus      | työtyytyväisyyteen vaikuttivat myönteiset tuntemukset työtä kohtaan, esimiehen tuki ja palkka   |
| Gilmour, J. Stewardson, D.A., Shugars, D.A. & Burke, F.J.T. 2005<br>Iso-Britannia | tutkia hammaslääkäreiden työtyytyväisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä         | N= 396 hammaslääkäriä Vastausprosentti 75 %, Kvantitatiivinen tutkimus        | 34 % oli tyytyväisiä ammattiinsa, Stressi aiheutti eniten työtytymättömyyttä, 67 % haluaisi vähentää työtunteja   |
| Kovner, C. Brewer, C., Wu, Y-W., Cheng, Y. & Suzuki, M 2006, USA                  | Selvittää sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja siihen vaikuttavat tekijät         | N= 1342 sairaanhoitajaa, Vastausprosentti 48 %, Kvantitatiivinen tutkimus     | 40 % työtyytyväisyyden vaihtelusta selitettiin työn itsenäisyydellä, tasapainoisella kohtelulla, työyhteisön kiinteydellä, etenemismahdollisuuksilla, esimiehen tuella, työn vaihtelevuudella, työn ja perheen yhteen sovittamalla ja hallinnollisilla esteillä. Autonomia nousi yhdeksi merkittävämmäksi työtyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. |

## LIITETAULUKKO 2. Muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat

| Kysymys   | erittäin harvoin<br>tai ei koskaan |      | melko harvoin |      | silloin tällöin |      | melko usein |      | hyvin usein<br>tai aina |      | yhteensä |       |
|---|------------------------------------|------|---------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------------------------|------|----------|-------|
|   | f                                  | %    | f             | %    | f               | %    | f           | %    | f                       | %    | f        | %     |
| Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat                                    | 3                                  | 3,4  | 17            | 19,1 | 52              | 58,4 | 16          | 18,0 | 1                       | 1,1  | 89       | 100,0 |
| Täytyykö sinun tehdä ylitöitä   | 28                                 | 31,8 | 29            | 33,0 | 22              | 25,0 | 6           | 6,8  | 3                       | 3,4  | 88       | 100,0 |
| Joudutko työskentelemään nopeasti   | -                                  | -    | 3             | 3,4  | 24              | 27,6 | 46          | 52,9 | 14                      | 16,1 | 87       | 100,0 |
| Onko sinulla liikaa töitä   | 2                                  | 2,2  | 29            | 32,6 | 42              | 47,2 | 14          | 15,7 | 2                       | 2,2  | 89       | 100,0 |
| Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja   | 1                                  | 1,1  | 7             | 8,0  | 45              | 51,7 | 30          | 34,5 | 4                       | 4,6  | 87       | 100,0 |
| Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä   | -                                  | -    | 1             | 1,1  | 5               | 5,7  | 52          | 59,1 | 30                      | 34,1 | 88       | 100,0 |
| Joudutko tekemään työssäsi monimutkaisia päätöksiä  | 5                                  | 5,6  | 41            | 46,1 | 36              | 40,4 | 5           | 5,6  | 2                       | 2,2  | 89       | 100,0 |
| Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita  | 29                                 | 33,0 | 52            | 59,1 | 7               | 8,0  | -           | -    | -                       | -    | 88       | 100,0 |
| Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta                            | 23                                 | 26,1 | 45            | 51,1 | 17              | 19,3 | 3           | 3,4  | -                       | -    | 88       | 100,0 |
| Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista  | -                                  | -    | 11            | 12,5 | 51              | 58,0 | 22          | 25,0 | 4                       | 4,5  | 88       | 100,0 |
| Onko sinulla mahdollisuus kehittää itseään  | 1                                  | 1,1  | 8             | 9,1  | 34              | 38,6 | 40          | 45,5 | 5                       | 5,7  | 88       | 100,0 |
| Tunnetko saavasi aikaan jotakin arvokasta   | 1                                  | 1,1  | 6             | 6,7  | 35              | 39,3 | 41          | 46,1 | 6                       | 6,7  | 89       | 100,0 |
| Onko sinulla mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä                                | 5                                  | 5,7  | 19            | 21,6 | 35              | 39,8 | 21          | 23,9 | 8                       | 9,1  | 88       | 100,0 |
| Onko työsi rauhallista ja säännöllistä  | 3                                  | 3,4  | 21            | 23,9 | 31              | 35,2 | 31          | 35,2 | 2                       | 2,3  | 88       | 100,0 |
| Onko työsi jatkuvaa ja tulosi säännöllistä  | -                                  | -    | -             | -    | 2               | 2,3  | 10          | 11,4 | 76                      | 86,4 | 88       | 100,0 |
| Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi  | 1                                  | 1,1  | 1             | 1,1  | 9               | 10,3 | 42          | 48,3 | 34                      | 39,1 | 87       | 100,0 |
| Onko työsi haasteellista  | -                                  | -    | 8             | 9,1  | 30              | 34,1 | 40          | 45,5 | 10                      | 11,4 | 88       | 100,0 |
| Pidätkö työtäsi mielekkäänä   | -                                  | -    | 2             | 2,2  | 13              | 14,6 | 51          | 57,3 | 23                      | 25,8 | 89       | 100,0 |
| Jos työtehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita, millä tavalla työsi suoritat | 4                                  | 4,6  | 19            | 21,8 | 26              | 29,9 | 28          | 32,2 | 10                      | 11,5 | 87       | 100,0 |
| Voitko vaikuttaa työmäärääsi  | 12                                 | 13,6 | 43            | 48,9 | 23              | 26,1 | 8           | 9,1  | 2                       | 2,3  | 88       | 100,0 |
| Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä  | 7                                  | 8,0  | 39            | 44,3 | 24              | 27,3 | 11          | 12,5 | 7                       | 8,0  | 88       | 100,0 |
| Voitko päättää, milloin olet yhteydessä asiakkaisiin  | 7                                  | 8,0  | 37            | 42,0 | 18              | 20,5 | 19          | 21,6 | 7                       | 8,0  | 88       | 100,0 |
| Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin   | 5                                  | 5,7  | 18            | 20,5 | 39              | 44,3 | 23          | 26,1 | 3                       | 3,4  | 88       | 100,0 |
| Voitko määrätä oman työtahdin   | 15                                 | 17,0 | 45            | 51,1 | 18              | 20,5 | 8           | 9,1  | 2                       | 2,3  | 88       | 100,0 |
| Voitko itse päättää, milloin pidät taukoja  | 13                                 | 14,6 | 41            | 46,1 | 16              | 18,0 | 15          | 16,9 | 4                       | 4,5  | 89       | 100,0 |
| Voitko päättää taukojen pituudesta  | 23                                 | 25,8 | 37            | 41,6 | 19              | 21,3 | 8           | 9,0  | 2                       | 2,2  | 89       | 100,0 |
| Voitko päättää itse työajoistasi (liukuva työaika)  | 26                                 | 29,2 | 32            | 36,0 | 20              | 22,5 | 10          | 11,2 | 1                       | 1,1  | 89       | 100,0 |
| Onko työilmapiirisi kannustava ja tukeva  | 3                                  | 3,4  | 1             | 1,1  | 20              | 22,5 | 51          | 57,3 | 14                      | 15,7 | 89       | 100,0 |
| Onko työilmapiirisi epäluuloinen ja epäilevä  | 39                                 | 43,8 | 37            | 41,6 | 11              | 12,4 | 2           | 2,2  | -                       | -    | 89       | 100,0 |
| Onko työilmapiirisi leppoisa ja mukava  | -                                  | -    | 3             | 3,4  | 7               | 7,9  | 59          | 66,3 | 20                      | 22,5 | 89       | 100,0 |
| Tekevätkö työntekijät työpaikallasi aloitteita  | -                                  | -    | 8             | 9,0  | 56              | 62,9 | 23          | 25,8 | 2                       | 2,2  | 89       | 100,0 |
| Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin              | 1                                  | 1,1  | 11            | 12,4 | 47              | 52,8 | 26          | 29,2 | 4                       | 4,5  | 89       | 100,0 |
| Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi  | 3                                  | 3,4  | 11            | 12,4 | 32              | 36,0 | 40          | 44,9 | 3                       | 3,4  | 89       | 100,0 |

| Kysymys   | erittäin harvoin<br>tai ei koskaan |      | melko harvoin |      | silloin tällöin |      | melko usein |      | hyvin usein<br>tai aina |      | yhteensä |       |
|---|------------------------------------|------|---------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------------------------|------|----------|-------|
|   | f                                  | %    | f             | %    | f               | %    | f           | %    | f                       | %    | f        | %     |
| Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi                                    | 53                                 | 60,2 | 24            | 27,3 | 8               | 9,1  | 2           | 2,3  | 1                       |      | 88       | 100,0 |
| Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi               | 43                                 | 48,3 | 28            | 31,5 | 10              | 11,2 | 8           | 9,0  | -                       | -    | 89       | 100,0 |
| Palkitaanko organisaatiossasi hyvistä työsuorituksista  | 25                                 | 28,4 | 35            | 39,8 | 24              | 27,3 | 1           | 1,1  | 3                       | 3,4  | 88       | 100,0 |
| Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossasi   | 2                                  | 2,3  | 13            | 14,8 | 37              | 42,0 | 33          | 37,5 | 3                       | 3,4  | 88       | 100,0 |
| Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista                                  | 3                                  | 3,4  | 20            | 22,5 | 33              | 37,1 | 25          | 28,1 | 8                       | 9,0  | 89       | 100,0 |
| Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin  | 7                                  | 7,9  | 19            | 21,3 | 40              | 44,9 | 15          | 16,9 | 8                       | 9,0  | 89       | 100,0 |
| Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostakin asiasta                    | 4                                  | 4,5  | 21            | 23,6 | 36              | 40,4 | 20          | 22,5 | 8                       | 9,0  | 89       | 100,0 |
| Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi   | 2                                  | 2,3  | 14            | 15,9 | 42              | 47,7 | 23          | 26,1 | 7                       | 8,0  | 88       | 100,0 |
| Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti   | 5                                  | 5,6  | 4             | 4,5  | 18              | 20,2 | 48          | 53,9 | 14                      | 15,7 | 89       | 100,0 |
| Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti  | 3                                  | 3,4  | 9             | 10,1 | 11              | 12,4 | 42          | 47,2 | 24                      | 27,0 | 89       | 100,0 |
| Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava  | 55                                 | 61,8 | 25            | 28,1 | 5               | 5,6  | 2           | 2,2  | 2                       | 2,2  | 89       | 100,0 |
| Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi  | 3                                  | 3,4  | 3             | 3,4  | 24              | 27,3 | 36          | 40,9 | 22                      | 25,0 | 88       | 100,0 |
| Arvostaako työryhmä/ tiimi työskentelyäsi   | 1                                  | 1,1  | 4             | 4,5  | 13              | 14,6 | 52          | 58,4 | 19                      | 21,3 | 89       | 100,0 |
| Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista                                   | 1                                  | 1,1  | 2             | 2,2  | 15              | 16,9 | 31          | 34,8 | 40                      | 44,9 | 89       | 100,0 |
| Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksia työssäsi  | 2                                  | 2,3  | 7             | 8,0  | 22              | 25,3 | 38          | 43,7 | 18                      | 20,7 | 87       | 100,0 |
| Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi  | -                                  | -    | -             | -    | 11              | 12,4 | 51          | 57,3 | 27                      | 30,3 | 89       | 100,0 |
| Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi                                  | 1                                  | 1,1  | -             | -    | 8               | 9,1  | 46          | 52,3 | 33                      | 37,5 | 88       | 100,0 |
| Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista                      | 1                                  | 1,1  | 3             | 3,4  | 22              | 24,7 | 36          | 40,4 | 27                      | 30,3 | 89       | 100,0 |
| Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhösi liittyvistä ongelmistasi | 1                                  | 1,1  | 1             | 1,1  | 14              | 15,7 | 29          | 32,6 | 44                      | 49,4 | 89       | 100,0 |
| Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäviltäsi, perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssäsi                | -                                  | -    | 1             | 1,1  | 13              | 14,6 | 28          | 31,5 | 47                      | 52,8 | 89       | 100,0 |
| Rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi  | 2                                  | 2,2  | 9             | 10,1 | 34              | 38,2 | 32          | 36,0 | 12                      | 13,5 | 89       | 100,0 |
| Arvostatko jäsenyyttä omassa tiimissäsi   | -                                  | -    | 2             | 2,2  | 8               | 9,0  | 47          | 52,8 | 32                      | 36,0 | 89       | 100,0 |
| Toimiiko tiimisi joustavasti  | -                                  | -    | 1             | 1,1  | 19              | 21,3 | 48          | 53,9 | 21                      | 23,6 | 89       | 100,0 |
| Onnistuuko tiimisi ongelmien ratkaisussa  | 1                                  | 1,1  | 1             | 1,1  | 23              | 25,8 | 49          | 55,1 | 15                      | 16,9 | 89       | 100,0 |

### LIITETAULUKKO 3. Taustamuuttujien yhteys hammashoitajien kokemaan työhyvinvointiin

| Hammashoitajien taustatiedot | Työn määrälliset vaatimukset |      | Päätöksenteon vaatimukset |      | Oppimisvaatimukset |      | Sisäiset työmotiivit |      | Ulkoiset työmotiivit |      | Työn haasteellisuus |      | Vaikutusmahdollisuudet Päätöksen tekoon |       | Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin |       |
|------------------------------|------------------------------|------|---------------------------|------|--------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|---------------------|------|---|-------|-----------------------------------|-------|
|                              | Ka                           | Kh   | Ka                        | Kh   | Ka                 | Kh   | Ka                   | Kh   | Ka                   | Kh   | Ka                  | Kh   | Ka                                      | Kh    | Ka                                | Kh    |
| <b><u>Ikä</u></b>            |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| 22–44                        | 2.79                         | .499 | 3.37                      | .447 | 2.27               | .531 | 3.21                 | .699 | 3.98                 | .519 | 3.96                | .622 | 2.66                                    | .469  | 2.10                              | .677  |
| 45–54                        | 2.90                         | .620 | 3.38                      | .644 | 2.32               | .500 | 3.41                 | .732 | 3.91                 | .499 | 3.90                | .611 | 2.63                                    | .701  | 2.22                              | .752  |
| 55–63                        | 3.20                         | .647 | 3.32                      | .662 | 2.43               | .460 | 3.48                 | .587 | 4.08                 | .591 | 4.08                | .708 | 3.22                                    | 1.487 | 2.69                              | 1.106 |
| <b><u>Siviilisäätty</u></b>  |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| Avoliitto                    | 2.97                         | .628 | 3.45                      | .583 | 2.29               | .498 | 3.34                 | .703 | 4.00                 | .533 | 3.97                | .689 | 2.77                                    | 1.105 | 2.25                              | .887  |
| Avoliitto                    | 2.92                         | .571 | 3.14                      | .470 | 2.42               | .543 | 3.35                 | .769 | 3.93                 | .519 | 3.93                | .559 | 2.68                                    | .431  | 2.22                              | .658  |
| Naimaton                     | 2.80                         | .573 | 3.38                      | .714 | 2.31               | .423 | 3.48                 | .502 | 3.89                 | .525 | 3.98                | .546 | 2.93                                    | .675  | 2.59                              | .928  |
| <b><u>Koulutus</u></b>       |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| Ammatillinen                 | 2.99                         | .665 | 3.40                      | .621 | 2.35               | .531 | 3.33                 | .664 | 3.98                 | .530 | 3.95                | .597 | 2.75                                    | .946  | 2.26                              | .777  |
| Opistoaste                   | 2.83                         | .454 | 3.28                      | .517 | 2.28               | .431 | 3.42                 | .740 | 3.93                 | .521 | 3.98                | .699 | 2.82                                    | .861  | 2.36                              | .961  |
| <b><u>Työtilanne</u></b>     |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| Vakituisen                   | 2.94                         | .598 | 3.39                      | .608 | 2.32               | .510 | 3.34                 | .685 | 4.04                 | .489 | 3.96                | .634 | 2.78                                    | .946  | 2.33                              | .847  |
| Määräaikainen                | 2.86                         | .663 | 3.11                      | .236 | 2.37               | .389 | 3.56                 | .726 | 3.25                 | .267 | 3.96                | .633 | 2.72                                    | .525  | 1.97                              | .755  |
| <b>p= .000</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| <b><u>Toimenkuva</u></b>     |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| Perushammashoito             | 2.91                         | .626 | 3.21                      | .420 | 2.27               | .445 | 3.20                 | .772 | 3.96                 | .548 | 3.81                | .636 | 2.75                                    | 1.027 | 2.17                              | .775  |
| Muu hammashoito              | 3.02                         | .524 | 3.64                      | .632 | 2.42               | .552 | 3.56                 | .607 | 3.96                 | .483 | 4.16                | .599 | 2.76                                    | .731  | 2.30                              | .790  |
| <b>p= .020</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| <b>P= .013</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| <b><u>Sijainti</u></b>       |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| Pohjois-Vantaa               | 2.91                         | .575 | 3.14                      | .468 | 2.39               | .531 | 3.17                 | .624 | 3.95                 | .510 | 3.97                | .590 | 2.85                                    | 1.324 | 2.26                              | .914  |
| Keski-Vantaa                 | 3.27                         | .644 | 3.60                      | .607 | 2.39               | .550 | 3.39                 | .696 | 3.84                 | .553 | 3.98                | .729 | 2.78                                    | .839  | 2.31                              | .903  |
| Länsi-Vantaa                 | 2.69                         | .459 | 3.31                      | .582 | 2.24               | .431 | 3.46                 | .712 | 4.07                 | .502 | 3.95                | .588 | 2.72                                    | .662  | 2.30                              | .769  |
| <b>p= .000</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| <b>p= .014</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| <b><u>Työpaikan koko</u></b> |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| 1-4                          | 2.96                         | .622 | 3.13                      | .549 | 2.37               | .500 | 3.19                 | .644 | 3.99                 | .513 | 3.92                | .621 | 2.79                                    | 1.106 | 2.36                              | .923  |
| 5→                           | 2.84                         | .515 | 3.61                      | .574 | 2.25               | .500 | 3.52                 | .722 | 3.96                 | .485 | 3.97                | .659 | 2.80                                    | .707  | 2.26                              | .739  |
| <b>p= .000</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |
| <b>p= .039</b>               |                              |      |                           |      |                    |      |                      |      |                      |      |                     |      |   |       |                                   |       |

| Hammashoitajien taustatiedot     | Vaikutusmahdollisuudet Päätöksen tekoon |       | Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin |       | Sosiaalinen ilmapiiri |      | Innovatiivinen ilmapiiri |      | Tasa-arvon puute |                | Henkilöstön huomioonotto |      |
|----------------------------------|---|-------|-----------------------------------|-------|-----------------------|------|--------------------------|------|------------------|----------------|--------------------------|------|
|                                  | Ka                                      | Kh    | Ka                                | Kh    | Kh                    | Ka   | Kh                       | Kh   | Ka               | Kh             | Ka                       | Kh   |
| <b><u>Ikä</u></b>                |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| 22–44                            | 2.66                                    | .469  | 2.10                              | .677  | 4.17                  | .518 | 3.38                     | .552 | 1.70             | .800           | 3.02                     | .773 |
| 45–54                            | 2.63                                    | .701  | 2.22                              | .752  | 3.95                  | .685 | 3.15                     | .533 | 1.70             | .797           | 2.71                     | .638 |
| 55–63                            | 3.22                                    | 1.487 | 2.69                              | 1.106 | 4.10                  | .758 | 3.30                     | .581 | 1.68             | .963           | 2.90                     | .912 |
| <b><u>Sivillisäätö</u></b>       |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| Avoliitto                        | 2.77                                    | 1.105 | 2.25                              | .887  | 4.03                  | .732 | 2.89                     | .786 | 1.70             | .835           | 3.31                     | .567 |
| Avoliitto                        | 2.68                                    | .431  | 2.22                              | .658  | 4.07                  | .559 | 2.75                     | .773 | 1.76             | .796           | 3.09                     | .543 |
| Naimaton                         | 2.93                                    | .675  | 2.59                              | .928  | 2.12                  | .500 | 2.83                     | .581 | 1.64             | .908           | 3.36                     | .462 |
| <b><u>Koulutus</u></b>           |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| ammattillinen                    | 2.75                                    | .946  | 2.26                              | .777  | 4.07                  | .621 | 3.26                     | .541 | 1.67             | .787           | 2.79                     | .738 |
| Opistoaste                       | 2.82                                    | .861  | 2.36                              | .961  | 4.02                  | .720 | 3.26                     | .575 | 1.73             | .827           | 2.95                     | .770 |
| <b><u>Tvötilanne</u></b>         |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| Vakituinen                       | 2.78                                    | .946  | 2.33                              | .847  | 4.06                  | .683 | 3.25                     | .552 | 1.7              | .852           | 2.86                     | .775 |
| Määräaikainen                    | 2.72                                    | .525  | 1.97                              | .755  | 4.00                  | .289 | 3.33                     | .553 | 1.6              | .583           | 2.70                     | .455 |
| <b><u>Toimenkuva</u></b>         |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| perushammashoito                 | 2.75                                    | 1.027 | 2.17                              | .775  | 4.08                  | .641 | 3.27                     | .550 | 1.50             | .700           | 2.85                     | .674 |
| Muu hammashoito                  | 2.76                                    | .731  | 2.30                              | .790  | 3.99                  | .699 | 3.21                     | .580 | 1.99             | .949           | 2.78                     | .795 |
|                                  |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  | <b>p= .012</b> |                          |      |
| <b><u>Tvöpaikan sijainti</u></b> |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| Pohjois-Vantaa                   | 2.85                                    | 1.324 | 2.26                              | .914  | 4.27                  | .521 | 3.45                     | .392 | 1.4              | .610           | 2.88                     | .800 |
| Keski-Vantaa                     | 2.78                                    | .839  | 2.31                              | .903  | 3.87                  | .856 | 3.24                     | .701 | 2.0              | 1.022          | 2.67                     | .836 |
| Länsi-Vantaa                     | 2.72                                    | .662  | 2.30                              | .769  | 4.06                  | .501 | 3.16                     | .476 | 1.6              | .714           | 2.96                     | .633 |
| <b><u>Tvöpaikan koko</u></b>     |   |       |                                   |       |                       |      |                          |      |                  |                |                          |      |
| 1-4                              | 2.79                                    | 1.106 | 2.36                              | .923  | 4.12                  | .695 | 3.33                     | .534 | 1.5              | .582           | 2.74                     | .772 |
| 5→                               | 2.80                                    | .707  | 2.26                              | .739  | 3.93                  | .640 | 3.11                     | .575 | 1.9              | .979           | 2.91                     | .781 |

| Hammashoitajien taustatiedot     | Valtuuttava johtaminen |       | Johtamisen oikeudenmukaisuus |                | Esimiestuki |      | Työtoverien tuki |      | ystävien tuki |      | Tiimi |      |
|----------------------------------|------------------------|-------|------------------------------|----------------|-------------|------|------------------|------|---------------|------|-------|------|
|                                  | Ka                     | Kh    | Ka                           | Kh             | Ka          | Kh   | Ka               | Kh   | Ka            | Kh   | Ka    | Kh   |
| <b><u>Ikä</u></b>                |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| 22–44                            | 3.09                   | .809  | 4.14                         | .718           | 3.98        | .639 | 4.28             | .577 | 4.38          | .583 | 4.09  | .631 |
| 45–54                            | 3.03                   | .829  | 3.85                         | .866           | 3.84        | .768 | 4.16             | .530 | 4.14          | .745 | 3.96  | .606 |
| 55–63                            | 3.24                   | 1.097 | 4.08                         | .985           | 4.04        | .812 | 4.25             | .806 | 4.03          | .858 | 4.07  | .672 |
| <b><u>Siviilisäät</u></b>        |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| Avoliitto                        | 3.13                   | .913  | 3.99                         | .930           | 3.99        | .807 | 4.30             | .620 | 4.22          | .805 | 4.10  | .674 |
| Avoliitto                        | 2.96                   | .889  | 3.87                         | .709           | 3.75        | .603 | 4.13             | .607 | 4.22          | .574 | 3.87  | .479 |
| Naimaton                         | 3.19                   | .759  | 4.21                         | .747           | 3.96        | .659 | 4.07             | .550 | 4.07          | .718 | 4.02  | .620 |
| <b><u>Koulutus</u></b>           |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| ammattillinen                    | 3.05                   | .876  | 4.01                         | .845           | 3.90        | .730 | 4.22             | .578 | 4.26          | .651 | 4.03  | .559 |
| Opistoaste                       | 3.18                   | .894  | 3.97                         | .849           | 3.96        | .761 | 4.23             | .669 | 4.08          | .864 | 4.02  | .864 |
| <b><u>Työtilanne</u></b>         |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| Vakituisen                       | 3.09                   | .869  | 4.01                         | .863           | 3.90        | .759 | 4.20             | .609 | 4.18          | .752 | 4.03  | .643 |
| Määräaikainen                    | 3.19                   | 1.015 | 3.89                         | .745           | 4.14        | .486 | 4.39             | .601 | 4.37          | .539 | 4.00  | .408 |
| <b><u>Toimenkuva</u></b>         |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| perushammashoito                 | 3.05                   | .780  | 4.05                         | .789           | 3.87        | .788 | 4.24             | .555 | 4.19          | .780 | 4.11  | .626 |
| Muu hammashoito                  | 3.10                   | 1.003 | 3.82                         | .940           | 3.93        | .686 | 4.18             | .706 | 4.19          | .697 | 4.19  | .697 |
| <b><u>Työpaikan sijainti</u></b> |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| Pohjois-Vantaa                   | 3.03                   | .697  | 4.30                         | .513           | 4.01        | .554 | 4.27             | .550 | 4.17          | .665 | 4.11  | .441 |
| Keski-Vantaa                     | 3.09                   | 1.042 | 3.60                         | 1.149          | 3.74        | .917 | 4.19             | .749 | 4.06          | .807 | 4.01  | .687 |
| Länsi-Vantaa                     | 3.14                   | .858  | 4.12                         | .607           | 4.01        | .666 | 4.22             | .608 | 4.32          | .708 | 3.99  | .669 |
|                                  |                        |       |                              | <b>p= .040</b> |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| <b><u>Työpaikan koko</u></b>     |                        |       |                              |                |             |      |                  |      |               |      |       |      |
| 1-4                              | 2.89                   | .797  | 3.96                         | .807           | 3.79        | .755 | 4.28             | .566 | 4.08          | .812 | 4.10  | .507 |
| 5→                               | 3.16                   | .844  | 3.93                         | .953           | 3.93        | .741 | 4.08             | .691 | 4.25          | .691 | 3.89  | .752 |

**LIITETAULUKKO 4.** Johtamisen yhteys koettuun työhyvinvointiin

| Työhyvinvointi                          | <u>Valtuuttava johtaminen</u> |     |        | <u>Oikeudenmukainen johtaminen</u> |     |        |
|---|-------------------------------|-----|--------|------------------------------------|-----|--------|
|   | n                             | r   | p-arvo | n                                  | r   | p-arvo |
| sisäiset motiivit                       | 89                            | .48 | <0.001 | 89                                 | .28 | 0.009  |
| työn haasteellisuus                     | 89                            | .46 | <0.001 | 89                                 | .34 | 0.001  |
| vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon | 88                            | .38 | <0.001 | 88                                 | .31 | 0.003  |
| vaikutusmahdollisuudet työtahtiin       | 89                            | .35 | <0.001 | 89                                 | .26 | 0.015  |
| epäilevä ilmapiiri                      | 89                            | .38 | <0.001 | 89                                 | .50 | <0.001 |
| sosiaalinen ilmapiiri                   | 89                            | .54 | <0.001 | 89                                 | .50 | <0.001 |
| innovatiivinen ilmapiiri                | 89                            | .53 | <0.001 | 89                                 | .52 | <0.001 |
| henkilöstön huomioiminen                | 89                            | .65 | <0.001 | 89                                 | .61 | <0.001 |



**LIITETAULUKKO 5.** Sosiaalisen tuen yhteys koettuun työhyvinvointiin

| <u>Työhyvinvointi</u>                  | <u>Esimiestuki</u> |     |         | <u>Työtoverien tuki</u> |     |         | <u>Sukulaisten ja ystävien tuki</u> |     |        |
|--|--------------------|-----|---------|-------------------------|-----|---------|-------------------------------------|-----|--------|
|  | n                  | r   | p-arvo  | n                       | r   | p-arvo  | n                                   | r   | p-arvo |
| sisäiset motiivit                      | 89                 | .38 | <0.0001 |                         |     |         |                                     |     |        |
| työn haasteellisuus                    | 89                 | .40 | <0.0001 | 89                      | .21 | 0.048   |                                     |     |        |
| vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon | 88                 | .40 | <0.0001 | 88                      | .27 | 0.010   |                                     |     |        |
| vaikutusmahdollisuudet työtahtiin      | 89                 | .39 | <0.0001 | 89                      | .33 | 0.002   |                                     |     |        |
| epäilevä ilmapiiri                     | 89                 | .35 | 0.001   | 89                      | .27 | 0.012   |                                     |     |        |
| sosiaalinen ilmapiiri                  | 89                 | .54 | <0.0001 | 89                      | .55 | <0.0001 | 89                                  | .23 | 0.031  |
| innovatiivinen ilmapiiri               | 89                 | .53 | <0.0001 | 89                      | .41 | <0.0001 |                                     |     |        |
| henkilöstön huomiointi                 | 89                 | .73 | <0.0001 | 89                      | .40 | <0.0001 | 89                                  | .28 | 0.009  |

**LIITETAULUKKO 6.** Tiimityön yhteys koettuun työhyvinvointiin

| <b>Työhyvinvointi</b>                   | <b>Tiimityö</b> |       | p-arvo  |
|---|-----------------|-------|---------|
|   | n               | r     |         |
| oppimisvaatimukset                      | 89              | - .27 | 0.010   |
| sisäiset motiivit                       | 89              | .28   | 0.008   |
| työn haasteellisuus                     | 89              | .31   | 0.003   |
| vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon | 88              | .35   | 0.001   |
| vaikutusmahdollisuudet työtahtiin       | 89              | .33   | 0.001   |
| epäilevä ilmapiiri                      | 89              | .44   | <0.0001 |
| sosiaalinen ilmapiiri                   | 89              | .63   | <0.0001 |
| innovatiivinen ilmapiiri                | 89              | .55   | <0.0001 |
| henkilöstön huomiointi                  | 89              | .49   | <0.0001 |

## LIITETAULUKKO 7. Työhyvinvointia lisäävät tekijät

| Alaluokka   | Yläluokka                                |
|---|--|
| joustava asenne<br>huumori<br>avoimuus<br>luottamus   | → HYVÄ TYÖILMAPIIRI                      |
| toisen kunnioittaminen<br>oman työn arvostaminen<br>toisten työn arvostaminen<br>erilaisuuden hyväksyminen  | → ARVOSTUS                               |
| pätevät, mukavat työtoverit<br>toimiva suhde esimiehiin<br>esimies tasapuolinen, kiinnostunut ja joustava<br>säännöllinen työpari<br>työasioista mahdollisuus keskustella työtoverien kanssa<br>tiimityö<br>yhteiset pelisäännöt kaikille             | → HYVÄ TYÖYHTEISÖ                        |
| säännöllinen päivätyö<br>ei kiireentuntua<br>riittävät tauot ja omalla paikallaan<br>riittävä aika suorittaa oma työ<br>riittävän pitkät ajat työlle: potilastyö, potilaan vaihto ja<br>tarveaineiden täyttö,<br>joustot työajassa<br>joustot lomissa | → AJANKÄYTÖN SUUNNITTELU                 |
| asianmukaiset työtilat ja välineet<br>viihtyisä työpiste<br>oma vakituinen työpiste   | → TYÖYMPÄRISTÖ                           |
| työaikojen omatoiminen suunnittelu<br>mahdollisuus vaikuttaa omiin tehtäviin<br>suunnitella oma päivä   | → VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET                 |
| vastuun jakaminen toisten kanssa<br>vastuu omasta työstä  | → VASTUUN OTTAMINEN                      |
| koulutukset<br>uusien tieto-taitojen oppiminen  | → ITSENSÄ KEHITTÄMINEN                   |
| yhteinen taukojumppa<br>oma terveys ja kunto<br>liikunta<br>riittävä uni<br>terve ja perheeni voi hyvin<br>vapaa-ajan harrastuksista voimavaroja  | → OMASTA HYVINVOINNISTA<br>HUOLEHTIMINEN |

## LIITETAULUKKO 8. Työhyvinvointia vähentävät tekijät

| Alaluokka  | Yläluokka            |
|--|----------------------|
| äreä ja kireä ilmapiiri<br>selän takana puhuminen, juoruaminen, epäasiallinen käytös<br>ei puhuta asioista suoraan,<br>riidat työpaikalla<br>syyllistäminen<br>ilkeät ja katkerat työkaverit<br>esimiehen kanssa riitely<br>kyräily<br>työparin epävarmuus<br>ei-kiitolliset potilaat<br>työpaikkakiusaaminen<br>tapamyöhästelijät<br>mököttäminen ja turha valittaminen | → HUONO TYÖILMAPIIRI |
| vauhti kiihtyy kokoajan<br>lyhyet lomat<br>4H koulutus pidetään 30 minuutissa<br>liika työmäärä<br>tiukka aikataulu<br>tautot liian lyhyitä<br>ei ehdi lukea työsähköpostia työn aikana<br>liian lyhyet potilas ajat<br>ei ehdi tehdä hyvin potilasvaihtoa, ei aikaa ruokailuun  | →KIIRE               |
| työn negatiivinen arvostelu<br>työtä ei arvosteta<br>tehdyn työn kyseenalaistaminen<br>toisen mitätöinti   | →ARVOSTUKSEN PUUTE   |
| epäselvä johtaminen ylemmässä johdossa<br>esimiesten valta päättää mitä tarve-aineita/tavaroita tilataan<br>perusasiat eivät ole kunnossa työpisteissä<br>virastosta tulevat ohjeet/toimeksiannot ilman alaisten kuulemista<br>huonot suhteet esimiehiin<br>keikkatyöt uuteen ympäristöön/tehtävään<br>ei säännöllistä paikkaa eikä työparia                             | → HUONO TYÖYHTEISÖ   |
| tiedonkulun puutteellisuus esimiesten välillä<br>tiedonkulun puute, josta voi seurata väärinkäsityksiä työssä<br>tärkeiden asioiden ilmoittaminen viime hetkellä   | → TIEDONKULUN PUUTE  |
| myönteisen palautteen puutejohdolta<br>myönteisen palautteen puute työparilta  | →TUEN PUUTE          |

## **LIITE 1. Kyselylomake**

### **KYSELYLOMAKE HAMMASHOITAJILLE**

#### **Täyttöohjeet**

**Kysymyksiin vastataan ympyröimällä tilannettasi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto tai kirjoittamalla kysytty tieto sille varattuun tilaan.**

#### **TAUSTATIEDOT**

**A1. Syntymävuosi** \_\_\_\_\_

#### **A2. Siviilisäätty**

1 avioliitossa

2 avoliitossa

3 naimaton

4 eronnut

5 leski

6 muu, mikä \_\_\_\_\_

#### **A3. Ammatillinen koulutus**

1 ammattikoulu/ koulutason koulutus

2 opistotasoinen koulutus

3 ammattikorkeakoulu

4 muu, mikä \_\_\_\_\_

#### **A4. Työtilanne**

1 vakituinen

2 määräaikainen kokopäivätyö

3 osa-aika

4 muu, mikä \_\_\_\_\_

#### **A5. Nykyinen toimenkuva**

1 hammashoitajana perushammashoidossa

2 hammashoitajana erikoishammashoidossa (parodontologia, suukirurgia, oikominen ja proteettinenhoito)

3 ajanvarauksessa

4 vastaavana hammashoitajana

5 muu, mikä \_\_\_\_\_

## A6. Työpaikan sijainti

- 1 Pohjois – Vantaa
- 2 Keski -Vantaa
- 3 Länsi -Vantaa

## A7. Työpaikkasi koko

1. 1-4 hoituhuonetta
2. hoituhuonetta 5 tai enemmän

### Täyttöohjeet

Seuraavilla sivuilla on esitetty joukko työtäsi ja työpaikkaasi koskevia kysymyksiä ja väittämiä. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla työtäsi ja työympäristöäsi voidaan kehittää.

Useimpiin kysymyksiin vastataan ympyröimällä mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto

| Esimerkki<br>Kuinka usein sinun täytyy kiirehtiä suoriutuaksesi<br>työstäsi? | erittäin<br>harvoin tai<br>ei koskaan | melko<br>harvoin | silloin<br>tällöin | melko<br>usein | hyvin usein<br>tai aina |
|--|---------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
|--|---------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

### Työhyvinvointi

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Täytyykö sinun tehdä ylitöitä                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Joudutko työskentelemään nopeasti                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Onko sinulla liikaa töitä  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Joudutko tekemään työssäsi monimutkaisia päätöksiä               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|   | erittäin<br>harvoin tai<br>ei koskaan | melko<br>harvoin | silloin<br>tällöin | melko<br>usein | hyvin usein<br>tai aina |
|---|---------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| 8. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita   | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 9. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta                             | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 10. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 11. Onko sinulla mahdollisuus kehittää itseään  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 12. Tunnetko saavansa aikaan jotakin arvokasta  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 13. Onko sinulla mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä                                | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 14. Onko työsi rauhallista ja säännöllistä  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 15. Onko työsi jatkuvaa ja tulosi säännölliset  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 16. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 17. Onko työsi haasteellista  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 18. Pidätkö työtäsi mielekkäänä   | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 19. Jos työtehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita, millä tavalla työsi suoritat | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 20. Voitko vaikuttaa työmäärääsi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 21. Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 22. Voitko päättää, milloin olet yhteydessä asiakkaisiin  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 23. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin   | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 24. Voitko määrätä oman työtahtisi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |

|   | erittäin<br>harvoin tai<br>ei koskaan | melko<br>harvoin | silloin<br>tällöin | melko<br>usein | hyvin usein<br>tai aina |
|---|---------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| 25. Voitko itse päättää, milloin pidät taukoja  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 26. Voitko päättää taukojen pituudesta  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 27. Voitko päättää itse työajoistasi (liukuva työaika)  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 28. Onko työilmapiirisi kannustava ja tukeva  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 29. Onko työilmapiirisi epäluuloinen ja epäilevä  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 30. Onko työilmapiiri leppoisa ja mukava  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 31. Tekevätkö työntekijät työpaikallasi aloitteita  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 32. Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin                | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 33. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 34. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi                      | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 35. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 36. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 37. Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossasi   | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 38. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista                    | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| <b>Johtaminen</b>   |                                       |                  |                    |                |                         |
| 39. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin                                | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 40. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostain asiasta       | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |



|   | erittäin<br>harvoin tai<br>ei koskaan | melko<br>harvoin | silloin<br>tällöin | melko<br>usein | hyvin usein<br>tai aina |
|---|---------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| 41. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi   | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 42. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti   | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 43. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti                                      | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 44. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| <b>Tuki</b>   |                                       |                  |                    |                |                         |
| 45. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 46. Arvostaako työryhmä/tiimi työskentelyäsi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 47. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi                               | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 48. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 49. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 50. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi                                | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 51. Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi                  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 52. Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhösi liittyvistä ongelmista | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 53. Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäviltäsi, perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssäsi              | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |
| 54. Rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi  | 1                                     | 2                | 3                  | 4              | 5                       |

erittäin  
harvoin tai  
ei koskaan

melko  
harvoin

silloin  
tällöin

melko  
usein

hyvin usein  
tai aina

**Tiimi**

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. Arvostatko jäsenyyttä omassa tiimissäsi  |   |   |   |   |   |
| 56. Toimiiko tiimisi joustavasti             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. Onnistuuko tiimisi ongelmien ratkaisussa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**59. Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät työhyvinvointiasi?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**60. Mitkä tekijät mielestäsi vähentävät työhyvinvointiasi?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

## **LIITE 2.**

### **SAATEKIRJE**

#### **HYVÄ HAMMASHOITAJA!**

Opiskelen Tampereen yliopiston hoitotieteen laitoksella terveystieteiden maisteritutkintoa ja teen opinnäytetyönäni pro gradu-tutkielman hammashoitajien henkisestä työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Vantaan kaupungin palveluksessa olevien hammashoitajien henkistä työhyvinvointia sekä siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimukseen kuuluvat kaikki Vantaan kaupungin Suun Terveystieteiden yksiköt. Tutkimuksesta saatujen tulosten avulla on mahdollista kehittää Suun Terveystieteiden toimintaa.

Tämän tiedotteen mukana on kyselylomake, johon pyydän Sinua ystävällisesti vastaamaan. Pyydän laittamaan täytetyn kyselylomakkeen yhteen suljettuun kirjekuoreen, joka laitetaan kunkin työyksikön yhteisesti sovittuun paikkaan. Tutkija käy noutamassa palautuskuoren viimeistään 5.12.2008.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä kenenkään henkilöllisyys tule ilmi tutkimuksen missään vaiheessa.

Kyselystä saadut tulokset käytetään vain tätä tutkimusta varten ja täytetyt kyselylomakkeet hävitetään lopuksi asianmukaisesti. Tutkimuksen tuloksia käsitellään kokonaisuudessaan sekä työyksiköittäin.

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, mutta toivon Sinun osallistuvan tähän tutkimukseen, sillä jokaisen mielipide on tärkeä.

Tutkimuksen ohjaajina toimivat THT dosentti Marja-Terttu Tarkka ja TtM lehtori Anja Rantanen Tampereen yliopiston hoitotieteen laitokselta. Vantaan kaupungin suun terveydenhuollon yhdyshenkilönä toimii Pohjois-Vantaan suun terveydenhuollon ylihammaslääkäri, ehl Pirjo Rissa.

Halutessasi tarkempia tietoja tutkimuksesta, voit soittaa Nina Vainiolle p. 050-4003519 tai laittaa sähköpostia [nina.vainio@uta.fi](mailto:nina.vainio@uta.fi).

#### **Kiitän Sinua vastauksestasi!**

Nina Vainio  
TtM-opiskelija  
puh. 050 400 3519  
sähköposti: [nina.vainio@uta.fi](mailto:nina.vainio@uta.fi)

### LIITE 3.

#### ARVOISA SUUN TERVEYDENHUOLLON OSASTONHOITAJA

Anon kohteliaammin tutkimuslupaa toteuttaa pro gradu-opinnäytetyöni Vantaan terveystieteiden Suun terveydenhuollon hammashoitoloissa. Opiskelen Tampereen yliopistolla hoitotieteen laitoksella terveystieteiden maisteriksi ja teen opinnäytetyönäni pro gradututkielman hammashoitajien henkisestä työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksen avulla voidaan tuottaa arvokasta tietoa organisaatiolle ja antaa pohjatietoa mahdollisen kehittämissuunnitelman laatimiseen.

Tutkimuksen kohderyhmänä on Vantaan kaupungin alaisuudessa työskentelevät hammashoitajat. Tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeella marraskuun 2008 aikana. QPSNordic-mittari on yleinen pohjoismainen kyselylomake, jota käytetään työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden mittaamiseen. Tutkimuksessa käytetään mittarista osioita, jotka sisältävät väittämiä työhyvinvoinnista, johtamisesta, tuesta ja tiimityöskentelystä. Lisäksi kyselylomakkeessa on avoimia kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin ja tiimityöskentelyyn.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista eikä vastaajan henkilöllisyys tule esiin kyselylomakkeessa eikä tutkimusraportissa. Kyselyn vastaukset tulevat vain tutkijan käyttöön ja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen ohjaajina toimivat professori Marja-Terttu Tarkka ja TtM. lehtori Anja Rantanen Tampereen yliopiston hoitotieteen laitokselta. Vantaan kaupungin suun terveydenhuollon yhdyshenkilönä toimii Pohjois-Vantaan suun terveydenhuollon ylihammaslääkäri, ehl Pirjo Rissa. Toivon Teidän myöntävän luvan tutkimuksen tekemiseen.

Yhteistyöstänne kiittäen!

|  |                     |                     |
|--|---------------------|---------------------|
| Nina Vainio  | Marja-Terttu Tarkka | Anja Rantanen       |
| TtM-opiskelija   | THT Dosentti        | TtM. Lehtori        |
| Tampereen yliopisto  | Tampereen yliopisto | Tampereen yliopisto |
| Hoitotieteen laitos  | Hoitotieteen laitos | Hoitotieteen laitos |
| Pun. 050-4003519   |                     |                     |
| <a href="mailto:nina.vainio@uta.fi">nina.vainio@uta.fi</a> |                     |                     |