
Kysely työ- ja uratyytyväisyydestä: miksi apteekissa työskentelevät farmasian ammattilaiset ovat tyytymättömämpiä kuin muut?

Reetta Nikkanen*
Erikoisproviisori
Liedon apteekki
reetta.nikkanen@liedonapteekki.fi

Raisa Laaksonen
Proviisori, PhD
Kliinisen farmasian dosentti,
Farmakologian ja lääkehoidon osasto,
Farmasian tiedekunta,
Helsingin Yliopisto

*Kirjeenvaihto

Nikkanen R, Laaksonen R: Kysely työ- ja uratyytyväisyydestä: miksi apteekissa työskentelevät farmasian ammattilaiset ovat tyytymättömämpiä kuin muut? Dosis 2025;41(1): 34–55.

Tiivistelmä

Johdanto

Farmasian ala tarjoaa monipuolisia työmahdollisuuksia, mutta apteekkeissa on vallinnut jo pitempään työvoimapula. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja vertailla farmaseuttien ja proviisorien työ- ja uratyytyväisyyttä, heidän näkemyksiään alan vetovoimaisuudesta sekä niihin vaikuttavia tekijöitä.

Aineisto ja menetelmät

Sähköinen kysely lähetettiin keväällä 2023 Suomen Farmasialiiton ja Suomen Proviisoriyhdistyksen jäsenille ja julkaistiin Suomen Apteekkariliiton hallinnoimassa viestintäkanavassa. Kysely koostui taustakysymyksistä, avoimista kysymyksistä ja väittämäkysymyksistä, joissa käytettiin työ- ja uratyytyväisyyttä mittaavia validoituja väittämiä. Tutkimusaineisto analysoitiin määrällisesti summamuuttujilla sekä Mann-Whitneyn U-testillä ja Spearmanin rho -testillä ja laadullisesti abduktiivista sisällönanalyysiä käyttäen.

Tulokset

Kyselyyn saatiin 537 vastausta, joista 531 sisällytettiin tutkimukseen. Vastaajista 82 % työskenteli apteekissa ja 76 % oli farmaseutteja. Kyselyn vastaajat olivat työhönsä ja uraansa melkein tyytyväisiä. Apteekkeissa työskentelevät farmaseutit ja proviisorit olivat yleisemmin tyytymättömämpiä sekä työhönsä ($p < 0,001$) että uraansa ($p < 0,001$) kuin muilla farmasian alan sektoreilla työskentelevät kollegansa. Proviisorit olivat yleisemmin farmaseutteja tyytyväisempiä niin työhönsä ($p < 0,001$) kuin uraansa ($p < 0,001$). Työhönsä tyytyväiset farmaseutit ja proviisorit saavat mielestään monipuolisesti käyttää hyväksi farmasian osaamistaan ja hyvät asiakas- tai potilas-kohtaamiset luovat tyytyväisyyttä. Farmaseuttien ja proviisorien mielestä erityisesti proviisoriomisteisesta apteekkijärjestelmästä luopuminen ja itsehoitolääkkeiden myynnin siirtyminen päivittäistavarakauppaan vaikuttaisivat heikentävästi farmasian alan vetovoimaisuuteen.

Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että farmaseutit ja proviisorit kokonaisuutena olivat melkein tyytyväisiä työhönsä ja uraansa. Farmaseuttien ja proviisorien keskuudessa on kuitenkin runsaasti tyytymättömyyttä niin uraan kuin työhön. Erityisesti tyytymättömyys korostuu apteekissa työskentelevillä farmaseuteilla.

Avainsanat: farmaseutti, proviisori, työtyytyväisyys, uratyytyväisyys, vetovoimaisuus

Johdanto

Farmasian alan koulutus antaa mahdollisuu-
det toimia monenlaisissa työtehtävissä sosi-
aali- ja terveydenhuollossa (1). Farmaseuteista
85 % ja proviisoreista hieman yli puolet työ-
skentelee apteekeissa, mutta heitä työskentelee
myös niin terveydenhuollossa, lääketeollisuu-
dessa kuin viranomais- sekä opetus- ja tutki-
mustehtävissä.

Apteekeissa on jo useiden vuosien ajan
vallinnut työvoimapula (2,3). Syynä apteek-
kien farmaseuttipulaan on pidetty mm. far-
maseuttien siirtymistä töihin lääketeollisuu-
teen tai sairaaloihin. Apteekeissa farmaseut-
tien etenemismahdollisuuksia on pidetty huo-
noina ja työnkuva ei välttämättä vastaa sitä,
mitä alasta odotetaan opiskelemaan lähtiessä.
Viime vuosina työvoimapula on levinnyt myös
sairaaloihin (3). Julkisella puolella haasteeksi
on muodostunut työn vaativuuden ja palkka-
tason välinen kuilu. Lisäksi hakijamäärät far-
maseutin koulutusohjelmaan ovat laskeneet
viime vuosina (4).

Apteeekkien taloudelliseen kannattavuuteen
on tehty viime vuosikymmenten aikana suu-
ria muutoksia, kuten lääketaksan leikkaus (5)
sekä geneerinen substituoitio (6) ja viitehinta-
järjestelmä (7). Muutoksia suunnitellaan myös
toteutettavaksi lähivuosina, kun pyritään yhä
kustannustehokkaampaan lääkkeiden jakeluun
(8). Muutokset apteekkien kannattavuudessa
voivat vaikuttaa myös työn sisältöön ja siten
myös sen mielekkyyteen apteekeissa.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työnteki-
jän myönteistä kokemusta työstä (9). Herzber-
gin kaksifaktoriteorian mukaan työtyytyväi-
syys voidaan jakaa motivaatio- ja hygieniate-
kijoihin (10). Motivaatiotekijät ovat yksilön
sisäisiä tekijöitä, joita tarvitaan työtyytyväi-
syyden kokemukseen. Hygieniatekijät eli ulkoi-
set tekijät eivät yksinään riitä luomaan työtyy-
tyväisyyttä.

Proviisorien työtyytyväisyyttä on tutkittu
kansainvälisesti ja on havaittu, että proviiso-
rit ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä (11–13).
Isossa-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa
havaittiin kuitenkin apteekeissa työskentele-
vien proviisorien olevan vähemmän tyytyväi-
siä työhönsä kuin muilla farmasian alan sek-
toreilla työskentelevien (8). Suomessa on tehty
tutkimusta apteekeissa työskentelevien farma-

seuttien ja proviisorien työ- tai uratytytyväi-
syydestä tai henkilöstöjohtamisesta yleisesti
(14–16). Uusien apteekkareiden on todettu ole-
van pääasiassa tyytyväisiä niin uraansa kuin
työhönsä (15). Kuitenkin suurin osa oli tyyty-
väisempiä työhönsä apteekkarina kuin apteek-
kiproviisorina.

Henkilöstöjohtamisella ja esimiehen hyvillä
vuorovaikutustaidoilla on havaittu olevan
merkitystä työilmapiiriin ja työhyvinvointiin
(14,16). Kansainvälisissä tutkimuksissa on
myös havaittu, että mahdollisuus vaikuttaa
omaan työhön ja työnkuvaan sekä lisäkoulu-
tushenkilöiksiin voivat lisätä proviisorien
työtyytyväisyyttä (12,17). Työtyytyväisyyden on
havaittu olevan alhaisempaa vähemmän vas-
tuuta saavien sairaalaproviisorien keskuudessa
(15). Toisaalta on havaittu, että klinisen koulu-
tuksen suorittaminen sekä klinisen farmasian
työnkuvan lisääminen lisäsi apteekkiproviiso-
rien työtyytyväisyyttä (17). Työtyytyväisyyteen
apteekkareilla positiivisesti vaikuttivat erityi-
sesti sisäiset motivaatiotekijät, kuten tarve
uusille haasteille tai tunne luontevasta uran-
jatkumosta (12). Lisäksi aikaisempien kan-
sainvälisten tutkimusten perusteella vastaa-
jan ikä, sukupuoli, kouluttautuminen, työvuodet
sekä farmasian alan sektori, jolla vastaaja
työskentelee, ovat vaikuttaneet vastaajan työ-
tyytyväisyyteen (12,17,18). Tämän tutkimuksen
tavoitteena oli tutkia ja vertailla farmaseuttien
ja proviisorien työ- ja uratytytyväisyyttä sekä
heidän näkemyksiään alan vetovoimaisuus-
teen liittyvistä tekijöistä että niihin vaikutta-
via tekijöitä.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimusasetelma ja osallistujat

Tämä tutkimus toteutettiin osana apteekki- ja
sairaalafarmasian erikoistumiskoulutusta (RN)
keväällä 2023 kansallisena poikkileikkaustut-
kimuksena (19). Kysely lähetettiin sähköpos-
titse Suomen Farmasialiiton (SFL, jäsenmäärä
4823) ja Suomen Proviisoriyhdistyksen (SPY,
jäsenmäärä 849) jäsenille, jotka olivat sallineet
sähköpostiviestinnän, sekä julkaistiin Suomen
Apteekkariliiton (SAL) sähköisessä viestintä-
kanavassa, johon oli pääsy jäsenapteeekeissa
(jäsenmäärä 612) työskentelevien farma-
seuttien ja proviisorien lisäksi apteekkareilla.

Vastaaminen oli vapaaehtoista ja anonymia.
Kyselyn mukaan liitettiin saate sekä osallis-
tujatiedote. Kyseessä oli ei-lääketieteellinen
ja kajoamaton tutkimus, joten tutkimukseen
ei tarvittu eettisen toimikunnan ennakkoar-
viointia (20).

Kyselyn laatiminen

Sähköinen kysely koostui avoimista kysymyk-
sistä, väittämäkysymyksistä sekä vastaajaan
liittyvistä taustakysymyksistä (**Liite 1**). Taus-
takysymyksissä painotettiin vastaajan tausta-
tekijöitä, joiden on havaittu vaikuttavan vas-
taajan työtyytyväisyyteen (12).

Kyselyn laatimisessa käytettiin hyväksi
aikaisemmissa tutkimuksissa havaittuja työ-
tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ja niistä
muodostettiin väittämäkysymyksiä (12,14–
18,21). Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa ja
Suomessa validoituja proviisorien työ- ja ura-
tyytyväisyyttä mittaavia väittämäkysymyksiä
(15,17,18,21) hyödynnettiin tässä tutkimuk-
sessa (**Liite 1**, kysymykset 4–11). Näiden väittä-
mien vastausvaihtoehdot esitetään viisiportai-
sella Likert-asteikolla, jossa 1 merkitsee täysin
eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Muut väit-
tämäkysymykset laadittiin poimimalla aikai-
semmista työtyytyväisyyttä mittaavista kyse-
lytutkimuksista työtyytyväisyyteen vaikutta-
via tekijöitä sekä Suomessa farmasian alalla
mahdollisesti tapahtuneista muutoksista, jotka
voivat vaikuttaa työ- ja uratytytyväisyyteen
(12,14–16). Kyselyn väittämässä käytettiin vii-
siportaista Likert-asteikkoa, joka on yleisesti
käytössä asennetta ja mielipiteitä mittaavissa
kyselyissä, joten se soveltuu hyvin työtyytyväi-
syyttä mittaavaan kyselyyn (19).

Kyselyn toteuttamisen aikaan Suomen hal-
litus oli vaihtumassa, ja hallitusohjelmassa
suunnitellaan itsehoitolääkkeiden osittaista
siirtämistä myyntiin päivittäistavarakaup-
poihin, apteekkien omistajuuspohjan laa-
jentamista sekä lisäsäästöjen toteuttamista
apteekkeihin (2,3,22). Nämä asiat voivat vai-
kuttaa farmasian alan ammattilaisten näke-
myksiin apteekkisektorin vetovoimaisuudesta.
Tämän seurauksena kyselyyn laadittiin väittä-
miä, jotka kuvaavat apteekkisektorin vetovoi-
maisuuksia ja joissa huomioitiin uudessa halli-
tusohjelmassa mainitut apteekkeihin mahdol-
lisesti suunnitellut muutokset.

Kysymykset esitettiin neutraalisti, millä
pyrittiin välttämään vastaajan johdattelua ja
kysymysten tungettelevuutta (19). Avoinmet
kysymykset antoivat vastaajille mahdollisuu-
den kertoa laajemmin työtyytyväisyyteen tai
tyytymättömyyteen vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyn kysymysten ymmärtämisen ja toi-
mivuuden testaamiseksi tehtiin pilotti (19).
Kymmentä farmaseuttia tai proviisorita, jotka
työskentelivät apteekeissa, sairaalassa tai lää-
keteollisuudessa, pyydettiin osallistumaan
pilottiin huhtikuussa 2023. Osallistuminen oli
vapaaehtoista ja luottamuksellista. Osallistu-
jille lähetettiin saate ja kysely sähköpostitse
ja vastaukset pyydettiin sähköpostitse. Kaikki
vastasivat. Kyselyä muokattiin lisäämällä tiet-
tyjen kysymyksen eteen vastausvaihtoehdo-
jen selitteet sekä korjaamalla väittämien sana-
muotoja helpommin ymmärrettäviksi. Pilottiin
osallistuneet pystyivät halutessaan osallistu-
maan myös lopulliseen tutkimuskyselyyn.

Kyselyn toteuttaminen ja säilyttäminen

Kysely luotiin Helsingin yliopiston e-lomake-
palvelussa. Kysely saatteineen lähetettiin Far-
masialiiton ja Proviisoriyhdistyksen jäsenille
sähköisen jäsenkirjeen mukana huhtikuussa
2023 viikoilla 16 ja 17. Muistutus lähetettiin
seuraavan jäsenkirjeen mukana viikon tai
kahden sisällä ensimmäisestä jäsenkirjeestä.
Lisäksi kysely julkaistiin viikolla 16 Apteekka-
riliiton viestintäkanavassa, jotta siihen voivat
vastata myös ne, jotka työskentelevät Apteek-
kariliiton jäsenapteeekeissa, mutta eivät olleet
Farmasialiiton tai Proviisoriyhdistyksen jäse-
niä. Vastausaikaa annettiin yhteensä seitsemän
viikkoa.

Aineisto säilytetään, kunnes tutkimus on
julkaistu. Aineisto hävitetään tietosuoja huo-
mioiden puolen vuoden kuluttua tutkimuksen
julkaisun jälkeen.

Analysointi

Avoimiin kysymyksiin asioista, jotka saavat
vastaajia tuntemaan työssään tyytyväisyyttä ja
tyytymättömyyttä, tulneiden vastausten määrä
ja sisältö oli hyvin runsas, ja vastauksista poi-
mittiin pelkistämällä toistuvia teemoja abduk-
tiivista sisällönanalyyysiä käyttäen (19). Tee-
moittelussa hyödynnettiin Herzbergin kaksi-
faktoriteoriaa (1959) työtyytyväisyyttä ja -tyy-

tymättömyyttä aiheuttavista tekijöistä (10). Pelkistykset tyypiteltiin eli etsittiin vastaajien näkemyksistä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.

Väittämäkysymyksille suoritettiin määrällinen analyysi. Jokaiselle vastaajalle laskettiin ura- sekä työtyytyväisyyttä kuvaava summa validoituihin työ- ja uratyytyväisyyttä mittaaviin väittämiin (15,17,18,21) annettujen vastausten perusteella. Koska sekä uratyytyväisyyttä, että työtyytyväisyyttä mittavia väittämiä oli neljä ja jokainen väittämä sai arvon väliltä 1–5 vastaajan antaman vastauksen perusteella, oli vastaajan saaman summan maksimi 20 (täysin tyytyväinen), minimi 4 (täysin tyytymätön) ja keskikohta 12. Vastaaja tulkittiin tyytyväiseksi, jos summa oli 12 tai enemmän, ja vastaavasti tyytymättömäksi, jos summa oli alle 12 (17). Tietoa kunkin vastaajan määrällisestä tyytyväisyydestä tai tyytymättömyydestä työhönsä tai uraansa yhdistettiin saman vastaajan kuvauksiin asioista, jotka saivat heitä tuntemaan työssään tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä (10).

Eroja työ- ja uratyytyväisyydessä, sukupuolen sekä työskentelysektorin perusteella määritettiin Mann-Whitneyn U-testillä ja yhteneväisyyksiä työ- ja uratyytyväisyydessä iän ja työvuosien kanssa määritettiin Spearmanin rho -testillä IBM SPSS Statistics 25 -ohjelmaa käyttäen. Vastaavasti eroja farmasian alan ammattilaisten näkemyksissä apteekkisektorin vetovoimaisuudesta, sukupuolen sekä työskentelysektorin perusteella määritettiin Mann-Whitneyn U-testillä ja yhteneväisyyksiä näkemyksissä iän ja työvuosien kanssa määritettiin Spearmanin rho -testillä. Lisäksi yhteneväisyyksiä farmasian alan ammattilaisten näkemyksissä työtyytyväisyyteen vaikuttavista seikoista ja apteekkisektorin vetovoimaisuudesta työ- ja uratyytyväisyyden kanssa määritettiin Spearmanin rho -testillä. Tilastollisesti merkitseväenä tasona pidettiin arvoa $p < 0,05$.

Tulokset

Suomen Farmasialiiton ja Suomen Proviisoriyhdistyksen jäsenille lähetettyyn ja Suomen Apteekkariliiton viestintäkanavassa julkaistuun kyselyyn saatiin 537 vastausta, joista

poistettiin tuplavastaukset (n=5) ja yhden vastaajan vastaukset hylättiin avoimien kysymyksien perusteella, koska vastaajan ammattiryhmän valinta oli epäselvä. Yhteensä 531 vastausta analysoitiin.

Taustatiedot

Vastaajien taustatiedot on esitetty **taulukossa 1**. Vastaajien ikäjakauma ja työvuodet farmasian alalla olivat normaalijakauman mukaisesti jakautuneet.

Työ- ja uratyytyväisyys

Kyselyyn vastaajat olivat työhönsä (mediानी kaikilla vastaajilla 11,5) ja uraansa (mediानी kaikilla vastaajilla 11) melkein tyytyväisiä (**Taulukko 2**). Apteekissa työskentelevät farmaseutit ja proviisorit olivat yleisemmin tyytymättömpiä sekä työhönsä että uraansa verrattuna muilla farmasian alan sektoreilla työskenteleviin. Proviisorit olivat yleisemmin tyytyväisempiä työhönsä ja uraansa kuin farmaseutit. Vastaajien uratyytyväisyys lisääntyi yhdessä työtyytyväisyyden kanssa (Spearmanin rho = 0,625, $p < 0,001$). Mitä vanhempia vastaajat olivat ja mitä pidempään he olivat työskennelleet, sitä tyytyväisempiä he olivat työhönsä (Spearmanin rho = 0,216, $p < 0,001$, ja Spearmanin rho = 0,225, $p < 0,001$), samaa ei havaittu uratyytyväisyyden kohdalla (Spearmanin rho, $p > 0,05$).

Näkemykset työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä

Vastaajien työtyytyväisyyteen kyselyhetkellä vaikuttivat suuresti kollegojen ja esihenkilöiden osoittama arvostus (**Taulukko 3**), kun taas tyytymättömyyttä aiheuttivat erityisesti yhteiskunnallisten päättäjien farmaseutien ja proviisorien työtä kohtaan osoittama arvostuksen vähäisyys.

Suuri osa kyselyyn vastanneista farmaseuteista ja proviisoreista oli joko tyytyväinen työhönsä ja uraansa tai tyytymätön työhönsä ja uraansa (**Taulukko 4**). Tyytyväisyyttä luovia tekijöitä ja tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä oli monia. Työhönsä ja uraansa tyytymättömät farmaseutit ja proviisorit kuvasivat harvemmin tyytyväisyyttä luovia ja yleisimmin tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden farmaseuttien ja proviisorien taustatiedot (n = 531).

Taustatiedot	Lukumäärä (%)
Sukupuoli	
Nainen	488 (91,9 %)
Mies	42 (7,9 %)
Muu	1 (0,2 %)
Ammattiryhmä	
Farmaseutti	404 (76,1 %)
Proviisori	116 (21,8 %)
Apteekkari	11 (2,1 %)
Työskentelysektori	
Apteekki	434 (81,7 %)
Sairaala/Terveyskeskus/Hyvinvointialue	55 (10,4 %)
Muu	24 (4,5 %)
Teollisuus	18 (3,4 %)
Ikä	
Keskiarvo ± keskihajonta	42,9 ± 11,0
Työvuodet	
Keskiarvo± keskihajonta	17,5 ± 10,8

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden farmaseuttien ja proviisorien (n=531) vastaukset heidän työ- ja uratytytyväisyyttään mittaaviin väittämiin (5-portainen Likert-asteikko) ja vastauksista lasketut summat, jotka kuvaavat vastaajien työ- ja uratytytyväisyyttä, sekä jälkimmäisten vertailu sukupuolen, tutkinnon ja työskentelysektorin perusteella (Mann-Whitney U-testi).

Väittämä		Kaikki		Sukupuoli		Tutkinto		Sektori	
		Ka	Md	Nainen (n=488) Ka (Md)	Mies (n=42) Ka (Md)	Farma- seutti (n=404) Ka (Md)	Proviisori** (n=127) Ka (Md)	Apteekki (n=434) Ka (Md)	Muu*** (n=97) Ka (Md)
Työtyytyväisyyttä mittaavat väittämät	Kaiken kaikkiaan, olen tyytyväinen nykyiseen työhöni	3,23	3	3,27 (3)	2,88 (3)	3,13 (3)	3,57 (4)	3,09 (3)	3,88 (4)
	Ajatus, että joutuisin viettämään loput työvuoteni nykyisenkaltaisessa työssäni, on masentava*	2,78	3	2,81 (3)	2,52 (2)	2,68 (2)	3,12 (4)	2,60 (2)	3,62 (4)
	Minulla on työstäni usein ”huono” tunne, tunne siitä, etten nauti työstäni*	3,17	3	3,20 (3)	2,95 (3)	3,07 (3)	3,52 (4)	3,03 (3)	3,82 (4)
	Intoudun työstäni usein niin, että menetän ajantajun	2,53	2	2,56 (2)	2,17 (2)	2,43 (2)	2,83 (3)	2,34 (2)	3,38 (4)
	Työtyytyväisyys Summa****	11,72	11,50	11,84 (12)	10,52 (10)	11,30 (11)	13,05 (14)	11,06 (11)	14,70 (16)
				p>0,05		p<0,001		p<0,001	
Uratyytyväisyyttä mittaavat väittämät	Nykyisellä tiedollani, jos minun pitäisi valita opiskelenko farmasiaa, valitsisin toisen alan*	2,87	3	2,89 (3)	2,69 (2)	2,73 (2)	3,32 (4)	2,76 (2)	3,35 (4)
	Jos minulla olisi poika, joka olisi kiinnostunut opiskelemaan farmasiaa, rohkaisisin häntä	3,19	3	3,20 (3)	2,98 (3)	3,08 (3)	3,51 (4)	3,07 (3)	3,71 (4)
	Jos minulla olisi tyttö, joka olisi kiinnostunut opiskelemaan farmasiaa, rohkaisisin häntä	3,18	3	3,20 (3)	2,95 (3)	3,05 (3)	3,58 (4)	3,07 (3)	3,68 (4)
	Jos voisin tavoitella mitä tahansa uraa, valitsisin farmasian alan	2,27	2	2,28 (2)	2,14 (2)	2,14 (2)	2,65 (3)	2,18 (2)	2,66 (3)
	Uratyytyväisyys Summa****	11,50	11	11,56 (12)	10,76 (10)	11,00 (11)	13,07 (14)	11,08 (11)	13,40 (14)
				p>0,05		p<0,001		p<0,001	
* Analyysissa väittämän vastauksen arvo käännetty vastaamaan positiivisen väittämän arvoa. ** Apteekkarit yhdistetty analyysissa proviisoreihin. *** Kaikilla muilla sektoreilla työskentelevät yhdistetty analyysissa **** Mitä korkeampi keskiarvo tai mediaani, sen tyytyväisempi vastaaja on ollut työhönsä tai uraansa.									

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden farmaseuttien ja proviisoreiden (n=531) näkemykset heidän työtytytyväisyyteensä vaikuttavista tekijöistä (5-portainen Likert-asteikko) ja näiden vertailu sukupuolen, tutkinnon ja työskentelysektorin perusteella (Mann-Whitney U-testi) sekä ikään että työvuosiin farmasian alalla perustuva korrelaatio (Spearmanin rho -testi).

Työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä	Kaikki		Sukupuoli		Mann-Whitney, p	Tutkinto		Mann-Whitney, p	Sektori		Mann-Whitney, p	Ikä Spearman rho (p)	Työvuodet Spearman rho (p)
	Ka	Md	Nainen Ka (Md)	Mies Ka (Md)		Farm. Ka (Md)	Prov. Ka (Md)		Apt. Ka (Md)	Muu Ka (Md)			
Yhteiskunnallisten päättäjien minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	2,56	2	2,60 (2)	2,05 (2)	0,005	2,51 (2)	2,70 (2)		2,49 (2)	2,84 (3)	0,008		
Saamani palkka	2,74	3	2,71 (2)	3,05 (3)		2,44 (2)	3,68 (4)	< 0,001	2,72 (3)	2,82 (3)		-0,124 (0,004)	
Tutkimuksen tekeminen (n=178)	2,97	3	2,95 (3)	3,21 (3)		2,91 (3)	3,16 (3)		2,81 (3)	3,51 (3)	0,001		
Muun terveydenhuollon ammattilaisten minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	3,20	3	3,24 (3)	2,76 (3)	0,010	3,16 (3)	3,34 (3)		3,14 (3)	3,49 (4)	0,004		
Työtehtävieni monipuolisuus.	3,23	4	3,25 (4)	3,00 (3)		3,08 (3)	3,70 (4)	< 0,001	3,05 (3)	4,02 (4)	< 0,001		
Työnantajan tai esihenkilön minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	3,27	4	3,26 (4)	3,40 (4)		3,18 (3,5)	3,57 (4)	0,009	3,21 (4)	3,55 4	0,045	-0,163 (< 0,001)	-0,124 (0,004)
Työpaikkani työajat	3,32	4	3,30 (4)	3,45 (4)		3,21 (3)	3,66 (4)	0,003	3,09 (3)	4,37 (5)	< 0,001		
Vastuun saaminen ja mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn	3,48	4	3,49 (4)	3,33 (4)		3,33 (4)	3,94 (4)	< 0,001	3,30 (4)	4,28 (5)	< 0,001		
Farmasian palveluiden toteuttaminen (n=324)	3,50	4	3,48 (4)	3,62 (4)		3,46 (3)	3,69 (4)	0,023	3,47 (4)	3,62 (4)			
Kliinisen farmasian työtehtävät (esim. lääkehoidon arviointien tekeminen ja potilaskohtainen lääkehoidon ohjaus) (n=279)	3,63	4	3,60 (4)	3,95 (4)		3,59 (4)	3,79 (4)	0,014	3,56 (4)	3,90 (4)	0,019	-0,127 (0,034)	-0,125 (0,037)
Työyhteisöni työilmapiiri	3,82	4	3,81 (4)	3,95 (4)		3,76 (4)	3,99 (4)		3,78 (4)	3,98 (4)		-0,135 (0,002)	
Asiakkaiden/potilaiden/sidosryhmäläisten minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	3,92	4	3,95 (4)	3,50 (4)	0,041	3,89 (4)	3,98 (4)		3,92 (4)	3,89 (4)		0,169 (< 0,001)	0,176 (< 0,001)
Kollegojen minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	3,94	4	3,95 (4)	3,81 (4)		3,93 (4)	3,97 (4)		3,90 (4)	4,12 (4)	0,039	-0,112 (0,010)	

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneet farmaseutit ja proviisorit (n=531) jaoteltuina neljään ryhmään työ- ja uratyytyväisyyttä mittaaviin väittämiin annettujen vastausten perusteella (tyytyväiset ≥ 12, tyytymättömät < 12) ja heidän näkemyksensä tyytyväisyyttä luovista ja tyytymättömyyttä aiheuttavista tekijöistä, pohjana Herzbergin kaksifaktoriteoria (1959), jossa työtyytyväisyyttä luovat ja tyytymättömyyttä aiheuttavat eri tekijät (10).

Vastaajien tyytyväisyys tai tyytymättömyys työhön ja uraan	n (%)	Tyytyväisyyttä luovia tekijöitä	Tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä
Tyytyväinen työhön ja uraan (≥ 12)	194 (37%)	• Uuden oppiminen • Monipuoliset työtehtävät • Ongelman ratkaisu • Onnistuneet asiakas ja potilaskohtaukset • Farmasian asiantuntijuuden hyödyntäminen	• Huono johtaminen • Kiire • Byrokraattisuus ja säädöksien monimutkaisuus • Asiakkaiden huono käytös • Arvostuksen puute (yhteiskunta, esihenkilöt ja asiakkaat)
Tyytyväinen työhön (≥ 12), tyytymätön uraan (< 12)	71 (13%)	• Uuden oppiminen • Monipuoliset työtehtävät • Ongelman ratkaisu • Onnistuneet asiakas ja potilaskohtaukset • Työyhteisön ilmapiiri • Työnantajan joustavuus	• Huono johtaminen • Kiire • Byrokraattisuus ja säädöksien monimutkaisuus • Asiakkaiden huono käytös • Arvostuksen puute (yhteiskunta, esihenkilöt ja asiakkaat)
Tyytymätön työhön (< 12), tyytyväinen uraan (≥ 12)	68 (13%)	• Uuden oppiminen • Monipuoliset työtehtävät • Ongelman ratkaisu • Onnistuneet asiakas ja potilaskohtaukset • Työnantajan joustavuus	• Huono johtaminen • Kiire • Byrokraattisuus ja säädöksien monimutkaisuus • Asiakkaiden huono käytös • Arvostuksen puute (yhteiskunta, esihenkilöt ja asiakkaat) • Työtehtävien yksitoikkoisuus • Ei -lääkkeellisten tuotteiden myynnin liian suuri vaikutus apteekin kannattavuuteen
Tyytymätön työhön ja uraan (< 12)	198 (37%)	• Onnistuneet asiakas ja potilaskohtaukset • Farmasian asiantuntijuuden hyödyntäminen	• Huono johtaminen • Kiire • Byrokraattisuus ja säädöksien monimutkaisuus • Asiakkaiden huono käytös • Arvostuksen puute (yhteiskunta, esihenkilöt ja asiakkaat) • Työtehtävien yksitoikkoisuus • Ei -lääkkeellisten tuotteiden myynnin liian suuri vaikutus apteekin kannattavuuteen • Huono palkka ja työtajat

Alan vetovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät

Vastaajien mielestä erityisesti proviisoriomisteisesta apteekkijärjestelmästä luopuminen ja itsehoitolääkkeiden myynnin siirtyminen päivittäistavara kauppaan vaikuttaisivat heikentävästi farmasian alan vetovoimaisuuteen (**Taulukko 5**). Toisaalta vetovoimaisuutta lisäisivät

farmaseuttisen harkinnan mahdollisuuden lisääminen reseptitoimituksen yhteydessä ja yhteistyön lisääminen muun terveydenhuollon kanssa ja apteekkien ottaminen osaksi terveydenhuoltojärjestelmää.

Mitä tyytyväisempiä vastaajat olivat työhönsä ja uransa, sitä yleisemmin he uskoivat

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden farmaseuttien ja proviisoreiden (n=531) näkemykset alan vetovoimaisuuteen vaikuttavista tekijöistä (5-portainen Likert-asteikko) ja näiden vertailu sukupuolen, tutkinnon ja työskentelysektorin perusteella (Mann-Whitneyn U-testi) sekä ikään että työvuosiin farmasian alalla perustuva korrelaatio (Spearmanin rho -testi).

Apteekki-sektorin vetovoimaisuuteen vaikuttava tekijä	Kaikki		Sukupuoli		Mann-Whitney, p	Tutkinto		Mann-Whitney, p	Sektorit		Mann-Whitney, p	Ikä Spearman rho (p)	Työvuodet Spearman rho (p)
	Ka	Md	Nainen Ka (Md)	Mies Ka (Md)		Farm. Ka (Md)	Prov. Ka (Md)		Apt. Ka (Md)	Muu Ka (Md)			
Itsehoitolääkkeiden myymisen siirtyminen/osittainen siirtyminen päivittäistavara kauppa puolelle	1,38	1	1,36 (1)	1,62 (1)	0,008	1,40 (1)	1,32 (1)	< 0,001	1,37 (1)	1,42 (1)			
Apteekkien proviisoriomisteisuudesta luopuminen ja omistus pohjan avaaminen	1,95	2	1,97 (2)	1,83 (1)		2,07 (2)	1,58 (1)	0,003	1,95 (2)	1,95 (1)			
Rajatus rokotusoikeuden antaminen farmaseuteille ja proviisoreille lisäkoulutuksen jälkeen.	3,38	4	3,37 (4)	3,45 (3,5)		3,28 (4)	3,69 (4)	0,046	3,36 (4)	3,47 (4)		-0,119 (0,006)	-0,124 (0,004)
Lääkehoidon (kokonais)arviointien palvelun hinnan korvaaminen hyvinvointialueiden palvelusetelillä.	3,88	4	3,90 (4)	3,69 (4)		3,83 (4)	4,03 (4)		3,87 (4)	3,91 (4)			
Rajoitetun reseptin uusimisoikeuden antaminen farmaseuteille ja proviisoreille (vastaavat oikeudet kuin lisäkoulutuksen saaneilla sairaanhoitajilla).	4,12	4	4,12 (4)	4,17 (4)		4,06 (4)	4,29 (4)		4,14 (4)	4,01 (4)			
Lääkitysturvallisuustyön tekeminen apteekissa/muun terveydenhuollon kanssa.	4,17	4	4,17 (4)	4,12 (4)		4,13 (4)	4,29 (4)		4,13 (4)	4,33 (5)	0,027	-0,134 (0,002)	-0,114 (0,009)
Apteekin yhteistyön lisääntymisen hoivakotien/muun terveydenhuollon kanssa.	4,20	4	4,20 (4)	4,26 (4)		4,21 (4)	4,18 (4)		4,19 (4)	4,27 (4)		-0,180 (< 0,001)	-0,121 (0,005)
Laajempi oikeus farmaseuttiin harkintaan (esim. lääkevaihto reseptin toimituksen yhteydessä ei vaihtokelpoiseen vastaavaan valmisteeseen).	4,38	5	4,36 (5)	4,69 (5)	0,011	4,29 (4)	4,65 (5)	< 0,001	4,41 (5)	4,25 (4)	0,020	-0,105 (0,015)	
Korkeampi palkka.	4,73	5	4,74 (5)	4,57 (5)	0,009	4,80 (5)	4,49 (5)	< 0,001	4,72 (5)	4,74 (5)			

Taulukko 6. Kyselyyn vastanneiden farmaseuttien ja proviisoreiden (n=531) näkemykset heidän työtyytyväisyyteensä vaikuttavista tekijöistä ja alan vetovoimaisuuteen vaikuttavista tekijöistä sekä näiden korrelaatio (Spearmanin rho) työ- ja uratytytyväisyyden kanssa.

Työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä	Työtyytyväisyys	Uratytytyväisyys
	Spearman rho (p)	Spearman rho (p)
Työtehtävieni monipuolisuus	0,609 (< 0,001)	0,468, (< 0,001)
Vastuun saaminen ja mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn	0,534 (< 0,001)	0,409 (< 0,001)
Työpaikkani työajat	0,481 (< 0,001)	0,394 (< 0,001)
Työnantajan tai esihenkilön minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	0,336 (< 0,001)	0,273 (< 0,001)
Farmasian palveluiden toteuttaminen (n=324)	0,329 (< 0,001)	0,289 (< 0,001)
Saamani palkka	0,316 (< 0,001)	0,314 (< 0,001)
Asiakkaiden/potilaiden/sidosryhmäläisten minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	0,304 (< 0,001)	0,288 (< 0,001)
Työyhteisöni työilmapiiri	0,298 (< 0,001)	0,234 (< 0,001)
Kollegojen minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	0,263 (< 0,001)	0,241 (< 0,001)
Muun terveydenhuollon ammattilaisten minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	0,260 (< 0,001)	0,266 (< 0,001)
Kliinisen farmasian työtehtävät (esim. lääkehoidon arviointien tekeminen ja potilaskohtainen lääkehoidon ohjaus) (n=279)	0,237 (< 0,001)	0,222 (< 0,001)
Yhteiskunnallisten päättäjien minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus	0,228 (< 0,001)	0,224 (< 0,001)
Tutkimuksen tekeminen (n=178)	0,214 (0,004)	0,245 (< 0,001)
Apteekkisektorin vetovoimaisuuteen vaikuttava tekijä	Työtyytyväisyys	Uratytytyväisyys
	Spearman rho (p)	Spearman rho (p)
Rajatun rokotusoikeuden antaminen farmaseuteille ja proviisoreille lisäkoulutuksen jälkeen	0,139 (0,001)	0,170 (< 0,001)
Lääkitysturvallisuustyön tekeminen apteekissa/muun terveydenhuollon kanssa	0,136 (0,002)	0,142 (0,001)
Lääkehoidon (kokonais)arviointien palvelun hinnan korvaaminen hyvinvointialueiden palvelusetelillä	0,108 (0,012)	
Laajempi oikeus farmaseuttiseen harkintaan (esim. lääkevaihto reseptin toimituksen yhteydessä ei vaihtokelpoiseen vastaavaan valmisteeseen)		0,099 (0,022)
Rajoitetun reseptien uusimisoikeuden antaminen farmaseuteille ja proviisoreille (vastaavat oikeudet kuin lisäkoulutuksen saaneilla sairaanhoitajilla)		0,093 (0,032)
Apteekin yhteistyön lisääntyminen hoivakotien/muun terveydenhuollon kanssa		0,087 (0,044)
Korkeampi palkka	-0,113 (0,009)	-0,123 (0,005)
Itsehoitolääkkeiden myymisen siirtyminen/osittainen siirtyminen päivittäistavarakaupan puolelle	-0,122 (0,005)	-0,194 (< 0,001)
Apteekkien proviisoriomisteisuudesta luopuminen ja omistuspohjan avaaminen	-0,134 (0,002)	-0,189 (< 0,001)

työtehtäviensä monipuolisuuden vaikuttavan heidän tyytyväisyyteensä (Taulukko 6).

Pohdinta

Tutkimukseen vastanneista farmaseuteista ja proviisoreista suurin osa työskenteli apteekki-sektorilla. Vastanneista yli kolmasosa oli tyytymättömiä sekä työhönsä että uraansa. Vastaavasti lähes yhtä suuri osa vastaajista oli tyytyväisiä niin työhönsä kuin uraansakin. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että suurin osa työtyytyväisyyttä mittaaviin kyselyihin vastanneista proviisoreista on tyytyväisiä työhönsä (10,12). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että tyytymättömyys työhön ja uraan korostui erityisesti apteekissa työskentelevien keskuudessa, mutta proviisorit olivat farmaseutteja tyytyväisempiä sekä työhönsä ja uraansa. Apteekissa työskentelevien proviisorien on myös muissa tutkimuksissa havaittu olevan hieman tyytymättömämpiä työhönsä kuin farmasian muilla sektoreilla työskentelevien (11).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu monipuolisten työtehtävien, korkeamman palkan, kliinisen farmasian tehtävien ja vastuun saamisen lisäävän työtyytyväisyyttä alalla (12,17). Vastaavasti työtytymättömyyttä on havaittu aiheuttavan byrokratian ja työn arvostuksen puutteen (17). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että työtyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät ovat yhteydessä myös erityisesti apteekkisektorin vetovoimaisuuteen. Byrokraattiset muutokset voivat vähentää alan vetovoimaisuutta ja vastaavasti kliinisen farmasian tehtävien lisääminen ja vastuun antaminen palkan lisäksi voivat lisätä apteekkisektorin vetovoimaisuutta.

Tyytyväisyyttä lisääviksi tekijöiksi vastaajat mainitsivat erityisesti työn monipuolisuuden, onnistumisen kokemukset sekä mahdollisuuden käyttää farmaseuttista osaamista ihmisten auttamiseksi ja siitä saadun positiivisen palautteen. Näiden tekijöiden tiedetään Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan lisäävän pitkäaikaisesti työtyytyväisyyttä ja motivaatiota (10). Vastaavasti tyytymättömyyttä kyselyyn vastanneille toivat liiallinen kiire ja byrokratia, arvostuksen puute, työn yksitoikkoisuus sekä huono johtaminen. Näiden tekijöiden tiedetään Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan lisäävän

tyytymättömyyttä (10). Avoimien kysymyksiens vastauksissa toistuivat samat teemat kuin työtyytyväisyystekijöitä mittaavissa väittämissä. Vastaajien työtyytyväisyyttä lisäsivät erityisesti heidän työtään kohtaan osoitettu arvostus, työtehtävien monipuolisuus, vastuun saaminen, työajat ja työpaikan ilmapiiri. Yhteiskunnallisten päättäjien osoittama arvostuksen tai sen puutteen nähtiin aiheuttavan hyvin paljon tyytymättömyyttä. Hallituksen kyselytutkimuksen toteuttamisajankohtana kaavailemat muutokset apteekkeihin ovat voineet vaikuttaa vastaajien mielipiteeseen kokemastaan arvostuksesta (22).

Vastaajien mielestä apteekkisektorin vetovoimaisuutta lisäisi apteekkien ottaminen suuremmaksi osaksi terveydenhuoltoa, mahdollisuus farmaseuttisen osaamisen laajempaan käyttöön lisäämällä esimerkiksi rokotusoi-keudet tai rajoitettu reseptien uusimisoikeus sekä palkan korottaminen. Keväällä 2024 sosi-aali- ja terveysministeriö antoi asetusmuutoksella rokotusoikeuden myös lisäkoulutuksen käyneille farmasian alan ammattilaisille (24). Farmasian alan vetovoimaisuudesta ei ole tehty aikaisempia tutkimuksia Suomessa, mutta kansainvälisesti tutkimuksia on tehty sairaaloissa. Tutkimusten mukaan alan vetovoimaisuutta lisää proviisorien ottaminen mukaan osaksi terveydenhuoltoa ja mahdollisuus monipuolisiin työtehtäviin (25). Työtytyväisyyteen liittyvissä tutkimuksissa on myös havaittu, että mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen ja kliinisen farmasian työtehtävät lisäävät työtyytyväisyyttä (11,17). Vastaavia havaintoja nähtiin myös tässä tutkimuksessa.

Apteekkisektorin vetovoimaisuutta vähentäisivät vastaajien mielestä erityisesti itsehoitolääkkeiden myynnin siirtyminen päivittäistavarakaupan puolelle ja apteekkien proviisoriomisteisuudesta luopuminen. Muutokset apteekkisektorilla voivat myös vaikuttaa farmasian alan vetovoimaisuuteen, sillä suurin osa farmasian alan ammattilaisista työskentelee apteekeissa.

Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet

Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että vastaavia tutkimuksia ei Suomessa ole tehty. Tästä syystä vertailukohtia oli etsittävä

muualla tehdyistä tutkimuksista. Kyselytutkimuksella saatiin kerättyä nopeasti tietoa suuresta tutkimusjoukosta (19). Kysely lähetettiin kaikille sähköpostiviestinnän sallineille Suomen Farmasialiiton ja Proviisoriyhdistyksen jäsenille, ja se julkaistiin Suomen Apteekkariliiton ylläpitämässä Salkussa, johon on pääsy kaikilla Suomen Apteekkariliittoon kuuluvissa apteekeissa työskentelevillä farmaseuteilla ja proviisoreilla. Tutkimukseen osallistuneiden määrä (n=531) oli korkea. Tutkimustulokset voivat olla siirrettävissä: vastaavia tuloksia on saatu myös kansainvälisissä tutkimuksissa (19) ja tutkimukseen osallistujista ja tutkimusympäristöstä on annettu tarkasti kuvailevaa tietoa (26). Tehdyn poikkileikkaustutkimuksen vahvuuksina oli, että se antoi käsityksen asiasta tai ilmiöstä tutkimuksen tekohetkellä ja se kuvaili hyvin ilmiötä tutkimusjoukossa (19). Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että avoimissa vastauksissa toistui samat teemat, joita oli valittu myös tutkimuksen väittämiin. Tämä osaltaan myös validoi tehtyä kyselytutkimusta. Laadullisen analyysin luotettavuutta kuvaa aineiston analyysin toistettavuus sekä tutkimusprosessin luotettavuus (19). Kyselystä laadittiin pilotti, jolla pyrittiin lisäämään kyselyn ymmärrettävyyttä. Erityisesti Likert-asteikolla laadituissa väittämissä voivat vastaajien tulkinnot kysymyksistä, itsestään ja tunteistaan olla haasteena (26). Tässä tutkimuksessa käytettiin jo aiemmin validoituja väittämiä työ- ja uratytytyväisyydestä ja muissa väittämissä pystyttiin avoimien kysymysten vastauksista havaitsemaan samojen

teemojen toistuminen, joten vastaajien tulkinnot eivät välttämättä tämän tutkimuksen osalta ole haaste.

Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että farmaseuttien ja proviisorien keskuudessa on runsaasti tyytymättömyyttä, mutta toisaalta myös tyytyväisyyttä, niin uraan kuin työhön. Erityisesti tyytymättömyys korostuu apteekissa työskentelevillä farmaseuteilla. Tutkimuksen perusteella yhteiskunnassa vallitseva epätoisuus apteekkijärjestelmän muutoksista vaikuttaa hyvin paljon apteekeissa työskentelevien työtytytyväisyyteen. Laajempi oikeus farmaseuttisen osaamisen käyttämiseen lisäisi alan vetovoimaisuutta, ja tämä sekä farmaseuttisen työn arvostuksen kasvu lisäisivät jo työssä olevien farmaseuttien ja proviisorien työtytytyväisyyttä. Suurin osa farmasian alan ammattilaisista työskentelee apteekeissa. Alalla vallitsevaan työvoimapulaan voidaan vaikuttaa lisäämällä farmaseuttien ja proviisorien oikeuksia sekä vähentämällä byrokratiaa ja säädöksiä, jotka estävät käyttämästä osaamista täysipainoisesti. Yhteiskunnan tulisi harkita apteekkeihin tehtäviä muutoksia, sillä muutokset apteekkien kannattavuuteen sekä alan arvostuksen puute voivat vaikuttaa alan vetovoimaisuuteen ja työtytytyväisyyteen. Vaarana on, että jo alalla olevat ammattilaiset siirtyvät muihin tehtäviin ja alalle hakeutuvien määrä laskee entisestään, mikä johtaa entistä suurempaan työvoimapulaan.

Summary

Job and career satisfaction: Why community pharmacists are more dissatisfied with their jobs and careers compared to other pharmacists?

Reetta Nikkanen*

Master of Science (Pharmacy), Specialist in Community and Hospital Pharmacy
Liedon apteekki
reetta.nikkanen@liedonapteekki.fi

Raisa Laaksonen

Master of Science (Pharmacy), PhD
Adjunct Professor in Clinical Pharmacy
Division of Pharmacology and Pharmacotherapy
Faculty of Pharmacy
University of Helsinki

*Correspondence

Introduction

A degree in pharmacy gives many possibilities to work in a variety of positions in healthcare. For years, community pharmacies have struggled with a labor shortage. The aim of this study was to explore and compare job and career satisfaction of pharmacists (with B.Sc. Pharm. and M.Sc. Pharm. degree) working in different fields of pharmacy, their views on the attractiveness of the field and to identify contributing factors for satisfaction or dissatisfaction of pharmacists.

Materials and Methods: In spring 2023, a cross-sectional electronic survey was sent to members of the Finnish Pharmacists' Society and the Finnish Pharmacists' Association and published on the intranet of the Association of Finnish Pharmacies to which all pharmacists working in its member community pharmacies had access to. The questionnaire had closed and open-ended questions, previously validated job, and career satisfaction statements (five-point Likert scale), and background questions

about the respondents. The collected data were analyzed using descriptive quantitative analysis, and qualitative content analysis.

Results

Altogether, 537 pharmacists responded to the survey; six incomplete responses were removed, leaving 531 usable responses (82% were community pharmacists, 76% had a B.Sc. Pharm. degree, and 92% were women). Respondents were almost satisfied with their jobs and careers. Community pharmacists were more dissatisfied with their jobs ($p < 0,001$) and careers ($p < 0,001$) than pharmacists working in other fields of pharmacy. Pharmacists with a M.Sc. Pharm. degree were more often satisfied with their jobs ($p < 0,001$) and careers ($p < 0,001$) compared to pharmacists with a B.Sc. Pharm. degree. Versatile job descriptions and the possibility to use their pharmaceutical skills to help people increased the job satisfaction of the respondents.

Factors increasing and decreasing the attraction of the field of pharmacy were also assessed; the respondents thought that the attraction of pharmacy would decrease significantly if the sale of OTC medicines would be made possible outside of pharmacies. Additionally, changing the ownership structure of community pharmacies, so that an M.Sc. Pharm. degree in pharmacy would not be required of the owner would decrease the attraction to work in community pharmacy.

Conclusions

In this study, it was concluded that pharmacists as a group were almost satisfied with their jobs and careers. On the other hand, there was a lot of job and career dissatisfaction among pharmacists. Especially pharmacists with a B.Sc. Pharm degree working in community pharmacies were dissatisfied with their jobs and careers.

Keywords: M.Sc. Pharm, B.Sc. Pharm, job satisfaction, career satisfaction

Sidonnaisuudet

Ei sidonnaisuuksia.

Viitteet

- 1 Suomen Farmasialiitto: Tietoa alasta. [Internet] (viitattu 18.10.2023). Saatavissa: www.farmasialiitto.fi/ala-ja-opiskelu/tietoa-farmasian-alasta/
- 2 Elo E: Farmaseutti saa paikan! Apteekkien työntekijäpula pahenee. Apteekkari 03/2022 [Internet] (Viitattu 23.1.2023). Saatavissa: www.apteekkari.fi
- 3 Keränen M: Työvoimapulaa ei löydy täsmälääkettä. Farmasialehti 11/2022. [Internet] (viitattu 18.10.2023). Saatavissa: www.farmasialehti.fi/
- 4 Tilastokeskus: Perusopetuksen jälkeisen koulutuksen yhteishaku (päivittyvä raportti). [Internet] (viitattu 18.10.2023). Saatavissa: www.oph.fi/fi/tilastot/tilastotietoa-koulutukseen-hakemisesta
- 5 Sosiaali- ja terveysministeriö: Tiedote Lääkehuollon kustannustehokkuuden parantamiseksi annettava ensimmäinen säädöspaketti voimaan 1.1.2023. [Internet] (Viitattu 4.11.2024). Saatavissa: <https://stm.fi/-/laakehuollon-kustannustehokkuuden-parantamiseksi-annettava-ensimmainen-saadospaketti-voimaan-1.1.2023>
- 6 Timonen J, Heikkilä R, Ahonen R: Lääkevaihto ja sen vaikutukset Suomessa vuosina 2003–2008. Dosis 2013;29:223–34.
- 7 Koskinen H: Pharmaceutical expenditures, the reference price system and competition in the pharmaceutical market: A register study. Väitöskirja, Lääketieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto, 2018.
- 8 Sosiaali- ja terveysministeriö: Lääkeasioiden uudistus. [Internet] (viitattu 18.10.2023). Saatavissa: www.stm.fi/laakeasioiden-uudistus
- 9 Locke E: The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 1297–1343. Rand McNally, Chicago, 1976.
- 10 Herzberg F, Mausner B, Synderman B: The Motivation to Work. Wiley, New York, 1959.
- 11 Seston E, Hassell K, Ferguson J, Hann M: Exploring the relationship between pharmacists' job satisfaction, intention to quit the profession, and actual quitting. Res Social Adm Pharm. 2009;5:121–32. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2008.08.002>
- 12 Mattsson S, Gustafsson M: Job Satisfaction among Swedish Pharmacists. Pharmacy 2020;8:127. <https://doi.org/10.3390/pharmacy8030127>
- 13 Meilanti S, Matuluko A, Ibrahim N, Uzman N, Bates I: A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists. Explor Res Clin Soc Pharm. 2022;5:1–8. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2022.100110>
- 14 Viitala A: Esimiestyöskentelyn vaikutus apteekissa työskentelevien farmaseuttien työhyvinvointiin. Projektityö. Apteekkifarmasian erikoistumisopinnot. Helsingin Yliopiston koulutus – ja kehittämiskeskus Palmenia, 2014.
- 15 Backman N, Haapalainen J, Laaksonen R: Miksi hakea apteekkilupaa? Kyselytutkimus tuoreiden apteekkareiden työ- ja uratytytyväisyydestä. Dosis 2021;37:352–76.
- 16 Karjalainen H-R: Farmaseuttien työtyytyväisyys apteekeissa. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutus, Lapin ammattikorkeakoulu, 2023.
- 17 Laaksonen R: Evaluating competence, performance, and perceptions: a multi-method longitudinal study in community pharmacy practice. Väitöskirja. School of Pharmacy, University of London, 2006.
- 18 Rajah T, Bates I, Davies JG, Webb DG, Fleming G: An occupational survey of hospital pharmacists in the South of England. Pharm J 2001;266:723–6.
- 19 Hämeen-Anttila Katri ja Katajavuori Nina (toim.): Yhteiskunnallinen lääketutkimus – ideasta näyttöön. Esa Print, Tampere; 2008.
- 20 Tutkimuseettinen neuvottelukunta: Eettinen ennakoarvointi ihmistieteissä. [Internet] (viitattu 18.10.2023). Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/202101/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- 21 Barnett CW, Kimberlin CL: Development and validation of an instrument to measure Pharmacists' satisfaction with their jobs and careers. Am J Pharm Educ 1986;50:5–14.

22 Valtioneuvosto: Vahva ja välittävä Suomi pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma 20.6.2023. [Internet] (viitattu 18.10.2023). Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23 Al-Muallem N, Al Surim K: Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: a cross-sectional study. BMJ Open 2019, 9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024448>

24 Sosiaali ja terveysministeriö asetus rokotuksista 149/2017 6§ Rokottaminen 202/2024. [Internet] (Viitattu 4.11.2024). Saatavissa: www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2024/20240202

25 Uzman N, Kusynova Z, Manikkath J, Duggan C: Making the profession attractive for our future and young pharmacists, the game changers for primary health care. J Pharm Pract Res. 2019;49:373-5. <https://doi.org/10.1002/jppr.1602>

26 Kylmä J ja Juvakka, T: Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki; 2007.

Nikkanen R, Laaksonen R: Kysely työ- ja uratyytyväisyydestä: miksi apteekissa työskentelevät farmasian ammattilaiset ovat tyytymättömiä kuin muut? Dosis 2025;41(1): 34–55.

Liite 1: Farmasistien tyytyväisyyskysely

Kyselyssä käsitellään tämänhetkistä tyytyväisyyttä työhösi. Seuraathan annettuja vastausohjeita. Kyselyn aluksi esitän muutaman kysymyksen, joihin pyydän sinua vastaamaan tarvittaessa omin sanoin. Tämän jälkeen esitän työ- ja uratyytyväisyyteen liittyviä monivalintakysymyksiä ja lopuksi taustakysymyksiä. Vastaamiseen menee noin 15 minuuttia.

Tyytyväisyyskysymykset

1. Vastaavatko nykyiset työtehtäväsi odotuksiasi sellaisista työtehtävistä, joita sinun mielestäsi farmaseutilla/proviisorilla/apteekkarilla tulisi olla 2020-luvulla? Kerrothan myös työtehtävistäsi.

Kyllä, koska mielestäni _____

Ei, koska mielestäni _____

2. Mitkä asiat työssäsi saavat sinut tuntemaan tyytyväisyyttä?

3. Mitkä asiat työssäsi saavat sinut tuntemaan tyytymättömyyttä?

Seuraavaksi esitän muutaman väittämän ja pyydän valitsemaan sinulle sopivimman vaihtoehdon, joissa

1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Vastatessasi näihin väittämiin mietithän nykyhetkeä ja tämänhetkistä työtäsi:

4. Kaiken kaikkiaan, olen tyytyväinen nykyiseen työhöni.

1 2 3 4 5

5. Ajatus siitä, että joutuisin viettämään loput työvuoteni nykyisenkaltaisessa työssäni, on masentava.

1 2 3 4 5

6. Minulla on työstäni usein ”huono” tunne, tunne siitä, etten nauti työstäni.

1 2 3 4 5

7. Intoudun työstäni usein niin, että menetän ajantajun.

1 2 3 4 5

Vastatessasi näihin väittämiin mietithän koko uraasi ja uravalintaasi:

8. Nykyisellä tiedollani, jos minun pitäisi valita, opiskelenko farmasiaa, valitsisin toisen alan.

1 2 3 4 5

9. Jos minulla olisi poika, joka olisi kiinnostunut opiskelemaan farmasiaa, rohkaisisin häntä.

1 2 3 4 5

10. Jos minulla olisi tyttö, joka olisi kiinnostunut opiskelemaan farmasiaa, rohkaisisin häntä.

1 2 3 4 5

11. Jos voisin tavoitella mitä tahansa uraa, valitsisin farmasian alan.

1 2 3 4 5

Seuraavaksi esitän muutamia työtyytyväisyyteen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä ja pyydän sinua valitsemaan kunkin tekijän kohdalla sinulle sopivimman vastausvaihtoehdon, joissa

1=aiheuttaa paljon tyytymättömyyttä, 2=aiheuttaa jonkin verran tyytymättömyyttä, 3= Ei vaikutusta tyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen, 4= aiheuttaa jonkin verran tyytyväisyyttä, 5= aiheuttaa paljon tyytyväisyyttä

Miten koet seuraavien tekijöiden vaikuttavan kokemaasi työtyytyväisyyteen? Vastatessasi näihin väittämiin mietithän nykyhetkeä ja tämänhetkistä työtäsi:

12. Työnantajan tai esihenkilön minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus.

1 2 3 4 5

13. Kollegojen minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus.

1 2 3 4 5

14. Asiakkaiden/potilaiden/sidosryhmäläisten minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus.

1 2 3 4 5

15. Yhteiskunnallisten päättäjien minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittama arvostus.

1 2 3 4 5

16. Muun terveydenhuollon ammattilaisten minua ja tekemääni työtä kohtaan osoittamani arvostus.

1 2 3 4 5

17. Saamani palkka.

1 2 3 4 5

18. Työtehtävieni monipuolisuus.

1 2 3 4 5

19. Vastuun saaminen ja mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn

1 2 3 4 5

20. Työyhteisöni työilmapiiri.

1 2 3 4 5

21. Työpaikkani työajat.

1 2 3 4 5

Seuraavaksi esitän muutamia työtyytyväisyyteen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä ja pyydän sinua valitsemaan kunkin tekijän kohdalla sinulle sopivimman vastausvaihtoehdon, joissa

1=aiheuttaa paljon tyytymättömyyttä, 2=aiheuttaa jonkin verran tyytymättömyyttä, 3= Ei vaikutusta tyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen, 4= aiheuttaa jonkin verran tyytyväisyyttä, 5= aiheuttaa paljon tyytyväisyyttä, 6= ei koske minua

22. Kliinisen farmasian työtehtävät (esim. lääkehoidon arviointien tekeminen ja potilaskohtainen lääkehoidon ohjaus).

1 2 3 4 5 6

23. Tutkimuksen tekeminen.

1 2 3 4 5 6

24. Farmasian palveluiden toteuttaminen.

1 2 3 4 5 6

Seuraavaksi esitän muutamia apteekkitoimintaan yhteiskunnallisissa keskusteluissa esitettyjä mahdollisia muutoksia ja pyydän sinua valitsemaan kunkin tekijän kohdalla sinulle sopivimman vastausvaihtoehdon, joissa

1=vähentää vetovoimaisuutta paljon, 2=vähentää vetovoimaisuutta jonkin verran, 3= Ei vaikutusta vetovoimaisuuteen, 4= lisää vetovoimaisuutta jonkin verran, 5= lisää vetovoimaisuutta paljon

Miten kokisit seuraavien tekijöiden voivan vaikuttaa apteekkisektorin vetovoimaisuuteen lähivuosien aikana? Vastatessasi näihin väittämiin mietithän lähitulevaisuutta:

25.

Apteekkien proviisoriomisteisuudesta luopuminen ja omistuspuhjan avaaminen.

1

2

3

4

5
26.

Itsehoitolääkkeiden myymisen siirtyminen/osittainen siirtyminen päivittäistavarakaupan puolelle.

1

2

3

4

5
27.

Rajatun rokotusoikeuden antaminen farmasisteille lisäkoulutuksen jälkeen.

1

2

3

4

5
28.

Rajoitetun reseptien uusimisoikeuden antaminen farmasisteille (vastaavat oikeudet kuin lisäkoulutuksen saaneilla sairaanhoitajilla).

1

2

3

4

5
29.

Laajempi oikeus farmaseuttiseen harkintaan (esim. lääkevaihto reseptin toimituksen yhteydessä ei vaihtokelpoiseen vastaavaan valmisteeseen)

1

2

3

4

5
30.

Korkeampi palkka.

1

2

3

4

5
31.

Apteekin yhteistyön lisääntyminen hoivakotien/muun terveydenhuollon kanssa.

1

2

3

4

5
32.

Lääkehoidon (kokonais)arviointien palvelun hinnan korvaaminen hyvinvointialueiden palvelusetelillä.

1

2

3

4

5
33.

Lääkitysturvallisuustyön tekeminen apteekissa/muun terveydenhuollon kanssa.

1

2

3

4

5

Vastaathan vielä seuraavaksi esitettäviin taustakysymyksiin. Taustakysymyksien tarkoituksena on tutkia mahdollisia taustatekijöitä, jotka voivat vaikuttaa vastaajan työtyytyväisyyteen.

Taustakysymykset
Seuraavaksi esitän aikaan liittyviä taustakysymyksiä. Merkitsethän vuodet kokonaisina vuosina (esim. 10 vuotta 6 kk= 11 vuotta ja 10 vuotta 5 kk = 10 vuotta).

Ikä (vuosina)

Työvuoteni farmasian alalla

Sukupuoli

Mies

Nainen

Muu

Ammattiryhmä

Apteekkari

Proviisori

Farmaseutti

Työskentelysektori

Teollisuus

Apteekki

Sairaala/terveyskeskus/hyvinvointialue

Muu, mikä