

**KOHTUUTTOMIEN JA TARPEETTOMIEN TYÖTEHTÄVIEN YHTEYS
TERVEYDENHUOLTOALAN TYÖNTEKIJÖIDEN OMANTUNNON STRESSIIN.
ONKO PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS STRESSIPUSKURI?**

Merina Kohtala

Sini Sivula

Pro gradu – tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2024

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

KOHTALA, MERINA & SIVULA, SINI: Kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteys terveydenhuollon alan työntekijöiden omantunnon stressiin. Onko psykologinen turvallisuus stressipuskuri?

Pro gradu – tutkielma, 29 s.

Ohjaaja: Feldt, Taru

Psykologia

Toukokuu 2024

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää suuressa suomalaisessa terveydenhuollon organisaatiossa ennustavatko kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät omantunnon stressiä kahden vuoden seuranta-ajalla. Omantunnon stressiä tutkittiin kahden eri ulottuvuuden kautta, joita olivat esteisiin liittyvä omantunnon stressi (työntekijät tunsivat, että töissä ilmenevät tilanteet estivät heitä tekemästä laadukasta työtä) ja rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi (työntekijät tunsivat, että heidän arvonsa rikkoutuivat). Toisena tavoitteena oli tutkia psykologisen turvallisuuden (tiimi- ja organisaatiotasolla) muuntavaa vaikutusta kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien ja omantunnon stressin ulottuvuuksien yhteyteen. Pitkittäistutkimukseen osallistui 306 työntekijää vuosina 2019 ja 2021. Kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä tutkittiin BITS-mittarilla, omantunnon stressiä SCQ-mittarilla, tiimin psykologista turvallisuutta Team Psychology Safety -mittarilla ja organisaation psykologista turvallisuutta PSC-4-mittarilla.

Lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että mitä enemmän työntekijät kokivat tarpeettomia työtehtäviä, sitä enemmän he kokivat myös esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä kahden vuoden kuluttua. Organisaation psykologinen turvallisuus vaimensi kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Korkea organisaation psykologinen turvallisuus toimi tämän tutkimuksen perusteella puskurina kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien haitallisilta vaikutuksilta työhyvinvointiin, jolloin sitä voidaan pitää tärkeänä voimavarana terveydenhuollon alan organisaatioissa. Näin ollen kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien vähentäminen ja organisaation psykologisen turvallisuuden lisääminen esimerkiksi työn suunnittelun, positiivisten johtajasuhteiden luomisen ja sosiaalisen tuen keinoin ovat keskeisessä asemassa terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämisessä.

Avainsanat: esteisiin liittyvä omantunnon stressi, rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi, kohtuuttomat työtehtävät, tarpeettomat työtehtävät, tiimin psykologinen turvallisuus, organisaation psykologinen turvallisuus, työn vaatimukset ja voimavarat, työhyvinvointi

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

KOHTALA, MERINA & SIVULA, SINI: The relationship between unreasonable and unnecessary work tasks and stress of conscience in health care workers. Is psychological safety a stress buffer?

Master's Thesis, 29 pages

Supervisor: Feldt, Taru

Psychology

May 2024

ABSTRACT

The aim of the study was to find out whether unreasonable and unnecessary work tasks predict stress of conscience in a large Finnish healthcare organization over a two-year follow-up period. Stress of conscience was examined in two dimensions: hindrance related stress of conscience (employees felt that situations at work prevented them from doing good work) and violation related stress of conscience (employees felt that their values were violated). The second aim was to examine the moderating effect of psychological safety (at team and organizational level) on the association between unreasonable and unnecessary work tasks and dimensions of stress of conscience. 306 employees participated in the longitudinal study in 2019 and 2021. Unreasonable and unnecessary work tasks were examined with BITS scale, stress of conscience with SCQ, team psychological safety with Team Psychology Safety scale and organizational psychological safety with PSC-4.

The results of a linear hierarchical regression analysis showed that the more employees experienced unnecessary tasks, the more they experienced hindrance and violation related stress of conscience after two years. Organizational psychological safety attenuated the association of unreasonable and unnecessary tasks with violation-related stress of conscience. Based on this study, high levels of organizational psychological safety acted as a buffer against the adverse effects of unreasonable and unnecessary work tasks on well-being and can thus be considered an important resource in healthcare organizations. By reducing unreasonable and unnecessary work tasks and increasing organizational psychological safety, for example through job design, positive leadership relationships and social support, are key to improving the well-being of healthcare workers.

Key words: hindrance related stress of conscience, violation related stress of conscience, unreasonable work tasks, unnecessary work tasks, team psychological safety, organizational psychological safety, job demands and resources, occupational well-being

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät	1
Omantunnon stressi	3
Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät ja omantunnon stressi työhyvinvointia haittaavina tekijöinä	5
Psykologinen turvallisuus hyvinvoinnin voimavarana	6
Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	8
MENETELMÄT	10
Aineiston keruu ja tutkittavat	10
Kysely	11
Tilastolliset analyysit	14
TULOKSET	15
Kuvailevat tulokset	15
Suorat ja muuntavat yhteydet	17
POHDINTA	21
Rikkomuksiin ja esteisiin liittyvän omantunnon stressin ennustajat	21
Tarpeettomat työtehtävät omantunnon stressin ennustajana	24
Omantunnon stressin ulottuvuuksien keskinäiset erot	25
Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset	26
Johtopäätökset ja käytännön suositukset	28
LÄHTEET	30

JOHDANTO

Terveydenhuollon alalla omantunnon stressin, sekä kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien on havaittu olevan yleisiä työhyvinvointia haittaavia tekijöitä (Kilponen ym., 2021; Simelius ym., 2022). Tutkimusten mukaan ne ovat yhteydessä muun muassa työuupumukseen (Björk ym., 2013; Herttalampi & Feldt, 2023; Kilponen ym., 2021), sekä stressiin (Semmer ym., 2015). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tulee tutkia terveydenhuollossa, että yhteiskunnallisesti merkittävän alan ja sen työntekijöiden toimintakyky voidaan turvata.

Kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä omantunnon stressiin ei ole tutkittu, vaikka omantunnon stressin muita tekijöitä on (ks. esim. Taipale ym., 2023). Tässä tutkimuksessa tutkimme niiden välistä yhteyttä suuren suomalaisen terveydenhuollon henkilöstöllä. Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät sekä omantunnon stressin kokemukset voivat liittyä toisiinsa, sillä ne molemmat ovat yleisiä terveydenhuollon alalla (Herttalampi & Feldt, 2023; Kilponen ym., 2021; Simelius ym., 2022). Lisäksi kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyksiä työhyvinvointiin on tutkittu enimmäkseen poikkileikkaustutkimuksissa (esim. Anskär ym., 2018; Kilponen ym., 2021), jolloin tämä tutkimus tarjoaa tietoa kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien pidemmän aikavälin vaikutuksista.

Lisäksi tutkimme työpaikan psykologisen turvallisuuden roolia stressipuskurina kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien ja omantunnon stressin välisissä yhteyksissä. Aikaisemmissa tutkimuksissa psykologisen turvallisuuden on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin terveydenhuollossa (Akbolat ym., 2022; Dollard ym., 2012; Idris ym., 2012), jolloin sen esiintyminen mahdollisena stressipuskurina tuottaa hyödyllistä tietoa siitä, kuinka omantunnon stressiä voi vähentää.

Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät

Tämän tutkimuksen keskiössä on terveydenhuoltoalan työntekijöiden kokemukset kohtuuttomista ja tarpeettomista työtehtävistä, joista on käytetty myös suomenkielisessä kirjallisuudessa nimitystä työn turhakkeet (ks. esim. Mauno, Huhtala & Kinnunen, 2017; Puolakanaho ym., 2016). Kohtuuttomiksi ja

tarpeettomiksi työtehtäviksi kutsutaan työtehtäviä, jotka työntekijät kokevat sellaisiksi, joita heidän ei kuuluisi tai tarvitsisi tehdä (Semmer ym., 2015). Kohtuuttomaksi työtehtäväksi voidaan luokitella tehtäviä, jotka eivät liity työntekijän ammatilliseen rooliin tai tehtäviä, jotka ovat rooliin nähden liian vaativia (Semmer ym., 2015). Tarpeettomia työtehtäviä ovat tehtävät, jotka koetaan ajanhukkana tai täysin ylimääräisinä (Semmer ym., 2015).

Semmerin ja kollegoiden (2015) mukaan kyse on työntekijöiden kokemuksesta, ei siitä, että mikään työtehtävä olisi lähtökohtaisesti kohtuuton tai tarpeeton. Kokemukset kohtuuttomista ja tarpeettomista työtehtävistä voivat liittyä työntekijän kokemukseen siitä, että työnkuvan kannalta keskeisiä tehtäviä ei voi toteuttaa riittävässä määrin (Semmer ym., 2015). Esimerkiksi potilastyö on keskeinen työtehtävä suurelle osalle terveydenhuollon työntekijöistä, jolloin muut työtehtävät saattavat haitata potilastyön toteutumista. Anskär ja kollegat (2018) havaitsivatkin, että kohtuuttomia työtehtäviä ilmeni enemmän, kun suoraan potilaisiin liittyviä työtehtäviä oli vähemmän. Tässä tutkimuksessa huomioidaan potilastyötä tekevien lisäksi hallintotyöntekijöiden kokemukset, joille esimerkiksi teknologian toimimattomuus voi tuottaa tarpeettomia työtehtäviä (Kilponen ym., 2021).

Kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sisältöjä terveydenhuollossa on tutkittu äskettäin Suomessa (Kilponen ym., 2021) ja Ruotsissa (Anskär ym., 2018). Suomalaisen terveydenhuollon työntekijät kokivat kohtuuttomiksi työtehtäviksi tehtävät ammattiroolin ulkopuolelta, ristiriitaiset tai epäselvät vaatimukset tehtävissä, riittämättömät resurssit tehtävissä ja haastaviin seurauksiin johtavat tehtävät (Kilponen ym., 2021). Anskärin ja kollegoiden (2018) ruotsalaisessa tutkimuksessa potilastyötä tekevät työntekijät kokivat kohtuuttomiksi työtehtäviksi organisaatioon liittyvät hallinto- ja palvelutyötehtävät. Näitä työntekijöiden raportoimia organisaatioon liittyviä hallinto- ja palvelutyötehtäviä olivat esimerkiksi kokoukset työpaikalla ja sen ulkopuolella, hallinnolliset kirjalliset tehtävät, sähköpostin, laitteiden ja tilojen hallinta, tarvikkeiden tilaaminen, potilaisiin liittymättömät puhelut ja tietokoneisiin liittyvien haasteiden hallinta. Kilposen ja kollegoiden (2021) mukaan suomalaisen terveydenhuollon työntekijät kokivat tarpeettomiksi tehtäviksi epäkäytännölliset tai vanhentuneet työskentelytavat, tehtävät liittyen toimimattomaan teknologiaan, tarpeettomat menettelytavat ja tehtävät liittyen byrokraattisiin vaatimuksiin.

Omantunnon stressi

Omantunnon stressi (*stress of conscience*) määritellään stressaavien tilanteiden yleisyyden sekä omantunnon stressin voimakkuuden mukaan (Glasberg ym., 2006). Omantunnon stressin ilmenemiseen liittyy keskeisesti työntekijän arvoihin ristiriidassa olevat sisäiset ja ulkoiset vaatimukset ja toimiminen näiden ristiriitoja aiheuttavien vaatimusten mukaisesti (Glasberg ym., 2006; Saarnio ym., 2012). Omantunnon stressiä voi aiheutua sekä työssä tapahtuvista stressaavista tilanteista että perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvistä haasteista (Glasberg ym., 2006; Saarnio ym., 2012). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vain työtilanteissa ilmenevää omantunnon stressiä.

Sisäisiksi vaatimuksiksi nähdään kuuluvan esimerkiksi työntekijän odotukset sen suhteen, kuinka tilanteissa tulisi toimia (Glasberg ym., 2006; Åhlin ym., 2012). Ulkoisena vaatimuksena työntekijät voivat kokea esimerkiksi organisaation asettamat vaatimukset ja rajoitukset, jotka ovat ristiriidassa henkilön eettisten arvojen ja toimintamallien kanssa (Glasberg ym., 2006). Tarkastellessa kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sisältöjä (Anskär ym., 2018; Kilponen ym., 2021) ne näyttäytyvät ulkoisina vaatimuksina. Esimerkiksi kohtuuttomiin työtehtäviin liittyy kokemus ulkoapäin annetuista liian suurista vaatimuksista ammattirooliin nähden (Kilponen ym., 2021). Kun työntekijä joutuu toimimaan niiden mukaan, voi se aiheuttaa omantunnon stressiä.

Omantunnon stressi on aiemmin nähty pääosin yksiulotteisena käsitteenä (Glasberg ym., 2006; Åhlin ym., 2012), mutta me tutkimme omantunnon stressiä kaksiulotteisena. Herttalampi ja Feldt (2023) löysivät tutkimuksessaan kaksi eri omantunnon stressin ulottuvuutta, jotka liittyivät työtilanteissa ilmenevään omantunnon stressiin terveydenhuollossa. Löydetyt omantunnon stressin ulottuvuudet olivat esteisiin liittyvä (*hindrance-related stress*) ja rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi (*violation-related stress*).

Esteisiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät tunsivat, että töissä ilmenevät tilanteet estivät heitä tekemästä laadukasta työtä (Herttalampi & Feldt, 2023). Tällaisissa tilanteissa työntekijät kokivat, että eivät voineet kohdella ihmisiä riittävän hyvin, eivät kyenneet täyttämään muiden odotuksia ja tunsivat vähemmän halua tehdä hyvää työtä. Simelius ja kumppanit (2022) löysivät tutkimuksessaan terveydenhuollon työntekijöiden kokevan yleisemmin tilanteita, jotka aiheuttavat esteisiin liittyvää omantunnon stressiä. Tutkittavista 50,1 prosenttia koki kohtaavansa päivittäin tai kerran viikossa tilanteita, joissa he eivät ehtineet kohtelemaan työnsä kohteena olevia henkilöitä niin

kuin heitä heidän mielestään pitäisi kohdella. Näin vastanneista 41,3 prosenttia koki tämän aiheuttavan erittäin tai melko paljon huonoa omatuntoa.

Herttalammen ja Feldtin (2023) mukaan rikkomuksiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät tunsivat, että heidän arvojaan rikottiin. Tällaisissa tilanteissa heidän täytyi tehdä jotakin, joka tuntui väärältä. He joutuivat käsittelemään arvojensa kanssa yhteensopimattomia vaatimuksia, joiden mukaan toimiminen aiheutti henkilökohtaisia konflikteja tai he näkivät ihmisten loukkaantuvan. Simeliuksen ja kumppaneiden (2022) tutkimuksessa toiseksi yleisin tilanne liittyi rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Työntekijöistä 34 prosenttia koki kohtaavansa ristiriitaisia vaatimuksia päivittäin tai vähintään kerran viikossa, joista 23,8 prosenttia koki tilanteen aiheuttavan erittäin tai melko paljon huonoa omatuntoa.

Omantunnon stressillä on useita rinnakkaiskäsitteitä. Eettinen kuormitus tarkoittaa koettuja eettisiä dilemmoja ja niistä aiheutuvaa stressiä (Huhtala ym., 2017), siinä missä omantunnon stressi liittyy haastavien tilanteiden kohtaamiseen itsessään, ei moraalisten arvojen valintaan ja niistä aiheutuvaan stressiin (Taipale ym., 2023). Moraalinen stressi tarkoittaa Jametonin (1984) mukaan kivuliaita tunteita liittyen esimerkiksi moraaliseen velvollisuuteen, jotka ilmenevät, kun ulkopuolisten rajoitteiden vuoksi työntekijä ei voi toimia ajattelemallaan tavalla (Corley, 2001). Omantunnon stressi käsittää moraalista stressiä laajemmin erilaisia terveydenhuollossa esiintyviä tilanteita (Taipale ym., 2023) ja se kuvaa omantunnon tuntemusten voimakkuutta verrattuna moraalisen stressiin (Taipale ym., 2023) tai eettiseen kuormitukseen. Eettisen stressin käsite kuvaa vaikutuksia, joita eettisellä päätöksenteolla on (Ulrich ym., 2010), jolloin se keskittyy päätöksentekoon toisin kuin omantunnon stressi. Omantunnon stressin käsitteessä näyttäisi korostuvan kokemuksen voimakkuuden ja työtilanteiden moninaisuuden huomiointi sekä toiminta vastoin omia arvoja ilman, että toiminnasta voi itse päättää.

Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät ja omantunnon stressi työhyvinvointia haittaavina tekijöinä

Semmerin ja kollegoiden (2019) teoria (*Stress as Offence to Self, SOS*) selittää sitä, miten kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät aiheuttavat stressiä. SOS-teorian mukaan ihmiset pyrkivät saavuttamaan ja ylläpitämään positiivista ammatillista minäkuvaa ja itsetuntoa, jota kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät uhkaavat, jolloin ammatillista stressiä saattaa aiheutua. Onkin havaittu, että kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät terveydenhuollossa ovat olleet positiivisesti yhteydessä koettuun stressiin (Anskär ym., 2018; Björk ym., 2013; Semmer ym., 2015). Tässä tutkimuksessa tutkitaan kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien vaikutusta terveydenhuollossa keskeisiin stressikokemuksiin (Simelius ym., 2022), esteisiin ja rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin.

SOS-teoria sisältää kaksi polkua, joiden kautta stressiä aiheutuu: stressi riittämättömyyden kautta (*Stress through insufficiency, SIN*) ja stressi epäkunnioituksena (*Stress as disrespect, SAD*) (Semmer ym., 2019). SIN-polun mukaan stressiä ja riittämättömyyttä työntekijälle aiheuttaa se, jos jokin estää odotusten mukaisen suoriutumisen. Omantunnon stressiä kokevilla henkilöillä on omia sisäisiä odotuksia heidän työsssänsä suoriutumiselle (Glasberg ym., 2006), kuten potilastyön tekeminen laadukkaasti. Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät voidaan nähdä suoriutumista estävinä tekijöinä, sillä ne voivat viedä aikaa keskeisten ja odotusten mukaisten työtehtävien tekemiseltä (Semmer ym., 2015). Näin ollen ne voivat aiheuttaa omantunnon stressiä.

SAD-polun mukaan työntekijät saattavat kokea heille annetut työtehtävät, jotka ovat heidän ammatillisen roolinsa kanssa ristiriidassa, epäkunnioittavana ja arvostuksen puutteena (Semmer ym., 2019). Semmerin ja kollegoiden (2019) mukaan arvostuksen puute voi ilmetä esimerkiksi työn suunnittelussa tai työn resursseissa. Työn suunnittelun ongelmat voivat luoda kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä, jolloin niistä voi muodostua omantunnon stressin tekijöitä. SOS-teoriasta johtuen se, että joutuu tekemään kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä terveydenhuollossa voi aiheuttaa esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä, kun ne estävät työntekijän odotusten mukaisen suoriutumisen sekä heikentävät arvostuksen kokemusta.

Toinen käyttämämme teoria on Bakkerin ja Demeroutin (2007) työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (*Job Demands and Job Resources, JD-R*). Sen mukaan työn vaatimukset ja voimavarat johtavat joko työhyvinvoinnin kielteisiin tai myönteisiin seurauksiin. Tässä tutkimuksessa

kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät nähdään työn vaatimuksina ja esteisiin ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin vaatimusten kielteisenä seurauksena. Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät ovat työn vaatimuksia, sillä niitä kuvastaa sellaisten työtehtävien tekeminen, jotka koetaan omaan työhön kuulumattomiksi (Semmer ym., 2015) ja niillä oli yhteyksiä esimerkiksi uupumukseen (Kilponen ym., 2021). Omantunnon stressi puolestaan on kielteinen seuraus, sillä sitä kuvastaa stressaavien tilanteiden yleisyys, omantunnon stressin voimakkuus, sisäiset ja ulkoiset vaatimukset sekä rooliristiriidat (Glasberg et al., 2006). Näin ollen kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät voisivat olla omantunnon stressin tekijöitä, sillä ne voi nähdä vaatimuksina työntekijöiden hyvinvoinnille.

Kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyksiä omantunnon stressiin ei ole tutkittu. Niiden on kuitenkin havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi stressiin, työuupumukseen, sairauspoissaoloihin sekä matalamman työtyytyväisyyden ilmenemiseen (Ding & Kuvaas, 2023) sekä mukaan mielenterveyden madaltuneeseen tasoon (Madsen ym., 2014). Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät niin teorian kuin tutkimuksien mukaan näyttäisivät aiheuttavan seurauksia, jotka ovat haitallisia työntekijöiden hyvinvoinnille.

Omantunnon stressin tekijöitä on myös tutkittu jonkin verran ja ne tukevat käyttämiämme teorioita. Esimerkiksi korkea työn intensifikaatio (Taipale ym., 2023), työntekijöiden kokemus ajanpuute (Saarnio ym., 2012) sekä työntekijöiden kokemus siitä, etteivät he voineet toimia töissään omantuntonsa mukaan potilasturvallisuuteen liittyvissä tilanteissa (Glasberg ym., 2008) ovat olleet tutkimuksissa yhteydessä omantunnon stressiin. Nämä kaikki tekijät voivat siis olla estäviä tekijöitä keskeisten työtehtävien ja odotusten mukaan toimimisessa (SOS-teoria) tai ne voidaan nähdä työn vaatimuksina (JD-R-teoria). Koska esteisiin ja rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi on yleistä terveydenhuollon alalla (Simelius ym., 2022) ja haaste työntekijöiden työhyvinvoinnille (Herttalampi & Feldt, 2023; Simelius ym., 2022), on niiden tekijöitä syytä tutkia enemmän, joka onkin tämän tutkimuksen keskeinen tavoite.

Psykologinen turvallisuus hyvinvoinnin voimavarana

Psykologiselle turvallisuudelle on useita eri määritelmiä. Tässä tutkimuksessa käsittelemme sekä tiimin että organisaation psykologista turvallisuutta. Edmondsonin (1999) mukaan tiimin psykologinen

turvallisuus (*team psychological safety*) tarkoittaa tiimin jaettua uskomusta siitä, että sosiaalisessa ympäristössä on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä. Tällöin psykologisesti turvallisessa työympäristössä työntekijät kokevat voivansa sanoa mitä ajattelevat, ottamaan osaa rakentavaan konfliktiin sekä tuntevat kokeilemisen olevan turvallista (Edmondson, 1999). Lisäksi he kunnioittavat toistensa osaamista, ovat kiinnostuneista toisistaan ihmisinä ja heillä on positiivisia aikomuksia toisiaan kohtaan sekä he kokevat voivansa olla omia itsejään (Edmondson, 1999).

Dollardin (2019) mukaan psykologinen turvallisuus tapahtuu ympäristössä (*psychological safety climate*), jossa organisaation rakenteet ja arvot suojaavat työntekijöiden psykologista turvallisuutta ja hyvinvointia sekä ennaltaehkäisevät stressiä. Määritelmässä psykologisella turvallisuudella on neljä osa-aluetta: johtajien tuki ja sitoutuminen, priorisointi johdossa, organisaation viestintä ja organisaation osallistavuus. Dollardin (2019) mukaan stressin ennaltaehkäiseminen voi tapahtua esimerkiksi siten, että johtajat sitoutuvat ja tukevat työntekijöiden hyvinvointia. Priorisoinnilla johdossa tarkoitetaan psykologisen hyvinvoinnin priorisointia tuottavuuden sijaan ja organisaation viestinnällä viestintää psykososiaalisista riskeistä ja psykologisesta hyvinvoinnista. Organisaation osallistavuus tarkoittaa sitä, että työntekijöille kaikilta organisaation tasoilta tarjotaan mahdollisuus osallistua stressin ennaltaehkäisemiseen.

JD-R-teoriassa on keskeistä, että työn vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä ja ne voivat johtaa erilaisiin työhyvinvoinnin seurauksiin (Bakker & Demerouti, 2007) eli työn vaatimukset ja voimavarat voivat esiintyä yhtäaikaaisesti. Työn voimavarat voivat esimerkiksi vähentää työn vaatimusten, eli tässä tutkimuksessa kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien, aiheuttamia kielteisiä seurauksia (Bakker & Demerouti, 2007) kuten omantunnon stressiä. Näin ollen yhteys esimerkiksi työn vaatimusten ja työn hyvinvoinnin kielteisten seurausten välillä ei ole aina välttämättä suoraviivainen, kuten aiemmin esitettiin, vaan yhteyteen voi vaikuttaa myös työssä esiintyvät voimavarat.

Tässä tutkimuksessa työn voimavaratekijänä on psykologinen turvallisuus, sillä sitä kuvastaa psykologisesti ja sosiaalisesti turvallinen toimintaympäristö tiimissä sekä organisaatiossa (Dollard, 2019; Edmondson, 1999). Tällaisessa ympäristössä työntekijöillä voi olla mahdollista tuoda kohtuuttomiin ja tarpeettomiin työtehtäviin tai omantunnon stressiin liittyvät kokemukset ilmi ja käsitellä niitä. Psykologisen turvallisuuden yhteyttä omantunnon stressiin ei ole tutkittu, mutta terveydenhuollossa sen on kuitenkin havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin (Idris ym., 2012) ja stressin tai kuormituksen vähenemiseen (Akbolat ym., 2022; Dollard ym., 2012). Omantunnon stressiin puolestaan

oli yhteydessä johtajien antama sosiaalinen tuki (Glasberg ym., 2008), joka on organisaation psykologisen turvallisuuden osa-alue. Psykologinen turvallisuus näyttää tutkimusten perusteella toimivan voimavarana työn vaatimusten kielteisten seurausten ehkäisyssä. Näin ollen se voisi estää kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien mahdollisia negatiivisia yhteyksiä omantunnon stressiin.

Kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä ei ole tutkittu liittyen psykologiseen turvallisuuteen. On kuitenkin havaittu, että lähikäsité psykososiaalinen ympäristö oli negatiivisesti yhteydessä kohtuuttomiin ja tarpeettomiin työtehtäviin terveydenhuollossa (Anskär ym., 2019).

Tässä tutkimuksessa tutkimme sitä, miten psykologinen turvallisuus vaikuttaa kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sekä esteisiin ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin väliseen yhteyteen. Psykologista turvallisuutta on tutkittu moderaattorina (Newman ym., 2017), mutta ei kohtuuttomien ja tarpeettomien sekä omantunnon stressin välisissä yhteyksissä. On kuitenkin havaittu, että psykologisesti turvallinen työilmapiiri vähensi kiusaamisen ja häirinnän negatiivisia vaikutuksia psykologiseen terveyteen (Law ym., 2011). Myös kun johtajien tuki, joka on osa organisaation psykologista turvallisuutta, oli korkealla, havaittiin sen vähentävän kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sekä kuormituksen välistä yhteyttä Filan ja Eatoughin (2020) mukaan (Ding & Kuvaas, 2023). Tutkimusten mukaan psykologinen turvallisuus tai sen osa-alueet voivat vaimentaa eri tekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tässä tutkimuksessa tutkitaan ennustavatko kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät esteisiin sekä rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä suuressa suomalaisessa terveydenhuollon organisaatiossa kahden vuoden seuranta-ajalla. Toiseksi tutkimme sitä, muuntaako tiimin ja organisaation psykologinen turvallisuus yhteyksiä kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sekä omantunnon stressin ulottuvuuksien välillä.

Tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat:

1. Miten kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät ennustavat omantunnon stressiä (esteisiin ja rikkomuksiin liittyvä) kahden vuoden seurannassa?

H1a: Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät lisäävät esteisiin liittyvää omantunnon stressiä kahden vuoden seurannassa.

H1b: Kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät lisäävät rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä kahden vuoden seurannassa.

2. Muuntaako tiimin ja organisaation psykologinen turvallisuus kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien ja omantunnon stressin välistä yhteyttä kahden vuoden seurannassa? Millä tavoin?

H2a: Tiimin ja organisaation psykologinen turvallisuus vaimentaa työn kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien vaikutusta esteisiin liittyvään omantunnon stressiin kahden vuoden seurannassa.

H2b: Tiimin ja organisaation psykologinen turvallisuus vaimentaa työn kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien vaikutusta rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin kahden vuoden seurannassa.

MENETELMÄT

Aineiston keruu ja tutkittavat

Tutkimuksemme on osa IJDFIN-hanketta, jossa selvitetään työn intensifikaatiota, vaatimuksia ja niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen (Jyväskylän yliopisto, 2024). Hankkeeseen liittyvä pitkittäistutkimus on toteutettu suuressa suomalaisessa terveydenhuoltoalan organisaatiossa vuosina 2019–2023. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kahden vuoden seurantatutkimus, joka kerättiin sairaanhoitopiiristä vuosina 2019 ja 2021. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa 2019 koko sairaanhoitopiirin henkilöstölle (n = 3748) lähetettiin sähköinen kysely sähköpostitse organisaation edustajan toimesta (ks. Herttalampi & Feldt, 2023; Mölsä ym., 2023; Taipale ym., 2023). Kyselyyn vastasi 1024 henkilöä (vastausprosentti 27), joista 85 prosenttia oli naisia (n = 868) ja 15 prosenttia oli miehiä (n = 156). Tutkittavista 12 prosenttia oli alle 30-vuotiaita (n = 124), 23 prosenttia oli 31-40-vuotiaita (n = 236), 25 prosenttia oli 41-50-vuotiaita (n = 256) ja 39 prosenttia oli yli 50-vuotiaita (n = 400). Tutkittavista kahdeksan ei ilmoittanut ikäänsä. Potilastyötä teki 73 prosenttia (n = 747).

Seurantakysely toteutettiin kaksi vuotta myöhemmin vuonna 2021. Seurantakysely lähetettiin henkilöille, jotka olivat antaneet luvan uuteen yhteydenottoon vuonna 2019 toteutetun aineistonkeruun yhteydessä (n = 571). Seurantakyselyyn vastasi 318 henkilöä (vastausprosentti 56). Vastanneista 12 henkilöä ei ollut seurantakyselyn toteuttamishetkellä töissä sairaanhoitopiirissä.

Tässä tutkimuksessa oli lopulta mukana yhteensä 306 tutkittavaa. Tutkimukseemme valitsimme ne henkilöt, jotka olivat vastanneet kyselyyn molemmilla mittauskerroilla ja olivat edelleen töissä sairaanhoitopiirissä. Tutkittavien sukupuolta ja ikää kysyttiin ensimmäisellä mittauskerralla. Tutkittavista 86,6 prosenttia oli naisia (n = 265) ja 12,4 prosenttia oli miehiä (n = 38). Kaksi tutkittavista ei halunnut kertoa sukupuoltaan ja yksi tutkittava ei vastannut kysymykseen. Tutkittavista 8,2 prosenttia oli alle 30-vuotiaita (n = 25), 23,8 prosenttia oli 31-40-vuotiaita (n = 73), 29,4 prosenttia oli 41-50-vuotiaita (n = 90) ja 37,9 prosenttia oli yli 50-vuotiaita (n = 116). Tutkittavista kaksi ei ilmoittanut ikäänsä. Potilastyötä teki ensimmäisellä mittauskerralla 73,2 prosenttia (n = 224) ja toisella 73,9 prosenttia (n = 226).

Toteutimme katoanalyysin vertaamalla tutkittavia (seurantakyselyyn vastanneet, $n = 306$) ja seurantatutkimuksesta pois jääneitä henkilöitä ($n = 718$) ristiintaulukoinnilla ja riippumattomien otosten t -testillä. Katoanalyysiin otimme mukaan taustamuuttujista sukupuolen, iän ja potilastyön sekä selitettävistä muuttujista esteisiin liittyvän omantunnon stressin ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin. Katoanalyysissä sukupuolen osalta mukana oli 305 seurantakyselyyn vastannutta ja 715 pois jäänyttä, iän osalta 304 seurantakyselyyn vastannutta ja 712 pois jäänyttä sekä potilastyön osalta 304 seurantakyselyyn vastannutta ja 714 pois jäänyttä tutkittavaa. Tutkittavat ja tutkimuksesta pois jääneet henkilöt eivät eronneet toisistaan sukupuolen ($\chi^2(2) = 4,374$; $p = 0,112$), iän ($t(667,06) = -0,16$; $p = 0,987$; cohenin $d = -0,001$) tai potilastyön ($\chi^2(1) = 0,021$; $p = 0,886$) suhteen. Esteisiin liittyvän omantunnon stressin osalta seurantakyselyssä oli mukana 286 seurantakyselyyn vastannutta ja 682 pois jäänyttä ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin osalta 293 seurantakyselyyn vastannutta ja 683 pois jäänyttä tutkittavaa. Tutkittavat eivät eronneet esteisiin liittyvän ($t(974) = -0,588$; $p = 0,575$; cohenin $d = -0,040$) tai rikkomuksiin liittyvän ($t(966) = -0,561$, $p = 0,550$; cohenin $d = -0,042$) omantunnon stressin suhteen.

Kysely

Omantunnon stressiä tutkimme toisessa kyselyssä (v. 2021) The Stress of Conscience Questionnaire (SCQ) -mittarilla (Glasberg ym., 2006), jonka alkuperäinen mittari sisältää yhdeksän väittämää. Tässä hankkeessa tutkittiin kuitenkin vain työhön liittyvää omantunnon stressiä, jolloin kaksi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää väittämää jätettiin jo aineistonkeruuvaiheessa pois. Lisäksi tässä tutkimuksessa huomioitiin Herttalammen ja Feldtin (2023) tutkimuksessa faktorianalyysin perusteella löydetty omantunnon stressin ulottuvuudet: esteisiin liittyvä omantunnon stressi (3 osiota) ja rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi (3 osiota), jonka myötä väittämien määrä väheni edelleen kuuteen. Kyselyssä kysyttiin ensin eettisesti haastavien tilanteiden useutta. Esteisiin liittyvää omantunnon stressin useutta kuvaa esimerkiksi väittämä ”Tuntuuko sinusta, ettet pysty vastaamaan muiden työpanostasi koskeviin odotuksiin?”. Rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressin useutta kuvaa esimerkiksi ”Joudutko tekemään työssäsi sellaista, joka tuntuu sinusta väärältä?”. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 (en koskaan) - 6 (päivittäin). Tämän jälkeen kysyttiin vielä tilanteista aiheutuvan omantunnon stressin voimakkuus. Jokaisen väittämän, joihin vastattiin muu kuin ”1 = en koskaan”,

jälkeen esitettiin jatko-osio, jossa kysyttiin: “Onko sinulla tämän takia huono omatunto?”. Kysymykseen vastattiin asteikolla 1 (ei lainkaan) - 6 (erittäin paljon). Vastauksista muodostettiin summamuuttujat molemmille ulottuvuuksille, joihin vastausten useus kerrottiin voimakkuudella, jotka yhdessä kuvaavat omantunnon stressiä (ks. Taipale, 2023). Tulojen asteikko vaihteli välillä 1–36 (ks. taulukko 1). Korkea pistemäärä kuvaa korkeaa omantunnon stressiä.

Kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä tutkimme ensimmäisessä kyselyssä (v. 2019) Bern Illegitimate Tasks Scale (BITS) -mittarilla (Semmer ym., 2010), jossa on omat osionsa kohtuuttomille ja tarpeettomille työtehtäville. Mittari sisältää yhteensä kahdeksan väittämää eli neljä kysymystä molemmille ulottuvuuksille. Kohtuuttomia työtehtäviä kuvaa esimerkiksi kysymys “Onko sinulla työtehtäviä, jotka mielestäsi jonkun muun pitäisi tehdä?”. Tarpeettomia työtehtäviä kuvaa esimerkiksi kysymys “Onko sinulla työtehtäviä, joita tehdessäsi mietit, tarvitseeko niitä tehdä ollenkaan?”. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 (ei koskaan) - 5 (usein). Korkea pistemäärä kuvaa korkeaa kohtuuttomien tai tarpeettomien työtehtävien esiintyvyyttä.

Psykologista turvallisuutta tutkimme kahdella kyselyllä. *Tiimin psykologista turvallisuutta* tutkimme toisessa seurantakyselyssä (v. 2021) Team Psychological Safety -mittarilla (Edmonson, 1999), joka sisältää kuusi eri väittämää. Yksi mittarissa esiintyvä väittämä oli esimerkiksi “Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esiin ongelmia ja hankalia asioita.” Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 7 (täysin samaa mieltä). Kolme kysymyksistä käännettiin vastaamaan asteikkoa. Korkea pistemäärä kuvaa korkeaa tiimitason psykologista turvallisuutta.

Organisaation psykologista turvallisuutta tutkimme toisessa kyselyssä (v. 2021) Psychological Safety Climate (PSC-4) -mittarilla (Dollard, 2019), joka sisältää neljä väittämää. Jokainen väittämä liittyy eri osa-alueeseen. Yksi mittarissa esiintyvä väittämä oli esimerkiksi “Työpaikkani ylin johto tukee stressin ennaltaehkäisyä sitoutumalla siihen.” Kysymyksiin vastataan asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä). Korkea pistemäärä kuvaa korkeaa organisaatiotason psykologista turvallisuutta.

Taulukko 1. Summamuuttujien osioiden lukumäärä, vaihteluvälit, keskiarvot (*ka*), keskihajonnat (*kh*) ja Cronbachin alfa (*α*) – kertoimet (n = 306)

Muuttuja	<i>osioiden</i>				
	<i>lkm.</i>	<i>vaihteluväli</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>α</i>
Esteisiin liittyvä omantunnon stressi 2021	1	1–36	13.54	8.32	.81
Rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi 2021	1	1–36	11.90	7.41	.80
Kohtuuttomat työtehtävät 2019	1	1–5	2.98	0.96	.89
Tarpeettomat työtehtävät 2019	1	1–5	3.21	0.96	.90
Tiimin psykologinen turvallisuus 2021	1	1–7	5.36	1.08	.74
Organisaation psykologinen turvallisuus 2021	4	1–5	2.03	0.92	.91

Taustamuuttujina tarkastelimme sukupuolta (1 = nainen, 2 = mies, 3 = muu, 4 = en halua vastata) ja ikää (1 = 25 vuotta tai alle, 2 = 26-30, 3 = 31-35, 4 = 36-40, 5 = 41-45, 6 = 46-50, 7 = 51-55, 8 = 56-60, 9 = yli 60 vuotta), jotka kysyttiin ensimmäisessä kyselyssä. Lisäksi tarkastelimme ensimmäisessä ja toisessa kyselyssä sitä, tekikö työntekijä potilastyötä vai ei. Ensimmäisessä kyselyssä kysymys potilastyöstä oli kaksiluokkainen (1 = ei, 2 = kyllä). Toisessa kyselyssä kysymys potilastyöstä oli kolmiluokkainen (1 = ei, 2 = kyllä, välittömässä potilastyössä, 3 = kyllä, muussa potilastyössä), jonka muutimme kaksiluokkaiseksi vastaamaan ensimmäisen kyselyn luokittelua.

Tilastolliset analyysit

Analysoimme tulokset IBM SPSS Statistics 28 –tilasto-ohjelmalla. Muuttujien välisiä korrelaatioita tarkastelimme Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokerroimien avulla. Pearsonin korrelaatiokerrointa käytettiin jatkuvissa muuttujissa ja Spearmanin korrelaatiokerrointa ei-jatkuvissa muuttujissa. Hierarkkisten lineaaristen regressioanalyysien avulla tutkimme kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sekä esteisiin ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin välisiä yhteyksiä (H1a ja H1b). Tiimin ja organisaation psykologisen turvallisuuden vaikutuksia työtehtävien ja omantunnon stressin ulottuvuuksien välisiin yhteyksiin tutkittiin myös hierarkkisilla lineaarisilla regressioanalyyseilla (H2a ja H2b). Analyysit toteutettiin askeltavasti siten, että ensimmäisellä askeleella malliin syötettiin taustamuuttujat, toisella askeleella syötettiin kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät, kolmannella askeleella syötettiin tiimin ja organisaation psykologinen turvallisuus. Neljännellä askeleella malliin syötettiin kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien sekä tiimin ja organisaation psykologisen turvallisuuden välille luodut interaktiotermit. Interaktiotermit muodostettiin kertomalla standardoidut kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien muuttujat sekä tiimin ja organisaation psykologisten turvallisuuksien muuttujat keskenään.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Taulukon 2 korrelaatioista käy ilmi, että mitä enemmän kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä työntekijät kokivat vuonna 2019, sitä enemmän he kokivat esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä vuonna 2021. Lisäksi mitä enemmän työntekijät kokivat tiimin ja organisaation psykologista turvallisuutta, sitä vähemmän he kokivat esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä vuonna 2021. Taustamuuttujista esteisiin ja rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi vuonna 2019 oli merkitsevästi positiivisesti yhteydessä esteisiin ja rikkomuksiin liittyvään stressiin vuonna 2021. Ikä oli yhteydessä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin siten, että iältään nuoremmat kokivat enemmän rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä. Lisäksi potilastyö (v. 2019) oli yhteydessä korkeampaan esteisiin liittyvään omantunnon stressiin.

Taulukko 2. Muuttujien väliset korrelaatiot (n = 306).

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Sukupuoli (1=nainen, 2=mies) ¹	1											
2. Ikä ²	-.05	1										
3. Potilastyö (1=ei, 2=kyllä) ¹ 2019	-.03	-.18**	1									
4. Potilastyö (1=ei, 2=kyllä) ¹ 2021	-.06	-.17**	.82***	1								
5. Esteisiin liittyvä omantunnon stressi ² 2019	-.12	-.14*	.18**	.14*	1							
6. Rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi ² 2019	-.13*	-.13*	.14*	.15*	.74***	1						
7. Esteisiin liittyvä omantunnon stressi ² 2021	-.08	-.13*	.15*	.07	.57***	.52***	1					
8. Rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi ² 2021	-.09	-.15*	.09	.09	.36***	.50***	.75***	1				
9. Kohtuuttomat työtehtävät ² 2019	-.08	-.01	.17**	.12*	.40***	.46***	.31***	.30***	1			
10. Tarpeettomat työtehtävät ² 2019	.02	-.07	.12*	.09	.28***	.37***	.26***	.32***	.62***	1		
11. Tiimin psykologinen turvallisuus ² 2021	-.02	-.03	.10	.14*	-.10	-.160**	-.17**	-.13*	-.07	-.067	1	
12. Organisaation psykologinen turvallisuus ² 2021	-.02	.17**	-.15**	-.14*	-.20***	-.21***	-.34***	-.34***	-.28***	-.28***	.20***	1

¹Spearmanin korrelaatiokerroin, ²Pearsonin korrelaatiokerroin *** p < .001, ** p < 0.01, * p < 0.05

Suorat ja muuntavat yhteydet

Taulukossa 3 esitellään hierarkkisen regressioanalyysin tulokset. Ensimmäiselle askeleelle asetettiin taustamuuttujat, jotka korreloivat merkitsevästi kunkin selitettävän muuttujan kanssa (taulukko 2). Toiselle askeleelle asetettiin kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät. Vain tarpeettomat työtehtävät ennustivat melkein merkitsevästi esteisiin liittyvää omantunnon stressiä ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä, kun taustamuuttujat kontrolloitiin. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä enemmän työntekijät kokivat tarpeettomia työtehtäviä vuonna 2019, sitä enemmän he kokivat esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä kahden vuoden jälkeen vuonna 2021. Tulos tukee osittain hypoteeseja 1a ja 1b.

Kolmannella askeleella malliin lisätyt tiimin ja organisaation psykologiset turvallisuudet olivat osittain yhteydessä omantunnon stressin ulottuvuuksiin. Organisaation psykologinen turvallisuus oli erittäin merkitsevästi yhteydessä esteisiin ja rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Tiimin psykologinen turvallisuus oli melkein merkitsevästi yhteydessä vain esteisiin liittyvään omantunnon stressiin. Toisin sanoen, mitä korkeammaksi organisaation tai tiimin psykologinen turvallisuus koettiin, sitä vähemmän työntekijöillä esiintyi esteisiin tai rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä.

Taulukko 3. Suorien ja moderoivien yhteyksien regressioanalyysit omantunnon stressin ulottuvuuksien suhteen kahden vuoden seurannassa (n = 284–306).

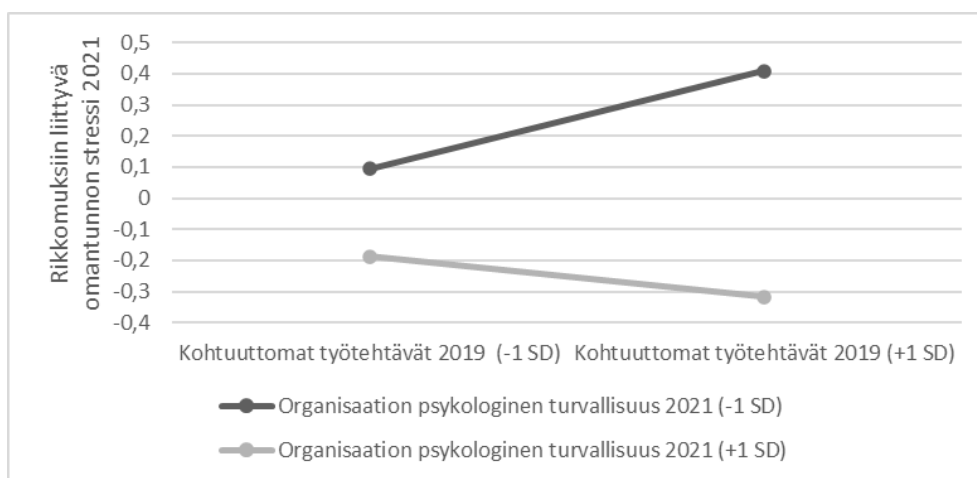
	Esteisiin liittyvä omantunnon stressi 2021			Rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi 2021		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
<i>Askel 1: Taustamuuttujat</i>						
1. Ikä	-.054	.324	.324***	-.094	.254	.254***
2. Potilastyö 2019 (1=ei, 2=kyllä)	.001			-.022		
3. Esteisiin liittyvä omantunnon stressi 2019	.558***			-		
4. Rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi 2019	-			.485***		
<i>Askel 2: Työtehtävät</i>						
5. Kohtuuttomat työtehtävät 2019	.099	.332	.008	.112	.263	.010
6. Tarpeettomat työtehtävät 2019	.103*	.333	.010*	.156**	.274	.021**
<i>Askel 3: Psykologinen turvallisuus</i>						
7. Tiimin psykologinen turvallisuus 2021	-.111*	.344	.012*	-.053	.277	.003
8. Organisaation psykologinen turvallisuus 2021	-.229***	.379	.046***	-.235***	.312	.048***
<i>Askel 4: Kaksisuuntaiset interaktiotermit</i>						
9. Kohtuuttomat työtehtävät*Tiimin psykologinen turvallisuus	-.062	.348	.004	-.018	.266	.000
10. Kohtuuttomat työtehtävät*Organisaation psykologinen turvallisuus	-.070	.383	.005	-.111*	.323	.012*
11. Tarpeettomat työtehtävät*Tiimin psykologinen turvallisuus	.025	.346	.001	.007	.277	.000
12. Tarpeettomat työtehtävät*Organisaation psykologinen turvallisuus	-.071	.384	.005	-.109*	.329	.011*

β = standardoitu regressiokerroin, R^2 = selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

*** $p < .001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

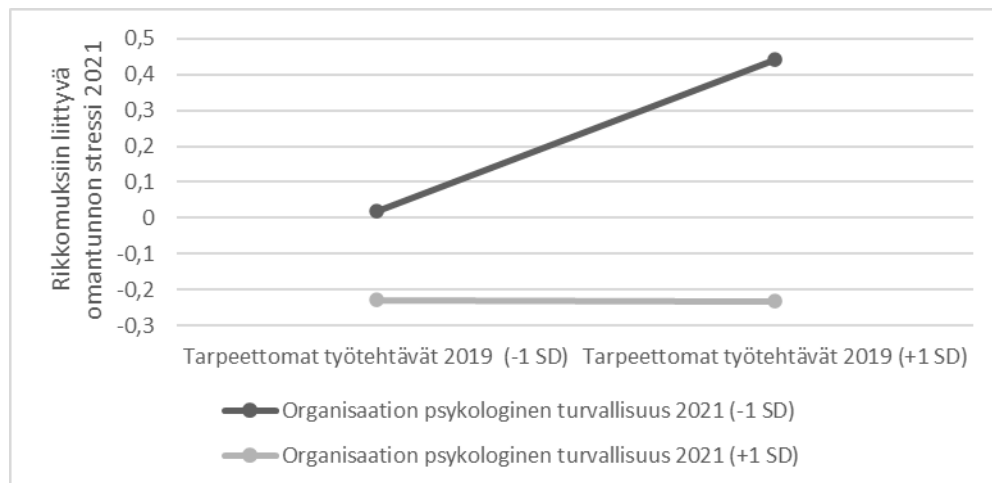
Hierarkkisen regressioanalyysin (taulukko 3) neljännellä askeleella malliin sijoitetuista interaktiotermeistä kaksi selitti melkein merkitsevästi rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä. Interaktiokuvaajissa (ks. kuvio 1 ja 2) x-akselille sijoitettiin kohtuuttomien tai tarpeettomien työtehtävien koettu määrä niin, että “matala” on yhden keskihajonnan alle keskiarvon ja “korkea” yhden keskihajonnan yli kohtuuttomien tai tarpeettomien työtehtävien koetun määrän keskiarvon. Y-akselille sijoitettiin kohtuuttomien tai tarpeettomien työtehtävien määrän vaikutus rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin koettuun tasoon.

Ensimmäisessä interaktiossa (taulukko 3) organisaation psykologinen turvallisuus muunsi kohtuuttomien työtehtävien ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin välistä yhteyttä ($p = .033$). Jatkotarkastelussa ilmeni (ks. kuvio 1), että tilanteessa, jossa kohdattiin paljon kohtuuttomia työtehtäviä, matala koettu organisaation psykologinen turvallisuus oli yhteydessä korkeaan rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Sitä vastoin, korkea organisaation psykologinen turvallisuus oli yhteydessä rikkomuksiin liittyvän vähäiseen omantunnon stressiin. Toisin sanoen korkea organisaation psykologinen turvallisuus vaimensi kohtuuttomien työtehtävien kielteistä yhteyttä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Tulos tukee osittain hypoteesia 2b.



Kuvio 1. Organisaation psykologinen turvallisuus moderaattorina kohtuuttomien työtehtävien ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin välisessä yhteydessä kahden vuoden seurannassa.

Toisessa interaktiossa (taulukko 3) organisaation psykologinen turvallisuus muunsi tarpeettomien työtehtävien ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin välistä yhteyttä ($p = .033$). Jatkotarkastelussa ilmeni (ks. kuvio 2), että tilanteessa, jossa kohdattiin paljon tarpeettomia työtehtäviä, matala organisaation psykologinen turvallisuus oli yhteydessä korkeaan rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressiin. Sitä vastoin korkea organisaation psykologinen turvallisuus oli yhteydessä vähäiseen rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Toisin sanoen korkea organisaation psykologinen turvallisuus vaimensi tarpeettomien työtehtävien kielteistä yhteyttä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Tulos tukee osittain hypoteesia 2b.



Kuvio 2. Organisaation psykologinen turvallisuus moderaattorina tarpeettomien työtehtävien ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin välisessä yhteydessä kahden vuoden seurannassa.

POHDINTA

Tämän kahden vuoden seurantalutkimuksen tavoitteena oli tutkia terveydenhuollon organisaation henkilöstöllä sitä, kuinka kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät ennustavat esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä. Toisena tavoitteena oli tutkia miten tiimin ja organisaation psykologinen turvallisuus muuntavat työtehtävien ja omantunnon stressin välisiä yhteyksiä. Tulokset osoittivat, että tarpeettomaksi koetut työtehtävät ennustivat esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä. Sen sijaan muuntava vaikutus havaittiin vain rikkomuksiin liittyvässä omantunnon stressissä: organisaation psykologinen turvallisuus vaimensi kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin.

Rikkomuksiin ja esteisiin liittyvän omantunnon stressin ennustajat

Tutkimuksemme merkittävin löytö hypoteesin 2b mukaisesti oli se, että organisaation psykologinen turvallisuus vaimensi kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin kahden vuoden seuranta-ajalla. Rikkomuksiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät kokevat, että heidän arvonsa rikkoutuvat, kun he joutuvat tekemään jotakin väärältä tuntuvaa (Herttalampi & Feldt, 2023). Tilanteessa, jossa kohtuuttomia tai tarpeettomia työtehtäviä kohdattiin paljon, korkea organisaation psykologinen turvallisuus oli yhteydessä vähäiseen rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Matala organisaation psykologinen turvallisuus taas oli yhteydessä korkeaan rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Tiimin psykologinen turvallisuus ei kuitenkaan vaikuttanut yhteyteen, joten hypoteesi 2b sai vain osittain tukea.

JD-R-teoriassa työn vaatimukset ja voimavarat saattavat johtaa joko työhyvinvoinnin kielteisiin tai myönteisiin seurauksiin (Bakker & Demerouti, 2007). Tässä tutkimuksessa korkean organisaation psykologisen turvallisuuden voi nähdä olevan voimavara työhyvinvoinnille ja ehkäisevän rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä, jolloin se toimii stressipuskurina. Lisäksi

aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu psykologisen turvallisuuden tai sen osa-alueen vähentävän vaatimusten yhteyksiä tai vaikutuksia hyvinvointiin, mikä tukee tämän tutkimuksen tulosta. Psykologinen turvallisuus on puskuroinut psykologista terveyttä (Law ym., 2011) ja organisaation psykologiseen turvallisuuteen kuuluva korkea johtajien tuki vähensi kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä kuormitukseen Filan ja Eatoughin (2020) mukaan (Ding & Kuvaas, 2023). Psykologisesti turvallisessa organisaatiossa korostuu sosiaalinen tuki, stressin ennaltaehkäiseminen sekä toiminta hyvinvoinnin lisäämiseksi (Dollard ym., 2019), joka voi selittää sitä, miksi se vähentää omantunnon stressiä. Työntekijälle organisaation psykologinen turvallisuus näyttää mahdollistavan haastavia tunteita aiheuttavien kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien käsittelemisen niin, että siitä ei synny tai se helpottaa arvojen rikkoutumisen kokemusta.

Tiimin psykologinen turvallisuus ei muuntanut työtehtävien ja rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin välistä yhteyttä toisin kuin organisaation psykologinen turvallisuus. Mahdollisia selityksiä tälle on useita. Yksi selitys voi olla se, että tiimin psykologisen turvallisuuden mittari ei mittaa niin tarkasti sitä, mitä sen pitäisi, sillä sen luotettavuus oli heikommalla tasolla ($\alpha = .74$) verrattuna organisaation psykologiseen turvallisuuteen ($\alpha = .91$). Tulosta ja eroja luotettavuudessa voi selittää se, että organisaation psykologinen turvallisuus voi olla vastaajalle helpompi hahmottaa, sillä sitä kartoittavissa kysymyksissä (Dollard ym., 2019) tulee selkeästi ilmi sen painottuminen koko organisaatioon ja ylimpään johtoon. Puolestaan tiimin psykologista turvallisuutta arvioitaessa vastaajan voi olla vaikea kohdistaa arviointia ja hahmottaa, mitä tiimi heille oikeastaan tarkoittaa. Tiimin psykologista turvallisuutta kartoittavassa kyselyssä tiimi määritteli koskemaan sitä yhteisöä, joka koostuu vastaajan työkavereista, joiden kanssa tehdään paljon yhteistyötä (Edmondson, 1999). Terveystieteiden alan työntekijät voivat kuitenkin määrittellä hyvin eri tavoilla keitä heidän tiimiinsä kuuluu tai kokea kuuluvansa useampaan tiimiin, joissa tehdään tiiviisti yhteistyötä. Tässä tutkimuksessa käytetyssä kyselyssä tiimi ei välttämättä näyttäytyä niin tarkkarajaisena käsitteenä, jolloin sen toimintaa voi olla vaikea arvioida verrattuna organisaatioon, joka voi osaltaan vaikuttaa näiden kahden ulottuvuuden erilaisiin tuloksiin.

Toisena tulokseen voi vaikuttaa tiimin ja organisaation psykologisen turvallisuuden eroavaisuudet ilmiöinä. Tiimin psykologinen turvallisuus ei mahdollisesti riitä vähentämään

vaatimuksien kielteisiä seurauksia toisin kuin organisaation psykologinen turvallisuus. Tiimin psykologisen turvallisuuden käsitteessä näyttää korostuvan sosiaalisen tuen merkitys ja kriittisten ajatusten ääneen sanominen (Edmondson, 1999), muttei konkreettisten tekojen merkitys. Sen sijaan organisaation psykologisen turvallisuuden käsitteessä (Dollard ym., 2019) sosiaalisen tuen lisäksi siinä korostuu stressin ennaltaehkäiseminen arvona sekä konkreettisina tekoina. Voi olla mahdollista, etteivät tiimin lähijohtajat kykene vaikuttamaan kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien ilmenemiseen organisaation ja ylemmän johdon tehdessä hyvinvointiin, kuten rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin, vaikuttavia linjauksia. Pelkkä sosiaalinen tuki tai asioiden toteaminen liittyen kohtuuttomiin ja tarpeettomiin työtehtäviin sekä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin ei siis ole välttämättä riittävää, vaan keskeisessä roolissa voi olla konkreettisten tekojen tekeminen stressin ennaltaehkäisyssä.

Toisena rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin ennustajana kahden vuoden seurannassa oletustemme mukaisesti (H1b) olivat tarpeettomat työtehtävät. Mitä enemmän työntekijät kokivat tarpeettomia työtehtäviä, sitä enemmän he kokivat myös rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä. Sitä vastoin kohtuuttomat työtehtävät eivät ennustaneet omantunnon stressiä, joten hypoteesi 1b sai vain osittain tukea. Tarkastelemme tarpeettomia ja kohtuuttomia työtehtäviä seuraavassa alaluvussa.

Oletustemme (H1a) mukaisesti myös esteisiin liittyvää omantunnon stressiä ennustivat tarpeettomat työtehtävät kahden vuoden seurannassa, kun taas hypoteesi 2a ei saanut tukea, tiimin tai organisaation psykologinen turvallisuus ei vaikuttanut työtehtävien ja esteisiin liittyvän omantunnon stressin väliseen yhteyteen. Esteisiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät kokivat, että jotkin tilanteet estivät heitä tekemästä laadukasta työtä (Herttalampi & Feldt, 2023). Hypoteesi 1a sai osittain tukea, mitä enemmän työntekijät kokivat tarpeettomia työtehtäviä, sitä enemmän he kokivat myös esteisiin liittyvää omantunnon stressiä. Kohtuuttomat työtehtävät eivät ennustaneet esteisiinkään liittyvää omantunnon stressiä. Vaikka tarpeettomat työtehtävät näyttäisivät olevan esteisiin liittyvän omantunnon stressin tekijä, niiden vaikutus esteisiin liittyvään omantunnon stressiin ei ollut yhtä voimakas verrattuna rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin.

Tarpeettomat työtehtävät omantunnon stressin ennustajana

Tutkimuksemme tulosten perusteella vain tarpeettomat työtehtävät ennustivat omantunnon stressiä. Tämän tutkimuksen perusteella niitä voi pitää pitkällä aikavälillä JD-R-teorian (Bakker ym., 2007) mukaisesti työn vaatimuksina, jotka heikentävät työhyvinvointia eli aiheuttavat omantunnon stressiä. SOS-teorian SIN-polun mukaisesti (Semmer ym., 2015) tarpeettomat työtehtävät voidaan nähdä tekijänä, jotka estävät työntekijän odotusten mukaisen suoriutumisen. Joutuessaan tekemään tarpeettomia työtehtäviä esimerkiksi toimimattomaan teknologiaan liittyen työntekijät siis kokivat, että he eivät pysty tekemään riittävän laadukasta työtä tai tällaisten työtehtävien tekeminen rikkoo heidän arvojaan. Nämä vaikutukset hyvinvointiin näkyivät kahden vuoden kuluttua.

Mielestämme yllättävä tulos oli, että kohtuuttomat työtehtävät eivät ennustaneet kumpaakaan omantunnon stressin ulottuvuutta. Tulosta saattaa osittain selittää se, että tässä tutkimuksessa tutkittavien joukossa koettiin hieman enemmän tarpeettomia kuin kohtuuttomia työtehtäviä. Ammatilliseen rooliin liittymättömien tai liian vaativien kohtuuttomien työtehtävien voisi kuitenkin ajatella ylimääräisten tai aikaa hukkaavien tarpeettomien työtehtävien (Semmer ym., 2015) ohella olevan työntekijässä arvoristiriitoja aiheuttava ulkoinen vaatimus, synnyttäen näin omantunnon stressiä (Glasberg ym., 2006; Saarnio ym., 2012).

Ilmiöinä on ajateltu ja näyttäisi myös siltä, että kohtuuttomat työtehtävät liittyvät henkilökohtaisemmin työntekijän työnkuvaan kuin tarpeettomat työtehtävät (Semmer ym., 2015, 2019), ja näin ollen aiheuttavat suurempia reaktioita kuten kyynisyyttä ja emotionaalista uupumusta (Kilponen ym., 2021). Tämä tulos ja teoretisointi on ristiriidassa tutkimuksemme nähden, sillä tässä tutkimuksessa tarpeettomat työtehtävät näyttäisivät olevan keskeinen tekijä omantunnon stressille. Toisaalta myös Ding ja Kuvaas (2023) havaitsivat meta-analyysissään, että kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien välillä on keskenään ristiriitaisia tuloksia.

Ristiriitaiset tulokset kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien välillä saattavat johtua tutkimusten erilaisista asetelmista. Kilposen ja kollegoiden (2021) tutkimus, jossa kohtuuttomien työtehtävien havaittiin aiheuttavan suurempia reaktioita verrattuna tarpeettomiin työtehtäviin, oli poikkileikkaustutkimus. Myös Anskärin ja kumppaneiden (2018) tutkimus, jossa kohtuuttomat työtehtävät korostuivat, oli poikkileikkaustutkimus. Tässä tutkimuksessa käytettiin sen sijaan

pitkittäisasetelmaa. Pohdimmekin tämän pohjalta, että vaikka kohtuuttomat työtehtävät näyttäisivät olevan aiemman tutkimuksen perusteella vahingollisempia työhyvinvoinnille kuin tarpeettomat työtehtävät, saattaa niiden yhteys tai vaikutus työhyvinvointiin kestää lyhyemmän ajan. Tämä voi johtua kohtuuttomien työtehtävien sisällöistä kuten ammattirooliin kuulumattomista tehtävistä tai epäselvistä vaatimuksista (Kilponen ym., 2021), jotka voivat vähentää työhyvinvointia, mutta jotka voivat olla kuitenkin nopeammin ratkaistavissa. Sen sijaan tarpeettomat työtehtävät saattavat olla muuttumattomampia, sillä niitä ei välttämättä pyritä ratkaisemaan, jos ne eivät tunnu yhtä vahingollisilta nykyhetkessä. Lisäksi niiden sisältönä oli muun muassa byrokraattiset vaatimukset (Kilponen ym., 2021), joita voi olla vaikea muuttaa. Näin ollen tarpeettomien työtehtävien vaikutus saattaa näkyä pidemmällä aikavälillä, vaikkei työntekijän kokemus niistä olisi niin merkittävä nykyhetkessä.

Omantunnon stressin ulottuvuuksien keskinäiset erot

Tulostemme perusteella ennustajien vaikutukset olivat kokonaisuudessaan voimakkaampia rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin. Tarpeettomat työtehtävät vaikuttivat voimakkaammin rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin, ja organisaation psykologinen turvallisuus muunsi yhteyttä nimenomaan rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin, mutta ei esteisiin liittyvään omantunnon stressiin. Ulottuvuuksien lähemmässä tarkastelussa huomasimme eroja, jotka voivat selittää rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin korostumista.

On mahdollista, että rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi mahdollisesti aiheuttaa niin suurta sisäistä konfliktia ja on niin vakavaa, että ennustajien vaikutukset tähän omantunnon stressin ulottuvuuteen korostuvat tässä tutkimuksessa. Esimerkiksi esteisiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät kokivat, että työtilanteet estivät heitä tekemästä laadukasta työtä, kun taas rikkomuksiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät kokivat heidän arvojensa rikkoutuvan tehdessään vääraltä tuntuvia asioita (Herttalampi & Feldt, 2023). Lisäksi esteisiin liittyvässä omantunnon stressissä ihmisiä ei ollut mahdollista kohdella riittävän hyvin,

mutta rikkomuksiin liittyvässä omantunnon stressissä työntekijät saattoivat nähdä ihmisten jopa loukkaantuvan (Herttalampi & Feldt, 2023).

Keskeinen ero saattaa liittyä myös siihen, että esteisiin liittyvän omantunnon stressin taustalla terveydenhuollon työntekijöillä on voinut olla tilanteita, joissa he tunsivat vähemmän halua tehdä hyvää työtä (Herttalampi & Feldt, 2023). Tällaisissa tilanteissa työntekijä ei välttämättä koe tarvetta ratkaista arvostiririitaa, jota omantunnon stressi aiheuttaa. Työntekijä ei tällöin pyri muuttamaan olosuhteita kuten tarpeettomien työtehtävien määrää esimerkiksi kertomalla epäkohdista työpaikalla riippumatta siitä, onko organisaation psykologinen turvallisuus matala vai korkea. Voi siis olla, että tiimin tai organisaation psykologinen turvallisuus ei vaikuta työtehtävien sekä esteisiin liittyvän omantunnon stressin kokemuksen väliseen yhteyteen, jos työntekijä ei halua jakaa kokemuksiaan työtilanteista.

Rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi voidaan mieltää vakavampana ja näin ollen sen ennustajat vaikuttavampana työhyvinvoinnille työntekijöiden keskuudessa. Tarpeettomat työtehtävät voivat sisältää sellaisia työtehtäviä (Kilponen ym., 2021), jotka saattavat ennemmin rikkoa työntekijöiden arvoja ja toimintaperiaatteita pitkällä aikavälillä kuin pelkästään estää tekemästä laadukasta työtä. Psykologisesti turvallisessa organisaatiossa työntekijät saattavat pyrkiä ratkaisemaan rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin vahingollisia aiheuttajia sekä purkamaan siihen liittyvien sisäisten konfliktien ja arvostiririitojen tunteita, kun kokemukset omantunnon stressistä ovat riittävän voimakkaita ja hälyttäviä. Rikkomuksiin liittyvän omantunnon stressin vakavuus voisi selittää sitä, miksi rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi korostui tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksemme vahvuutena on, että siinä huomioitiin tuoreessa Herttalammen ja Feldtin (2023) tutkimuksessa tunnistetut kaksi omantunnon stressin ulottuvuutta: esteisiin ja rikkomuksiin liittyvä omantunnon stressi. Näin omantunnon stressistä saatiin aiempaa tarkempaa tutkimustietoa. Lisäksi tarkastelimme myös kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä omina ilmiöinä sekä valitsimme

käytettäväksi psykologisen turvallisuuden kaksi eri tasoa. Tämä asetelma mahdollisti terveydenhuollon alalla keskeisen omantunnon stressin kokemusten tarkastelun tarkemmin, löytäen haitallisia tai suojaavia tekijöitä, jotka sen molemmille tai toiselle ulottuvuudelle ovat pitkällä aikavälillä kriittisiä.

Toisena vahvuutena on pitkittäistutkimusasetelma, jonka avulla pystyimme selvittämään ennustavatko kohtuuttomat tai tarpeettomat työtehtävät myöhempää omantunnon stressiä. Asetelma mahdollisti sen, että aiemmin koettu omantunnon stressi ei vaikuttanut tulokseen, sillä niide vaikutus kontrolloitiin. Lisäksi katoanalyysin mukaan tutkimuksesta pois jääneet eivät eronneet taustatekijöiden tai selitettävien muuttujien mukaan tutkittavista, mikä vahvistaa pitkittäisasetelmasta saatua tulosta. Tutkimuksen yleistettävyyys paranee, kun tutkimuksesta pois jääneiden joukko ei eroa tutkittavien joukosta. Kolmantena vahvuutena yleistettävyyttä parantaa tutkimuksen hyvä otoskoko, ja tutkimuksessa huomioitiin myös ei-potilastyötä tekevät työntekijät, jolloin otos ei rajoittunut vain potilastyötä tekeviin. Myös lähes kaikkien mittareiden luotettavuudet olivat riittävän hyvällä tasolla.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan nähdä, että aineisto kerättiin julkiselta sektorilta. Tutkimus on yleistettävissä terveydenhuollossa julkisen sektorin työntekijöihin, mutta ei välttämättä yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksiin. Toisena rajoitteena tämän alueen suurimmassa toimipisteessä koettu organisaatiomuutos on saattanut vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin kohtuuttomista ja tarpeettomista työtehtävistä, omantunnon stressistä ja psykologisesta turvallisuudesta. Seurantatutkimuksen aikana vuonna 2021 terveydenhuollon alaan merkittävästi vaikuttanut COVID-19 pandemia saattoi vaikuttaa edellä mainittuihin kokemuksiin. Työntekijöiden on täytynyt sopeutua uusiin toimintamalleihin, jotka ovat voineet lisätä myös kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien määrää terveydenhuollossa. Heidän on täytynyt sietää pandemian terveydellisiä riskejä ja sen tuomaa epävarmuutta ja turvattomuutta, mutta samaan aikaan varmistaa mahdollisimman laadukkaan hoidon tarjoaminen, joka on voinut olla haastavaa. Nämä asiat ovat voineet vaikuttaa omantunnon stressin kokemuksiin. Terveydelliset riskit, epävarmuus ja jatkuvat muutokset ovat voineet myös haastavoittaa työntekijöiden hyvinvoinnista ja tuesta huolehtimista, stressin ennaltaehkäisyä tai organisaation viestintää. Näin ollen kokemus tiimin tai organisaation psykologisesta turvallisuudesta on voinut olla matalampi.

Jatkotutkimuksessa voitaisiin huomioida se, miten omantunnon stressi ilmenee pandemian ja organisaatiomuutoksen jälkeen, ja millä tavoin siihen vaikuttaa eri tekijät kuten kohtuuttomat ja tarpeettomat työtehtävät tai tiimin tai organisaation psykologinen turvallisuus. Lisäksi omantunnon stressin ulottuvuuksien kehittymistä voitaisiin tarkastella huomioimalla useampi ajankohta, sillä tässä tutkimuksessa tutkittiin eri ilmiöiden vaikutuksia omantunnon stressiin, mutta ei omantunnon stressin muutoksia ajassa. Toisekseen tulevaisuudessa voidaan tutkia vertaillen eri sektoreita ja terveydenhuollon ammattiryhmiä, sillä tässä tutkimuksessa huomioitiin julkinen sektori ja sen työntekijät yhtenä ryhmänä. Tutkimuksen avulla pystyttäisiin selvittämään, näyttäytykö omantunnon stressi samalla tavalla ja vaikuttaako siihen samat tekijät yksityisellä sektorilla ja eri ammattiryhmissä, jolloin päätöksentekoa niihin liittyen on mahdollista kohdentaa tarkemmin.

Johtopäätökset ja käytännön suositukset

Tutkimuksessamme havaittiin, että mitä enemmän työntekijät kokivat tarpeettomia työtehtäviä, sitä enemmän he kokivat myös esteisiin ja rikkomuksiin liittyvää omantunnon stressiä kahden vuoden seurannassa. Merkittävimpänä tuloksena organisaation psykologinen turvallisuus kuitenkin vaimensi kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien yhteyttä rikkomuksiin liittyvään omantunnon stressiin kahden vuoden seurannassa. Korkean organisaation psykologisen turvallisuuden voi nähdä tämän tutkimuksen perusteella stressipuskurina kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien haitallisilta vaikutuksilta työhyvinvointiin.

Terveydenhuollossa haitalliseksi osoittautuneen omantunnon stressin välttämiseksi tulisi työpaikoilla pyrkiä vähentämään kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä, sekä lisäämään organisaation psykologista turvallisuutta. Kohtuuttomien ja tarpeettomien työtehtävien vähentämiseksi tulisi muun muassa suunnitella tarkkaan minkä verran potilaisiin liittymättömiä hallinnollisia työtehtäviä kannattaa osoittaa potilastyötä tekeville (Anskär ym., 2018; Kilponen ym., 2021). Työn suunnittelussa olisi tärkeää myös pyrkiä jakamaan työtehtävät kaikille ammattirooleille niin, että ammattirooliin kuulumattomia työtehtäviä olisi mahdollisimman vähän,

sillä se oli yleisin kohtuuttomien työtehtävien aiheuttaja Kilposen ja kumppaneiden (2021) tutkimuksessa. Lisäksi teknologian toimivuuteen panostaminen voisi vähentää tarpeettomien työtehtävien aiheutumista, sillä toimimaton teknologia on koettu tarpeettomien työtehtävien yhdeksi aiheuttajaksi (Kilponen ym., 2021).

Organisaation psykologisen turvallisuuden rakentamiseksi työpaikoilla olisi hyvä keskittyä positiivisiin johtajasuhteisiin ja työpaikan sosiaaliseen tukeen (Frazier ym., 2017). Positiivisia johtajasuhteita ja työpaikan sosiaalista tukea voidaan rakentaa kouluttamalla ja perehdyttämällä johtajia ja työntekijöitä panostamaan sosiaalisiin suhteisiin kuuntelemalla ja huomioimalla kollegoita. Myös työhyvinvoinnin edistäminen ja stressin ennaltaehkäisy organisaation jokaisella tasolla on keskeistä organisaation psykologisen turvallisuuden luomisessa (Dollard ym., 2019), jolloin konkreettinen toiminta ja muutos on keskeisessä roolissa. Työn suunnittelun on havaittu olevan yhteydessä myös psykologisen turvallisuuden rakentamiseen (Frazier ym., 2017), jolloin sen avulla voidaan konkreettisoin keinoin ennaltaehkäistä stressiä vähentämällä kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä. Suunnittelussa voitaisiin osallistaa työntekijöitä keräämällä heiltä palautteita, miten he kokevat sen hetkiset työtehtävät ja antaa heille vaikutusmahdollisuuksia.

Tutkimuksemme osoittaa, että kohtuuttomia ja tarpeettomia työtehtäviä vähentämällä ja organisaation psykologiseen turvallisuuteen panostamalla voidaan ehkäistä omantunnon stressiä, jonka on havaittu olevan yleinen työhyvinvointia haittaava tekijä terveydenhuollon alalla (Herttalampi & Feldt, 2023). Organisaation psykologiseen turvallisuuteen sekä kohtuuttomiin ja tarpeettomiin työtehtäviin voidaan vaikuttaa esimerkiksi panostamalla työn suunnitteluun tai positiivisiin johtajasuhteisiin. Terveystenhuollossa työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää resurssien riittämättömyyttä ja työvoimapulaa kohtaavalla alalla, sillä sen avulla alasta on mahdollista saada tehokkaampi, toimivampi ja vetovoimaisempi työntekijöille. Näin ollen terveydenhuollossa yleiseen omantunnon stressin kokemukseen (Simelius ym., 2022) vaikuttaminen on työntekijöiden ja alan toimivuuden kannalta tärkeää sekä yhteiskunnallisesti merkittävää.

LÄHTEET

Akbolat, M., Amarat, M., Yildirim, Y., Yildirim, K., & Taş, Y. (2022). Moderating effect of psychological well-being on the effect of workplace safety climate on job stress. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2340–2345. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2026073>

Anskär, E., Lindberg, M., Falk, M., & Andersson, A. (2019). Legitimacy of work tasks, psychosocial work environment, and time utilization among primary care staff in Sweden. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 37(4), 476–483. <https://doi.org/10.1080/02813432.2019.1684014>

Anskär, E., Lindberg, M., Falk, M., & Andersson, A. (2018). Time utilization and perceived psychosocial work environment among staff in Swedish primary care settings. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2948-6>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N., & Härenstam, A. (2013). I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress*, 27(3), 262–277. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.818291>

Corley, M. C., Elswick, R. K., Gorman, M., & Clor, T. (2001). Development and evaluation of a moral distress scale. *Journal of Advanced Nursing*, 33(2), 250–256. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2001.01658.x>

Ding, H., & Kuvaas, B. (2023). Illegitimate tasks: A systematic literature review and agenda for future research. *Work & Stress*, 37(3), 397–420. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2148308>

Dollard, M. F. (2019). The PSC-4; A short PSC tool. Teoksessa M. F. Dollard, C. Dormann, & M. A. Idris (toim.), *Psychosocial Safety Climate* (s. 385–409). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1>

Dollard, M. F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., Rickard G., & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological

strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385–404.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734154>

Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>

Glasberg, A. L., Eriksson, S., Dahlqvist, V., Lindahl, E., Strandberg, G., Söderberg, A., Sørli, V., & Norberg, A. (2006). Development and initial validation of the stress of conscience questionnaire. *Nursing Ethics*, 13(6), 633–648. <https://doi.org/10.1177/0969733006069698>

Glasberg, A. L., Eriksson, S., & Norberg, A. (2008). Factors associated with ‘stress of conscience’ in healthcare. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(2), 249–258. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2007.00522.x>

Herttala, M., & Feldt, T. (2023). A new approach to stress of conscience’s dimensionality: Hindrance and violation stressors and their role in experiencing burnout and turnover intentions in healthcare. *Journal of Clinical Nursing*, 32(19–20), 7284–7297. <https://doi.org/10.1111/jocn.16797>

Huhtala, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2017). School Psychologists’ Ethical Strain and Rumination: Individual Profiles and Their Associations with Weekly Well-Being. *Psychology in the Schools*, 54(2), 127–141. <https://doi.org/10.1002/pits.21992>

Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>

Jyväskylän yliopisto (2023). *IJDFIN-tutkimus*. <https://www.jyu.fi/fi/hankkeet/ijdfin-tutkimus>

Kilponen, K., Huhtala, M., Kinnunen, U., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Illegitimate tasks in health care: Illegitimate task types and associations with occupational well-being. *Journal of Clinical Nursing*, 30(13–14), 2093–2106. <https://doi.org/10.1111/jocn.15767>

- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Madsen, I. E., Tripathi, M., Borritz, M., & Rugulies, R. (2014). Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(6), 631–638. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3453>
- Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., & Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Mölsä, E., Salmirinne, T., Herttalampi, M., & Feldt, T. (2023). Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työhyvinvointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikaisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa. *Työelämän tutkimus*, 21(2), 210–238. <https://doi.org/10.37455/tt.120953>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Puolakanaho, A., Kinnunen, S. M., & Lappalainen, R. (2016). Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) ohjelman vaikuttavuus työuupumusoireiden lievittäjänä: Tutkimusyhteenvedo Muupu-hankkeesta. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 548.
- Saarnio, R., Sarvimäki, A., Laukkala, H., & Isola, A. (2012). Stress of conscience among staff caring for older persons in Finland. *Nursing ethics*, 19(1), 104–115. <https://doi.org/10.1177/0969733011410094>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32–56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology, 59*(1), 70–96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>

Simelius, S., Turunen, R., Herttalaampi, M., & Feldt, T. (2022). Omantunnon stressi hyvinvoinnin riskitekijänä terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 59*(4), 392–408. <https://doi.org/10.23990/sa.102584>

Taipale, M., Herttalaampi, M., Muotka, J., Mauno, S., & Feldt, T. (2023). Stress of conscience in healthcare in turbulent times: A longitudinal study. *Nursing Ethics, 0*(0), 1–13. <https://doi.org/10.1177/09697330231204949>

Ulrich, C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: Ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing, 66*(11), 2510–2519. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05425.x>

Åhlin, J., Ericson-Lidman, E., Norberg, A., & Strandberg, G. (2012). Revalidation of the perceptions of conscience questionnaire (PCQ) and the stress of conscience questionnaire (SCQ). *Nursing Ethics, 19*(2), 220–232. <https://doi.org/10.1177/0969733011419241>