

Y'vonne Talvenvaltia

Kollegialisuus sairaanhoitajan

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

21 .11.2014

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Y'vonne Talvenvaltia 1300251 Kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä Kollegiaalisuuden osatekijät 18 sivua 15.11.2014
Tutkinto	Sairaanhoitaja AMK
Koulutusohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Ohjaaja(t)	Marja Salmela, lehtori
<p>Opinnäytetyössä tarkasteltiin kirjallisuuden pohjalta kollegiaalisuutta sairaanhoitajan työssä. Tavoitteena oli eritellä kollegiaalisuuden osatekijöitä ja näin lisätä ymmärrystä siitä, miten kollegiaalisuus rakentuu. Työ on ajankohtainen, sillä kollegiaalisuus on työhyvinvoinnin kulmakivi. Työurien pidentyessä ja työvoiman vähetessä työn kuormittavuus lisääntyy yksittäiselle työntekijälle ja näin ollen työssäjaksamisen merkitys on tänä päivänä entistä suurempi. Aito kollegiaalisuus luo turvaa, tukee työntekijää työssään ja kannustaa hyvään suoritukseen. Toimivassa työyhteisössä hoitajat voivat keskittyä perustehtäväänsä, hoitamiseen, hankalien ihmissuhteiden sijaan.</p> <p>Tutkimuskysymyksenä oli: Mistä osatekijöistä hoitotyön kollegiaalisuus koostuu? Aineistona käytettiin aiheeseen liittyviä artikkeleita, kirjoja ja sähköisiä materiaaleja. Aineisto käsiteltiin sisällönanalyysiä käyttäen. Aineisto luettiin useaan kertaan ja luokiteltiin. Tuloksena kiteytyi kollegiaalisuuden osatekijöiksi seuraavat:</p> <p>1) Ammatillinen käytös, 2) Luottamus, 3) Konsultaatio, 4) Yhteinen päätöksenteko, 5) Tuki, 6) Palaute, 7) Moniammatillinen yhteistyö ja 8) Johtaminen. Nämä osatekijät ovat itsessään erillisiä kokonaisuuksia, mutta vaikuttavat yhdessä kollegiaalisuuden rakentumiseen. Analyysin tulokset on hyödynnettävissä työelämässä työhyvinvoinnin ja tiimityön kehittämässä. Eriteltyjen osatekijöiden avulla voidaan tunnistaa ja arvioida kollegiaalisuuden toteutumista työyhteisössä. Kehittämistyössä voidaan keskittyä kuhunkin osatekijään erillisenä muistaen kuitenkin, että kollegiaalisuus muodostuu näiden kaikkien yhteissummasta. Työ kirkasti kirjallisuudessa esiintyvät kollegiaalisuuden osatekijät. Jatkotutkimuksissa kirjallisuuden lisäksi työelämän havainnointi ja haastattelut voisivat tuottaa lisäarvoa tuloksille. Kollegiaalisuuden toteutumista eri työyhteisöissä voisi myös tutkia esitettyjen kollegiaalisuuden osatekijöiden avulla. Tämän lisäksi eri osatekijöiden konkreettisia ilmenemismuotoja voisi selvittää työyhteisön kehittämistyön pohjaksi.</p>	
Avainsanat	Kollegiaalisuus, työhyvinvointi, tiimityö

Author(s) Title Number of Pages Date	Y'vonne Talvenvaltia 1300251 Collegiality in nurses work The components of collegiality in nurses work 18 pages 15.11.2014
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Program	Nursing and Health Care
Specialisation option	Nursing
Instructor(s)	Marja Salmela, Lecturer
<p>The thesis examined the collegiality of nursing, by the basis of literature. The aim was to identify the elements of collegiality in nursing, and thus increase the understanding of how collegiality is built. The work is important, because collegiality is the cornerstone of well-being at work. The length of the careers are increasing, the workload of individual employee is also increasing and therefore, the importance of coping at work today is even greater. Genuine collegiality in nursing creates security, supports employees in their work and incentives for better performance. Well functioning work community ables focusing on nursing, instead of difficult interpersonal relationships. The research question was: Which are the basic elements of collegiality of nursing? The data used for related articles, books, and electronic media. The data was processed using content analysis. The data were read several times and classified. The result was crystallized collegiality, the constituent elements of the following: 1) Professional behavior, 2) Trust, 3) Consultation, 4) Joint decision-making, 5) Support, 6) Feedback, 7) Multi-professional co-operation and 8) Management. These elements themselves are separate entities, but have a bearing on the construction of a collegiate body. Work crystallized the appearance of elements of collegiality in nursing. The results can be exploitable for development of teamwork and well-being of nurses work. Disaggregated components can be used to identify and evaluate the collegiality in nurses work. Development can focus on each component separately, bearing in mind, that collegiality is formed as the sum of all of these components.</p> <p>Further studies can be expanded from literature to observation and interviews of work communities. In addition, can be examined how the components are concretely manifest.</p>	
Keywords	Collegiality, wellbeing at work, teamwork

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys	2
3	Kollegiaalisuus hoitotyössä	3
4	Kirjallisuuskatsaus	6
5	Aineiston keruu ja käsittely	8
	5.1 Tietokannat ja niiden hakuprosessit	8
	5.2 Sisällönanalyysi ja aineiston käsittely	10
6	Kirjallisuuskatsauksen tulokset	11
7	Pohdinta	16
	7.1 Tulokset	17
	7.2 Eettisyys ja luotettavuus	18
	7.3 Tulosten hyödyntäminen	20
	7.4 Jatkotutkimusaiheet	20
	Lähteet	19
	Liitteet:	
	Taulukko 1 Tutkimusten kuvailu	
	Taulukko 2 Esimerkkejä analyysistä	
	Taulukko 3 Tulokset	

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä. Työn tarkoituksena on tarkastella kollegiaalisuuden osatekijöistä hoitotyössä.

Työ on ajankohtainen, sillä kollegiaalisuus on työhyvinvoinnin kulmakivi. Työhyvinvointi on puolestaan yksi merkittävä tekijä työssäjaksamisen näkökulmasta. Työurien pidentyessä ja työvoiman vähetessä työn kuormittavuus lisääntyy yksittäiselle työntekijälle ja näin ollen työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen merkitys on tänä päivänä entistä suurempi (Kurtti-Sonninen 2003.)

Työhyvinvointi on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainoa ja se liittyy ihmisen kokonaisyhyvinvointiin (Välakangas 2002: 12.) Se rakentuu päämäärän saavuttamisen kautta, positiivisen suhtautumisen ja monen pienen asian summana (Utriainen - Siitonen 2004: 10–11.)

Työhyvinvoinnissa tärkeä elementti on henkinen turvallisuus. Sillä tarkoitetaan sellaista työilmapiiriä, jossa ei tarvitse pelätä minkäänlaista henkistä väkivaltaa tai kiusaamista. Henkiseen turvallisuuteen liittyy kiinteästi myös se, että työntekijällä on tieto siitä, mitä tulee tehdä ja kuinka siinä voi onnistua (Ojala - Ahonen 2003: 20–21.)

Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan tukee henkistä hyvinvointia. Hyvät ihmissuhteet tukevat ihmisten jaksamista ja sitoutumista työhön. Työhyvinvointi on työntekijän, työympäristön ja työyhteisön vuorovaikutussuhde. Näin ollen työhyvinvointi on riippuvainen yksilöiden toiminnasta yhteisössä. Mitkään työnantajan toimet eivät yksin edistä hyvinvointia, vaan koko työyhteisön tulee sitoutua yhteiseen tavoitteeseen (Ojala - Ahonen 2003.)

Aito kollegiaalisuus luo turvaa, tukee työntekijää työssään ja kannustaa hyvään suoriutumukseen. Työn vaatimusten kasvaessa kollegiaalisuus on myös hyvän hoitotyön edellytys. Toimivassa työyhteisössä hoitajat voivat keskittyä perustehtäväänsä, hoitamiseen, hankalien ihmissuhteiden sijaan (Kurtti-Sonninen 2003.)

Hoitotyö on moniammatillista tiimityötä, jossa jokaisella työntekijällä on tärkeä roolinsa ja mitä vaativammilla osastoilla hoitotyötä tehdään, sitä tärkeämpää on, että kollega-

voi luottaa kaikissa tilanteissa. Moniammatillisessa tiimissä on monenlaista osaamista, tiimin jäsenet huolehtivat perustehtävästä omilla vastuualueillaan. Toimivassa työyhteisö hyödynnetään kaikkien osaamista, eikä kenenkään tarvitse osata kaikkea. Toimivassa työyhteisössä on myös avoin tapa käsitellä asioita ja etsiä ratkaisuja yhdessä. Asioista puhutaan suoraan asianomaisen kanssa asian oikeilla nimillä (Töllä 2011.)

Toimiva työyhteisö ei kuitenkaan synny tyhjästä. Kollegiaalisuus on työyhteisön kehittymisen haaste ja mahdollistaja. Kollegiaalisuus luo pohjaa aidosti toimivalle työyhteisölle, jossa kaikilla työntekijöillä on hyvä ja turvallista työskennellä. Toisaalta ilman kollegiaalisuutta ei työyhteisö kehity täyteen mittaansa.

Kollegiaalisuus rakentuu monen tekijän summana, jotka kaikki vaikuttavat toinen toisiinsa. Kollegiaalisuus liittyy tasavertaiseen ammatilliseen vuorovaikutukseen eri toimijaryhmien välillä. Se mahdollistaa myös toistaan tukevan ammatti- ja työtoveruuden sekä ammattiryhmien välisen yhteistyön ja yhteishengen (Kurtti-Sonninen 2003.)

Kollegiaalisuus ilmenee yksilöiden käyttäytymisessä. Sen mahdollistaa kunkin työntekijän korkea moraalinen, sivistynyt käytös ja ammatillisuus. Esimiehellä on tärkeä rooli kollegiaalisuuden edistäjänä (Kurtti-Sonninen 2003.)

Tämän työn tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen keinoin kartoittaa minkälaisista osa-tekijöistä hoitotyön kollegiaalisuus muodostuu.

2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Työssä tarkastellaan hoitotyön kollegiaalisuutta kirjallisuuden pohjalta. Työn tarkoitus on kuvata hoitotyön kollegiaalisuuden osatekijöitä kirjallisuuskatsauksen avulla. Sisällysluettelon menetelmää soveltaen eritellään tekijöitä, jotka liittyvät hoitotyön kollegiaalisuuteen.

Työn tavoitteena on hyödyttää tuloksilla työyhteisön kollegiaalisuuden kehittämistä. Kun tiedetään mitkä tekijät ovat yhteydessä hoitotyön kollegiaalisuuteen voidaan eritellyn tuloksia hyödyntää työyhteisöjen kehittämiseen. Osatekijöiden tunnistaminen auttaa esimiehiä arvioimaan työyhteisön kollegiaalisuutta ja kohdentamaan kehittämistoimet niihin osa-alueisiin, joissa havaitsee haasteita.

Työyhteisön kehittäminen hallitusti varmistaa hyvän tuloksen. Tämä vaikuttaa myös potilaan hoitoon parantaen hoidon laatua. Kollegiaalisen ja toimivan työyhteisön ilmapiiiri on myös potilaan aistittavissa ja lisää näin kokemusta hyvästä hoidosta (Kurtti-Sonninen 2003; Kangasmäki 2008.)

Tutkimuskysymyksenä on: Mistä osatekijöistä hoitotyön kollegiaalisuus koostuu?

3 Kollegiaalisuus hoitotyössä

Kollegiaalisuus on keskeinen tekijä onnistuneen hoitotyön tekemisessä. Se vaikuttaa erityisesti hoitohenkilökunnan kokemaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ja työntekijöiden sitoutuminen yhteistyöhön tiiminä on edellytys potilaan hyvinvointia edistävään työskentelyyn. Ilman kollegan tukea työntekijät uupuvat, mikä heikentää työhyvinvointia ja tämä edelleen vaikuttaa hyvän hoidon toteutumiseen ja asiakastyytyväisyyteen (Peltonen 2003; proEt 2014.)

Kollegiaalisuuden käsite on johdettu latinankielestä: kollega = ammattitoveri, virkaveli (Kurtti-Sonninen 2003: 36). Kollegoiksi katsotaan työntekijät, joilla on sama koulutus ja työtehtävät. Sama laki ja ammattietiikka määrittävät heidän työtään (Leino-Kilpi 2003a: 80.) Kollegiaalisuus tarkoittaa myös yhteishenkeä, joka on syntynyt samaa ammattia harjoittavien työntekijöiden kokemuksista ja kirjoitettujen tai kirjoittamattomien sääntöjen noudattamisesta (Vartiavaara 1988: 3529.)

Hoitotyö ei kuitenkaan rajoitu saman ammatin harjoittajiin edellä määritellyllä tavalla, vaan työyhteisöön kuuluu tiivis yhteistyö eri ammattialojen kesken. Näin ollen kollegiaalisuus tuleekin tulkita samalla alalla toimivien eri ammattialojen yhteistyönä (Kurtti-Sonninen 2003; Haho 2011.)

Kollegiaalisuus ilmenee kaikilla organisaation tasoilla ja läpäisee koko organisaation yksilön tasolta moniammatillisen tiimin toimintaan ja johtamisen käytäntöihin. Kollegiaalisuuden kehittymisen edellytys on organisaation tuki ja kaikkien ammattiryhmien sekä johdon sitoutuminen kollegiaalisuuden kehittämiseen. Kollegiaalisuutta tukevasta johtamistavasta huolimatta yksittäisillä työntekijöillä on kuitenkin merkittävä asema kolle-

giaalisuuden kehittämisessä. Yksilö voi käyttäytymisellään ja suhtautumisellaan joko ylläpitää tai heikentää kollegiaalisuutta (Kurtti-Sonninen 2003, 244.)

Yksittäisen työntekijän tasolla kollegiaalisuus lähtee yksilön tavasta toimia, joka heijastaa henkilökohtaisia arvoja, kuten rehellisyys, reiluus ja tasapuolisuus. Nämä tulevat näkyviksi siinä, miten kohdellaan toista ihmistä. Myös positiivinen suhtautuminen ja suvaitsevaisuus kumpuavat henkilökohtaisista arvoista (McMahon 1990, 233; Styles 1990, 98; Rämänen & Vehviläinen 1994, 57; Munnukka & Kiikkala 1993, 143; Paakki & Pakkanen 2000, 47 -48; Peltola 2003, 29; Kurtti-Sonninen 2003, 37).

Hyvä käytös ja toisten kohtelu näkyvät konkreettisesti työn arjessa. Ne ilmenevät eleissä ja ilmeissä sekä tavassa puhutella toisia (Paakki & Pakkanen 2000, 49; Peltola 2003, 29-30; Duddle & Boughton 2008, 906). Huono käytös ja kollegiaalisuuden puute ovat myös selvästi havaittavissa. Liian monessa työyhteisössä juoruilu ja nälviminen ja jopa suoranainen ivailu ovat arkipäivää (Peltola 2003, 30).

Kollegiaalisuus voidaan nähdä luottamuksena työtoveriin ja hänen työtapoihinsa (McMahon 1990, 233; Kurtti-Sonninen 2003: 60). Työyhteisö on toimiva, kun työyhteisössä työntekijät luottavat toisiinsa, jakavat vastuuta ja velvollisuuksia. Jokainen tietää, että työt tulee hoidettua, vaikka oma työvuoro loppuu; Työvuoronsa aloittavat hoitajat jatkavat luontevasti edellisen vuoron lopusta (Duddle - Boughton 2008: 905; Styles 1990, 97; Rämänen - Vehviläinen 1994, 53; Haho 2011.)

Hyvin toimivassa tiimissä kysytään myös rohkeasti neuvoja toisilta ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Ristiriitoja ratkaistaan myös avoimesti ja reilusti ja tiedonkulku on luontevaa (Cornett 2009: 319; Duddle - Boughton 2008: 906; Halfer - Graf 2006: 153; Kurtti-Sonninen 2003: 137; Sarajärvi - Rehn 2010: 50; Munnukka - Kiikkala 1993, 143; Rämänen - Vehviläinen 1994, 47.)

Vastavalmistuneille sairaanhoitajille avoin työyhteisö ja kollegiaalisuus ovat tärkeitä työhön sitoutumisen ja oppimisen kannalta. Työyhteisön luottamus kannustaa nuorta hoitajaa käyttämään osaamistaan ja toisaalta täydentämään tietojaan kysymällä. Todellisuudessa hyvin usein vastavalmistuneet sairaanhoitajat kuitenkin kärsivät työyhteisön luottamuksen puutteesta (Lashinger, H.K.S. - Finegan, J. - Wilk, P. 2009: 381-382;). Työyhteisön luottamus ja tuki ovat työhyvinvoinnin kannalta niin merkittäviä, että niiden puuttuminen voi johtaa jopa työpaikan vaihtamiseen (Bowles - Candela 2005: 134; Duddle - Boughton 2007: 32; Halfer - Graf 2006: 151; Kanto 2007: 69; Kurtti - Sonninen 2003: 60).

Kollegiaalisuus syntyy yhteisenä kokemuksena luottamuksesta ja arvostuksesta. Sitä edesauttavat onnistunut esimiestyö ja koko organisaation sitoutuminen avoimeen ja arvostavaan vuorovaikutukseen. Moniammatillisessa työyhteisössä kollegiaalisuutta edistävät aidot kohtaamismahdollisuudet, eri ammattiryhmien välinen arvostus ja työn ja vastuiden tunteminen (Kurtti-Sonninen 2003; Kangasmäki 2008; Kantanen 2008.)

Kollegiaalisuus lisää ammattiin sitoutumista, mikä tarkoittaa positiivista asennoitumista työhön, haluna jakaa omaa osaamistaan ja haluna kehittyä ammatillisesti (Bowles - Candela 2005: 134; Duddle - Boughton 2007: 32; Halfer - Graf 2006: 151; Kanto 2007: 69; Kurtti - Sonninen 2003: 60.)

Tässä työssä kollegiaalisuudella tarkoitetaan työyhteisön jäsenten välistä yhteenkuuluvuuden ja yhteisvastuun tunnetta sekä moniammatillisen työyhteisön hyvinvoinnin vaatimista. Tämä ilmenee avoimena ja suvaitsevana vuorovaikutuksena sekä työtoverin osaamisen arvostamisena, haluna puuttua rakentavasti epäkohtiin ja työyhteisön hyvinvointia murentaviin sosiaalisen kanssakäymisen ilmiöihin (Kurtti-Sonninen 2003: Kangasmäki 2008).

Kollegiaalisuuden tutkimuksissa on määritelty sen ilmenemistä eri tavoin ja liitetty se hoitotyön filosofiaan. Kollegiaalisuuden on katsottu olevan riippuvainen työyhteisön jäsenten luonteenpiirteistä (Kurtti-Sonninen 2003) ja ilmenevän työyhteisön ilmapiiriin (Peltola 2003; Munnukka-Kiikala 1994), potilaan hyvänä hoitotyönä (Kurtti-Sonninen 2003; Munnukka-Kiikala 1994; Styles 1990) sekä kollegiaalisuuden mahdollistavana johtamisena (Peltola 2003) ja näihin liittyvänä ammattitaidon kehittämisen mahdollisuutena (peltola 2003; Kurtti-Sonninen 2003.)

Ilmenemismuotojen määrittelyissä korostuu se miten kollegiaalisuus vaikuttaa työympäristöön ja mikä vaikuttaa kollegiaalisuuden kehittymiseen. Tässä työssä tarkastellaan kollegiaalisuutta kiteyttäen kirjallisuudesta sen konkreettiset osa-alueet, joihin pureutumalla voidaan hallitusti kehittää työyhteisön kollegiaalisuutta.

4 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on menetelmä, jossa haetaan tutkimuskysymykseen vastausta kirjallisuuden tarjoamia mahdollisuuksia hyödyntäen. Kirjallisuuskatsaus jakautuu kolmeen vaiheeseen, joista ensimmäinen on suunnitelman tekeminen. Tässä vaiheessa aihe tarkentuu ja rajautuu. Tämän jälkeen tehdään tiedonhaku ja käsitellään saadut aineistot ja tehdään analyysistä yhteenveto. Lopuksi katsauksen eri vaiheet raportoidaan laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti (Johansson ym. 2007; Kääriäinen 2006, 39.)

Suunnitteluvaiheessa aiheen mukaiseen aineistoon tutustutaan ja aineisto valitaan sekä sen mukaan, miten aineisto vastaa tutkimuskysymykseen, että, hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen, huomioiden lähdekriittisyys. Aineistoon kelpuutetaan yleensä pääasiassa tieteellisesti perusteltuja tutkimuksia. Toissijaisten lähteiden sijaan tulisi etsiä alkuperäiset lähteet. Tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista, jolloin on harkittava lähteen poisjättämistä tai tyydyttävä toissijaiseen lähteeseen (Johansson 2007; Kääriäinen 2006, 39.)

Valittuihin kirjallisiin lähteisiin tutustutaan huolella ja niistä poimitaan tutkimuskysymykseen sopivia ilmaisuja. Kirjallisuuskatsauksessa aineiston kuvaamisessa kirjataan valitut raportit ja muut tekstit taulukkoon. Taulukosta käy ilmi tutkimuksen tavoite, menetelmä ja päätulokset (Johansson ym. 2007; Kääriäinen 2006, 39.)

Kirjallisuuskatsauksen aineisto käsitellään yleensä sisällönanalyysin keinoin (Johansson 2007.) Sisällönanalyysissä alkuperäiset ilmaukset ovat aineistosta nostettuja lauseita ja ilmaisuja, joista luodaan ala- ja yläkategoriat. Nämä kuvataan taulukkona raportin liitteenä.

Katsaus raportoidaan huolella. Raportin laatuvaatimuksena on, että katsaus on toistettavissa sen pohjalta. Se sisältää sekä teoreettisen perusta että tehdyn katsauksen kuvauksen. Luotettavuutta lisäävät liitteinä olevat käytettyjen tutkimusten sekä tehdyn sisällönanalyysin taulukot (Johansson ym. 2007; Kääriäinen 2006, 39.)

Tässä työssä noudatettiin kirjallisuuskatsauksen vaiheita: suunnittelu, katsauksen tekeminen ja raportointi.

Kirjallisuuskatsauksen toteutus (Johansson ym 2007, Kääriäinen 2006)
<p>1. vaihe</p> <p>Suunnittelu</p> <ul style="list-style-type: none"> • katsauksen aihe • aiheeseen perehtyminen ja alustavat tiedonhauk • aiheen rajaus ja tutkimuskysymyksen tarkennus • tiedonhaun tarkennus • katsauksen tekemisen suunnitelma ja menetelmään tutustuminen
<p>2. vaihe</p> <p>Katsauksen tekeminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiedonhaku ja aineistonkeruu • syvällinen tutustuminen valittuun aineistoon • pääaineiston tutkimuksiin perehtyminen ja taulukointi • sisällönanalyysi
<p>3. vaihe</p> <p>Raportointi</p> <ul style="list-style-type: none"> • raportin osien sisältöjen määrittely • sisältöjen kokoaminen ja kirjoittaminen • johdannon kirjoittaminen • raportin ja taulukoiden johdonmukaisuuden tarkistaminen • tiivistelmän kirjoittaminen • viimeistely

Kolmivaiheisen kirjallisuuskatsauksen mallin mukaan (mm. Johansson ym 2007, Kääriäinen 2006) tämän katsauksen suunnitteluvaiheessa perehdyttiin aiheeseen tekemällä alustavia tiedonhakuja sähköisistä sekä manuaalisista lähteistä ja luotiin yleiskatsaus kollegiaalisuudesta kirjallisessa materiaalissa. Aineistoissa huomattiin toistuvia piirteitä, jolloin heräsi kysymys, joka myöhemmin muotoutui tutkimuskysymykseksi. Tämä ohjasi tiedonhakua ja rajasi tiettyjä kollegiaalisuuden tutkimuksia pois.

Suunnitteluvaiheen jälkeen edettiin katsauksen toteuttamisvaiheeseen (mm. Johansson ym 2007, Kääriäinen 2006.) Suunnitelman luomisen jälkeen pureuduttiin varsinaisiin tiedonhakuihin. Kollegiaalisuuteen liittyvät tutkimukset taulukoitiin. Keskeinen aineisto luettiin useita kertoja ja koottiin materiaalia sisällönanalyysiä varten. Tämän jälkeen toteutettiin sisällönanalyysi.

Viimeinen vaihe kirjallisuuskatsauksessa on raportointi (mm. Johansson ym 2007, Kääriäinen 2006). Raportointivaiheessa aineisto ja saadut tulokset koottiin ja kirjoitettiin raportiksi. Laadittujen taulukoiden ja tekstin yhtäpitävyyttä tarkasteltiin moneen kertaan ja raportin sisäistä validiteettia arvioitiin. Ennen viimeistelyä kirjoitettiin johdanto ja tiivistelmä. Viimeistelyvaiheessa tarkasteltiin vielä uudelleen raportin validiteettia ja toistettavuutta.

5 Aineiston keruu ja käsittely

Aineistona on käytetty aiheeseen liittyviä artikkeleita, kirjoja ja sähköisiä materiaaleja. Aineistoon on hyväksytty pääasiassa korkeintaan 10 vuotta vanhoja tekstejä. Mielenkiintoinen aineisto on kuitenkin edelleen johtanut alkuperäislähteille, jolloin tähän työhön on hyväksytty vanhempiakin kollegiaalisuutta käsitteleviä materiaaleja. Tarjolla oli myös englanninkielisiä artikkeleita, joiden sisältöjä käännettiin suomeksi.

Aineiston analyysi tehtiin sisällön analyysin menetelmällä.

5.1 Tietokannat ja niiden hakuprosessit

Kirjallisuuskatsaukseen haettiin tietoa eri tietokannoista ja kirjastoista. Hakusanoina käytettiin "collegiality", "nursing", "collegiality AND nursing", "kollegiaalisuus" "kollegiaalisuus hoitotyössä", "työhyvinvointi", "tiimityö" ja "team work". Saatiin lukuisia osuuksia, joista valittiin mielenkiintoisimpia artikkeleita ja muuta kirjallisuutta.

Kirjallisuutta haettiin myös manuaalisesti kirjastoista. Tämän lisäksi irrallisia hakuja tehtiin muun muassa vihjeiden perusteella internetin tieteellisten artikkeleiden joukosta.

Aineistonhaun toteutus

Hakukone	Hakusanat	rajaukset	Osumat	Valitut32
Proquest Databases SCOPUS (Elsevier)	Collegiality	AND nursing	4	1
EBSCO	Collegiality	AND nursing	51	5
PUBMED	Collegiality	AND nursing	2	2
ARTO	Collegiality	AND nursing	4	1
OVID	Collegiality AND nursing	Julkaisaika Fulltext Fulltext Available Review Articles	11187	6
Muut haut mm. kirjasto ja muut tieteelliset artikkelihaut verkosta	Collegiality Nursing Tiimityö Team work Työhyvinvointi Kollegiaalisuus hoitotyössä	AND nursing Hoitotyö	100	17

Aineiston valintaa ei tehty yksin artikkelien otsikon mukaan, sillä kollegiaalisuutta käsitellään laajasti artikkeleissa ja teoksissa, joiden varsinainen otsikko on esim. työhyvinvointi. Liitteessä 1 on tämän takia kuvattu myös työyhteisön hyvinvointiin ja johtamiseen liittyviä tutkimuksia, sillä esimerkiksi johtamiseen liittyvien otsikoiden alla oli pureuduttu kollegiaalisuuteen ja sen kehittämiseen. Valintaan siis vaikutti sisältö.

Sisältö toimi myös poissulkevana tekijänä. Koska kollegiaalisuutta käsitellään lähes poikkeuksetta työyhteisöön liittyvissä artikkeleissa ja teoksissa ei otsikko voinut yksin toimia poissulkevana kriteerinä. (Liite 1)

Työt, jotka jätettiin tämän kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle liittyivät puhtaasti organisaation johtamiseen, tilastollisiin katsauksiin sekä muiden alojen kollegiaalisuuden arviointiin.

Valittu aineisto käsitti sekä suomen että englanninkielisiä artikkeleita. Aineistossa on myös kirjoja ja mm. väitöskirja kollegiaalisuudesta.

Aineisto sisältää uudempia tutkimuksia, mutta mukaan otettiin myös 1990-luvulla tehtyjä tutkimuksia ja kirjoja, sillä ne toimivat useissa uudemmissa tutkimuksissa alkuperäislähteinä.

Aineistossa tutkittiin paljon työyhteisöä ja kollegiaalisuus liittyi olennaisena osana työhyvinvointiin. Kuten liitteestä 1 voi havaita kollegiaalisuus liittyi myös kiinteästi johtamisen käytäntöihin.

5.2 Sisällön analyysi ja aineiston käsittely

Aineisto käsiteltiin sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jota voidaan pitää väljänä teoreettisena kehyksenä (Sarajärvi - Tuomi 2009: 95-97.) Sisällönanalyysi voi olla joko teorialähtöinen (deduktiivinen), teoriaohjaava (abduktiivinen) tai aineistolähtöinen (induktiivinen) analyysi. Teorialähtöisessä analyysissä ilmiötä tutkitaan jonkin valmiin teorian pohjalta. Teoriaohjauksessa analyysissä teoria ei ohjaa analyysiä kokonaisuudessaan, vaan toimii tavallaan viitekehyksenä ja ohjaa analyysin etenemistä. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimus etenee täysin aineistosta nousevien seikkojen varassa. Aiempi tutkimus tai teoria eivät ohjaa analyysiä tai siitä saatavia tuloksia (Sarajärvi - Tuomi 2009: 95-97.)

Analyyseissä deduktiiviseen ja induktiiviseen jakoon liittyy käytännöllinen ongelma. Jaottelussa jää huomiotta yksi tieteellisen päättelyn logiikka, jossa teorian muodostukseen tarvitaan jonkinlainen esioletus tutkittavasta ilmiöstä. Abduktiivinen analyysi mahdollistaa tämän esioletuksen huomioimisen (Sarajärvi - Tuomi 2009: 95-97.)

Tässä työssä sovelletaan aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Sisällönanalyysissä aineistosta poimitaan tutkittavaan ilmiöön liittyviä lauseita, sanoja tai ilmauksia. Nämä pelkistetään ja yhdistetään alustavasti. Tämän jälkeen pelkistyksestä tehdään alaluokkia ja niistä yläluokkia. Lopulta vielä yläluokat yhdistetään yleiskategorioiksi (Syrjälä - Tuomi 2009: 118.)

Sisällönanalyysi etenee seuraavalla tavalla:

- 1) Tutkijan herkistyminen tutkittavalle ilmiölle
- 2) Aineiston sisäistäminen ja teoretisointi
- 3) Tutkimustehtävän täsmennys ja käsitteiden täsmennys
- 4) Ilmiöiden esiintymistiheyden ja poikkeusten toteaminen, uusi luokittelu
- 5) Ristiinvalidointi, saatujen luokkien puoltaminen ja horjuttaminen aineiston avulla

6) Johtopäätökset, tulkinta: analyysin tulos siirretään laajempaan tarkastelukehikkoon (Metsämuuronen 2006: 248.)

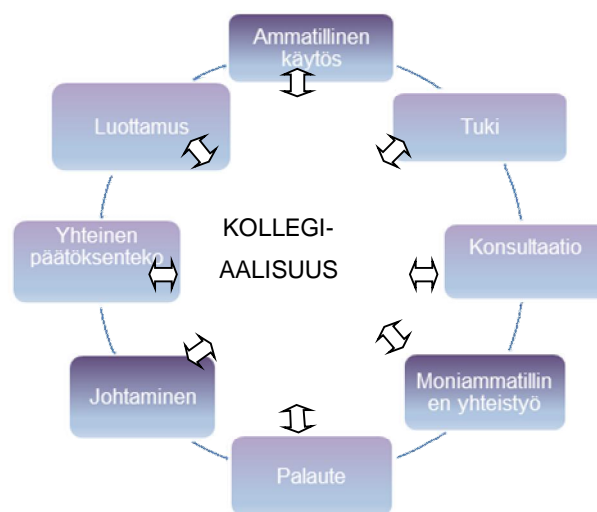
Tässä työssä aineiston käsittely alkoi lukemalla tekstit useaan kertaan. Analyysiyksikönä käytettiin lausetta ja lauseista muodostuvia ilmaisuja.

Teksteistä nousi selkeästi esiin joitain näkökulmia, joiden mukaan syntyi esioletus ja edelleen karkea luokittelu. Tekstejä tarkasteltiin edelleen ja tutkimuskysymykseen liittyviä ilmaisuja alleviivattiin. Alleviivaukset koottiin taulukkoon, jossa alkuperäisilmaisukset sijoitettiin aiheen mukaisesti omiksi kokonaisuuksiksi. Tämän jälkeen alkuperäisilmaisuista pelkistettiin alakategoriat. Tekstejä luettiin uudelleen, jolloin kuva kategorioista vahvistui. Tämän jälkeen alakategorioista muodostettiin yläkategorioita, joissa lopullinen tulos tiivistyi. Tulosta verrattiin vielä kirjallisuuteen, jonka jälkeen saadut kollegiaalisuuden osa-alueet saivat tukea. Taulukossa 2 on esimerkki analyysistä.

6 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena kiteytyi kollegiaalisuuden osatekijöiksi seuraavat:

- 1) Ammatillinen käytös, 2) Luottamus, 3) Konsultaatio, 4) Yhteinen päätöksenteko, 5) Tuki, 6) Palaute, 7) Moniammatillinen yhteistyö ja 8) Johtaminen.



Kuva: Kollegiaalisuuden osatekijät. YT 2014.

Kuvassa kollegiaalisuuden osatekijät on kuvattu kehänä kollegiaalisuuden ytimen ympärillä.

Seuraavassa eri osatekijät on avattu:

1) Ammatillinen käytös

Kollegiaalisuuden yhtenä tekijänä on ammatillinen käytös, joka ilmenee yksilön ystävällisenä ja toiset huomioon ottavana käytöksenä. Ammatilliseen käytökseen kuuluu rehellisyys, tasapuolisuus ja suvaitsevaisuus. Yleinen myönteisyys liittyy myös ammatilliseen käytökseen.

Käytännössä ammatillinen käytös tulee näkyväksi työntekijän ilmeissä, eleissä ja tavassa puhutella muita. Epäammatillinen käytös puolestaan näkyy juoruiluna, nälvimisenä ja jopa työtoverin ivailuna.

Ammatilliseen käytökseen luetaan myös esteettinen ja eettinen osaaminen, joka ilmenee kykyä arvioida oman käytöksen ja toiminnan vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin. Tärkeitä ovat myös tiedolliset ja taidolliset valmiudet sekä kyky arvioida omaa osaamistaan. Oman osaamisen realistinen tunnistaminen mahdollistaa työtovereiden osaamisen arvostamisen.

Esimerkkejä analyysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Kollegiaalisuuden näkökulmasta ovat tärkeitä erityisesti yksilön korkea moraalit, sivistyneet käytöstavat ja ammatillisuus	Korkea moraalit Sivistynyt käyttäytyminen Ammatillisuus	Käytöstavat	
Aidosti itsetuntoinen ihminen ei kuitenkaan ole epäsosiaalinen tai loukkaava, vaan kykenee arvostamaan myös muita ihmisiä	Sosiaalisuus Toisten loukkaamattomuus Toisten arvostaminen	Huomioiva vuorovaikutus	Ammatillinen käytös

2) Luottamus

Ammatillinen kollegiaalisuus näkyy luottamuksena työtoveriin ja hänen työtapoihinsa. Luottamukseen kuuluu arvonanto mielipiteille, jotka poikkeavat omista näkemyksistä. Persoonallisten piirteiden sijaan tulisivat keskittyä työsuoritukseen. Vastuun ja velvollisuuksien jakaminen kuuluu kiinteästi luottamukseen. Toimivassa tiimissä voidaan luottaa siihen, että oman vuoron päätyttyä kollegat jatkavat asiantuntevaa ja vastuullista hoitotyötä. Ammatillinen kollegiaalisuus näkyy luottamuksena työtoveriin ja hänen työtapoihinsa.

Ammatillisesti toimivassa työyhteisössä jaetaan vastuu ja velvollisuudet. Jokainen voi luottaa siihen, että työt tulee tehtyä ja hoito toteutetaan asiantuntevasti silloinkin kun itse on vapaalla.

Kollegiaalisuus syntyy yhteisen työkokemuksen myötä. Uusi tulokas tai sijainen ei välttämättä nauti heti työyhteisön täyttä luottamusta. Myös vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokevat uransa alussa luottamuspulaa. Tämä vaikeuttaa työhön sitoutumista ja aiheuttaa stressiä. Luottamus kuitenkin kasvaa ajan myötä ja uudet tulokkaat pääsevät työyhteisön täysivaltaisiksi jäseniksi.

Esimerkkejä analyysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Johdon ja henkilöstönvälinen luottamus on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin, jaksamisen ja voimaantumisen perusedellytyksistä	Henkilöstön välinen luottamus Luottamus johtoon Luottamus yhteydessä työhyvinvointiin ja voimaantumiseen	Luottamuksellinen työyhteisö	Luottamus
Luottamus on yhteydessä asioiden edistämiseen ja ilmenee myös huolenpitona	Huolenpiton Asioiden edistyminen	Välittävä työyhteisö	

3) Konsultaatio

Kollegiaalisuus ilmenee myös rohkeutena konsultoida ja keskustella asioista.

Toimivassa työyhteisössä keskustellaan avoimesti vaikeistakin asioista ja haetaan yhdessä ratkaisuja. Niin ikään tiedonkulku on sujuvaa, kun työntekijöiden välillä vallitsee luottamus ja tunne kollegiaalisuudesta. Luottamus työyhteisön jäsenten välillä mahdollistaa sen, että kollegalta uskaltaa kysyä neuvoa ja ohjeita ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Työntekijä voi myös luottaa, että kollegalta saatu vastaus on asiantunteva.

Esimerkkejä analyysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Tunnistaa ja hoitaa itse ristiriitaja, henkistä väkivaltaa	Yhdessä tunnistetaan ristiriidat ja ratkaisee ne yhdessä Ei henkistä väkivaltaa	Avoin ja vastavuoroinen viestintä	Konsultaatio

4) Yhteinen päätöksenteko

Kollegiaalisessa työyhteisössä tehdään yhteisesti päätöksiä. Työntekijät konsultoivat toisiaan ja neuvottelevat ja arvioivat potilaiden hoitosuunnitelmia. Hoitotoimenpiteistä

keskustellaan, sovittuihin asioihin sitoudutaan ja vastuu hoidon toteuttamisesta jakautuu yhteisesti.

Esimerkkejä analysistä			
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Odottavat myös vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään koskeviin asioihin	Vaikuttaminen omaan työhön	Vaikutusmahdollisuudet	Yhteinen päätöksenteko
Hierarkkisessa työyhteisössä henkilö ei pääse vaikuttamaan riittävästi toimintaan eli heillä ei ole valtaa. Odotus voida vaikuttaa	Hierarkiassa ei valtaa Riittämättömät vaikutusmahdollisuudet	Epädemokraattinen päätöksenteko	

5) Tuki

Keskinäisen tuki on yksi kollegiaalisuuden ilmenemismuoto. Tuki on sekä henkistä että konkreettista apua.

Keskinäinen tuki ilmenee myös lojaalisuutena työtoveria kohtaan silloin kun hänen toimintaansa kyseenalaistetaan. Lojaalisuus ei kuitenkaan tarkoita virheiden salaamista, vaan kollegan tukemista ja sitä, että asiat voidaan käsitellä ilman tunnetta työyhteisön ulkopuolelle joutumisesta. Työtovereiden tuella on suuri merkitys työtyytyväisyyteen. Erityisesti vastavalmistuneet sairaanhoitajat voivat kokea tuenpuutteen niin merkittävänä, että jättävät työpaikkansa.

Esimerkkejä analysistä			
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Odottavat.. tukea ja kannustusta	Tukeminen Kannustus	Tuki ja kannustus	Tuki
Hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyteen vaikutti muun muassa se, että he kokivat saavansa enemmän tietoa ja tukea työssään.	Enemmän tukea Enemmän tietoa	Tukea ja tietoa	
Tuki on sekä henkistä että konkreettista apua	Henkinen apu Konkreettinen apu	Henkinen ja konkreettinen tuki	

6) Palaute

Palautteen antaminen ja saaminen kuuluu olennaisena osana kollegiaalisuuteen. Se on tärkeäksi koettu osa-alue ammatillisessa vuorovaikutuksessa. Rakentava palaute ei ole aina myönteistä. Kielteisen palautteen annosta tulee rakentavaa kun se annetaan oikealla tavalla. Rakentava palaute annetaan hienotunteisesti. On tärkeää, että palaute annetaan tilanteessa, jossa työntekijä tai kollega ei joudu noloon tilanteeseen. Yleensä palaute annetaan kahden kesken ilman, että paikalla on potilaita tai työtovereita.

Esimerkkejä analysistä			
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Odottavat myös positiivisen palautteen saamista	Positiivinen palaute	Rakentava palaute	Palaute

7) Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö koskee koko työyhteisöä. Se pitää sisällään sekä sairaanhoitajien keskinäisen että muiden hoitoon osallistuvien ammattiryhmien, kuten lääkäreiden, avoimen ja tasavertaisen yhteistyön. Erityisesti tasavertainen yhteistyö hoitajien ja lääkäreiden välillä vahvistaa halua pysyä työpaikassa. Moniammatillinen yhteistyö edellyttää, että tiedostetaan oma asema ja tehtävät sekä tunnetaan eri ammattikuntien toimenkuvat ja vastuut. Moniammatillista yhteistyötä tukee myös avoin tiedonkulku ja kommunikointi.

Avointa vuorovaikutusta eri ammattikuntien välillä voidaan tukea riittävällä koulutuksella sekä yhteisillä tapaamisilla. Usein kuitenkin kiire, hierarkia ja arvostuksen puute hankaloittavat avoimen yhteistyön syntymisen. Toimivan yhteistyön kehittämiseen kannattaa kuitenkin panostaa, sillä moniammatillisen työryhmän toimiva yhteistyö mahdollistaa menestyksekkään perustehtävän hoidon.

Esimerkkejä analysistä			
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Eri ammattiryhmien täytyy tunnistaa ja tunnustaa erilaisten ammatillisten näkemysten moninaisuus ja erilaisuus	Ammattiryhmien erilaisuuden tunnistaminen Erilaisten näkemysten tunnistaminen Eri ammattiryhmien moninaisuuden tunnistaminen	Eri ammattien arvonn tunnistaminen ja tunnustaminen	Moniammatillinen yhteistyö

8) Johtaminen

Hyvä esimiestyö on avainasemassa kollegiaalisuuden kehittämisessä ja ylläpidossa. Selkeät tavoitteet ja niiden saavuttamisen seuranta, työnjako, kannustaminen ja palautteen anto tukevat työntekijää.

Työntekijän sitoutumista tukevat sekä hyvät suhteet kollegoihin että esimiehiin. Työntekijöiden yksilöllinen kohtelu, henkilökohtainen ammatillisen kasvun tukeminen sekä uusien ajatusten huomioiminen antavat tunteen arvostamisesta.

Hyvään esimiestyöhön kuuluvat yhtä hyvin riittävien resurssien varmistaminen, kuin avoin vuorovaikutus henkilökunnan kanssa, tasapuolisuus ja työntekijöiden arvostus. Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen on myös tärkeää. Työvuorosunnittelussa voi esimerkiksi huomioida työntekijöiden yksityiset tarpeet, kuten harrastukset. Hyvällä

esimiestyöllä on yhteyttä työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen sekä työsuoritusten laadukkuuteen. Hyvin johdetussa työyhteisössä suhtaudutaan myös myönteisemmin muutoksiin.

Hyvällä esimiestyöllä lisätään työssä pysymistä ja alan vetovoimaisuutta. Kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista ja osallisuus päätöksentekoon lisää hoitajien kokemaa työn merkityksellisyyttä. On todettu, että mitä enemmän työntekijä saa kollegiaalista tukea ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön sitä sitoutuneempi hän on työhönsä ja sitä vähemmän kokee stressiä. Sosiaalinen tuki ja tunne työnhallinnasta lisää myös uusien ja määräaikaisten sairaanhoitajien sitoutumista työhön.

Esimiestyön epäonnistuminen on usein yhteydessä hoitotyöstä luopumiseen. Esimiestyö tarvitsee kuitenkin tuekseen koko organisaation sitoutumisen kollegiaalisuuden kehittämiseen.

Esimerkkejä analyysistä			
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Hyvään johtajuuteen liitetään oikeudenmukaisuus	Hyvä johtajuus Oikeudenmukaisuus	Hyvä johtajuus	Johtaminen
Esimiestyössä on tärkeää viestittää alaisilleen, että arvostaa heitä	Viestittäminen Arvostaminen	Arvostava kommunikointi	
Olemalla läsnä, kuuntelemalla ja seuraamalla alaistensa työtä	Läsnäolo Kuuntelu Työn seuraaminen	Alaisten arvostamine	

7 Pohdinta

Työn tavoitteena oli eritellä kirjallisuuden pohjalta kollegiaalisuuden muodostumista. Analyysimenetelmänä käytettiin abduktiivista sisällönanalyysiä. Aineistona käytettiin laajasti kollegiaalisuudesta tehtyjä tutkimusartikkeleita ja kirjallisuutta.

Työ eteni suunnitellusti ja tulokset muodostuivat luontevasti käytetyn aineiston ja valitun menetelmän avulla.

Työn tekemisen aikana syveni tietämys kollegiaalisuudesta ja sen merkityksestä sekä niistä tekijöistä, joista kollegiaalisuus muodostuu. Tulokset ovat hyödynnettävissä työelämän kehittämiseen.

7.1 Tulokset

Työn tulokset nousivat luontevasti käytetystä aineistosta. Tulokset osoittivat, että kollegiaalisuus muodostuu kahdeksasta osa-alueesta: 1) Ammatillinen käytös, 2) Luottamus, 3) Konsultaatio, 4) Yhteinen päätöksenteko, 5) Tuki, 6) Palaute, 7) Moniammatillinen yhteistyö ja 8) Johtaminen.

Tulosten merkitys työyhteisön kehittämisen välineenä on tärkeä. Työelämän vaatimusten kasvaessa työssäjaksamisen merkitys lisääntyy. Toimiva työyhteisö ja tiimi tukevat työntekijän jaksamista. Kollegiaalisuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja tiimin kehittämisessä.

Ammatillinen käytös näkyy suoraan työyhteisön arjessa. Se ilmentää konkreettisesti muita kollegiaalisuuden osa-alueita, kuten luottamusta, tukea ja palautteenannon toimivuutta (Duddle - Boughton 2008: 906; Kurtti-Sonninen 2003: 37; Leino - Kilpi 2003a: 83; Peltola 2003: 29; Lavoie-Tremblay ym. 2008; Scott 2005.)

Toisaalta kollegan arvostava kohtelu kumpuaa luottamuksesta ja tuensaamisen tunteesta (Peltola 2003.) Myös yhteinen päätöksenteko edellyttää luottamusta ja avoimuutta henkilökunnan kesken (Styles1990: 98; Kurtti-Sonninen 2003: 60).

Moniammatillisessa tiimissä kollegiaalisuus laajenee ammattikuntien väliseksi. Parhaimmillaan eri ammattikunnat pystyvät arvostamaan toisiaan ja ymmärtävät oman ja toisen työn merkityksen hoitotyön kokonaisuudelle (Kantanen 2008: 53; Laschinger ym. 2009; McMahon, R. 1990; Rämänen – Vehviläinen 1994; Schmalenberg - Kramer - King - Krugman - Lund - Poduska - Rapp 2005a; Hartikainen 2009.) Toisinaan eri ammattikuntien välille ei synny kollegiaalisuutta huolimatta siitä, että ammattikunnan sisäinen kollegiaalisuus toteutuu. Pahimmillaan tämä johtaa tiedonkulun hierarkkisuuteen, jolloin konsultaation mahdollisuus ja koko työyhteisön yhteinen vastuu hoitotyöstä hankaloituu (McMahon 1990, 233; Kurtti-Sonninen 2003: 137; Haakana 1998)

Kehitystyön toteuttaminen asettaa aina haasteita johtamiseen. Kollegiaalisuuden systemaattinen kehittyminen on mahdollista selkeästi kuvattujen toimintatapojen pohjalta. Konkreettisten pelisääntöjen avulla päästään toivottuun toimintaan, joka ilmentää kollegiaalisuutta. Konkreettisia pelisääntöjä voidaan tarkastella ja niiden toteutumista voidaan seurata. Näin jokainen tietää miten käytännössä toimitaan, kun puhutaan toimi-

vasta työyhteisöstä ja kollegiaalisuudesta merkityksellisyyttä (Kurtti-Sonninen 2003: Kangasmäki 2008: Halfer - Graf 2006.) Esimerkiksi määritellään miten ammatillinen käytös ilmenee käytännössä. Sovitaan, että jokainen tervehtii toistaan huolimatta siitä, kokeeko kollegan miellyttäväksi vai ei. Tällöin ohitetaan henkilökemiasta johtuvat mahdolliset negatiiviset vuorovaikutustilanteet ja pitäydytään ammatillisessa etiketissä. Näkyvä toiminta luo kollegiaalisuuden ulkoisen ilmentymän ja muuttaa hiljalleen myös sisäisesti asenteita positiivisemmiksi.

Moniammatillisessa työyhteisössä kollegiaalisuuden kehittämisen pitäisi kuitenkin olla kaikkien ammattikuntien yhteinen tavoite. Hoitotyössä tarvitaan kaikkien ammattikuntien osaamista ja yhteistyön pitäisi toimia kitkattomasti ja toista arvostaen (Hartikainen 2009; Kantanen 2008; Kurtti-Sonninen 2003.)

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ohjetta. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jossa sisäinen koherenssi on merkittävä (Tuomi - Sarajärvi 2013: 140.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastellaan mm. uskottavuuden, vastaavuuden, siirrettävyyden ja luotettavuuden näkökulmasta. Arvioinnissa ovat mukana myös tutkimuksen arviointi, varmuus, riippuvuus, vakiintuneisuus, vahvistettavuus sekä vahvistuvuus (Tuomi - Sarajärvi 2013: 138-139.)

Tässä työssä arvioinnissa käytetään Tuomen ja Sarajärven (2013) jaottelua:

Tutkimuksen kohde ja tarkoitus: mitä ollaan tutkimassa ja miksi

Aineiston keruu: miten aineiston keruu on tapahtunut toisaalta menetelmänä ja toisaalta tekniikkana

Tutkimuksen tiedonantajat: millä perusteella tutkimuksen tiedonantajat valittiin ja kuinka monta niitä on

Tutkija- tiedonantaja- suhde

Kirjallisuuskatsauksen kesto: millaisella aikataululla tutkimus on tehty

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus: miksi tutkimus on eettisesti korkeatasoinen ja luotettava

Kirjallisuuskatsauksen raportointi: miten tutkimusaineisto on koottu ja analysoitu (Tuomi - Sarajärvi 2013: 140.)

Kirjallisuuskatsauksen luotavuuden arviointi	
Aineiston keruu	Aineiston keruussa hyödynnettiin luotettavia hakukoneita. Aineistoksi hyväksyttiin tieteellisesti tunnustettuja artikkeleita. Aineiston keruussa noudatettiin myös lähdekritiikkiä. Tältä osin katsauksen luotettavuus on huolellisesti toteutettu.
Kirjallisuuskatsauksen tiedonantajat	Tiedonantajina ovat toimineet tieteellisesti tunnustetuissa julkaisuissa olevat kirjalliset materiaalit, joten käytetyn tiedon voidaan katsoa olevan niin luotettavaa, kuin tutkittu tieto on.
Katsauksen tekijä- tiedonantaja- suhde	Työn tekijällä ei ole kirjallisuuskatsauksen luonteesta johtuen henkilökohtaista suhdetta aineistojen luojiin. Näin ollen katsauksen tekijän ja tiedonantajan välinen suhde ei ole vaikuttanut saatavaan tietoon.
Kirjallisuuskatsauksen kesto	Katsauksen tekoon on mennyt useita kuukausia. Aineistoa on kerätty huolella ja harkiten. Aineiston keruun aikana on tutustuttu useisiin tutkimuksiin ja perehdytty niiden käyttämiin alkuperäislähteisiin. Käytetty aika varmistaa työn huolellisen tekemisen, joten luotettavuus on käytetyn ajan suhteen varmistettu.
Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus	Tutkimuksen eettinen taso on korkea, sillä työssä on pyritty noudattamaan tutkimuksen eettisiä periaatteita. Aineistoja on lainattu ohjeiden mukaan. Tutkimuksen tavoite on myös eettisesti kestävä, sillä pyritään antamaan välineitä työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseen kollegiaalisuuden lisäämisellä. Työ tarkastettu Turnit-ohjelmalla ja varmistettu, ettei työssä ole tahattomiakaan plagiointeja kohdissa, missä niitä ei saa olla.
Kirjallisuuskatsauksen raportointi	Aineiston keruussa on huolehdittu laadukkaasti aineiston hankinnasta. Analyysissä on noudatettu hyvää tieteellistä tapaa ja perehtyneisyyttä. Lähdetietoja on käytetty ohjeiden mukaisesti ja raportti on pyritty kirjoittamaan avoimesti, aineistoa noudattaen ja ketään loukkaamatta sekä huomioiden lukija selkeällä ilmiällä.

Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimusmenetelmän sopivuus aiheen käsitteilyyn. Tässä tutkimuksessa aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä, mikä sopii hyvin kirjallisuuskatsauksen analyysimenetelmäksi. Työn luotettavuus tulee esiin menetelmän asianmukaisessa käytössä. Tässä työssä menetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä, jolloin lukiessa syntynyt esiyymmärrys ohjasi teorian muodostusta.

Tulosten luotettavuutta voidaan tässä tapauksessa arvioida myös käytettyjen lähteiden määrällä. Kunkin kollegiaalisuuden osatekijän kuvauksesta löytyy useita lähdeviitteitä,

mikä ilmentää asiantuntijoiden yhteistä käsitystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat kollegiaalisuuteen.

Työn eri vaiheissa kollegiaalisuuden ilmenemistä ja sen osa-alueiden tunnistamista on reflektoitu vapaamuotoisesti työelämän kanssa. Se on vahvistanut tunnetta saatujen tulosten oikeellisuudesta ja työn merkityksestä työelämän kehittämisessä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin jälkeen työ on muodollisesti luotettava.

7.3 Tulosten hyödyntäminen

Analyysin tuloksia voidaan hyödyntää työelämässä työhyvinvoinnin ja tiimityön kehittämisessä. Eriteltyjen osatekijöiden avulla voidaan tunnistaa ja arvioida kollegiaalisuuden toteutumista työyhteisössä. Esimerkiksi voidaan tarkastella konkreettisesti ammatillisen käytöksen toteutumista ja tiimin sisäistä vuorovaikutusta. Ongelmien ilmetessä työyhteisössä esiintyy esimerkiksi nälvimistä, puhumattomuutta ja passiivisaggressiivista käytöstä, mikä voi ilmetä mahdottomuutena konsultoida ongelmatilanteissa ja puutteina tiedonkulussa. Kun ongelma on tunnistettu ja konkretisoitu voidaan asiaan puuttua ja näin tehdä suoria toimenpiteitä asian korjaamiseksi.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Tässä työssä keskityttiin erittelemään kollegiaalisuuden osatekijät. Tulosten jatkokehittämisessä on mahdollisuus tarkastella osatekijöitä omina kokonaisuuksina. Jokainen osatekijä on itsessään laaja kokonaisuus, jota tässä työssä ei syvällisesti analysoitu. Käytettäessä tuloksia työyhteisön kehittämiseen on tarpeen avata kukin osa-alue tarkemmin. Erityisen tärkeää kehittämistyössä on konkretisoida kunkin osa-alueen ilmeneminen työyhteisössä.

Jatkokehittämisessä olisi hyvä laajentaa aineistoa kirjallisuuden lisäksi esimerkiksi työyhteisöjen haastatteluilla ja havainnoinneilla.

Lähteet

- Bowles - Candela 2005. First job experiences of recent RN graduates: Improving the work environment, *Journal of Nursing Administration* 35(3): 130-137
- Cornett, P. A. 2009. Managing the Difficult Employee. A Reframed Perspective. *Critical Care Nursing quarterly* 32 (4): 314 –326
- Duddle, M. - Boughton, M. 2008. Development and psychometric testing of the Nursing Workplace Relational Environment Scale (NWRES). *Journal of Clinical Nursing* 18: 902-909
- Gould, D. - Fontenla, M. 2006. Commitment to nursing: results of a qualitative study. *Journal of Nursing Management* 14: 213-221
- Haakana, J. 1998. Yhteistoiminnallisuus ja kollegiaalisuus terveystieteiden opettajan työssä: opettajakoulutuksen vaikutus. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto, hoitotieteen laitos.
- Haho, A. 2011. Kollegiaalinen työyhteisö puhalttaa yhteen hiileen. *Silmähoitaja* 1/2011.
- Halfer, D. - Graf, E. 2006. Graduate Nurse Perceptions of The Work Experience. *Nursing Economics* 24 (3): 150-155
- Hartikainen, P. 2009. Osastonhoitajan organisaatioon sitoutuminen-työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma
- Hersey, P. - Blanchard, K.H. 1980. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Suom. Asko Miettinen. Espoo: Weilin+Göös. 6. painos
- Johansson Kirsi et al. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja A:51/2007
- Kangasmäki, E. 2008. Eettinen johtajuus tukee sairaanhoitajien työhyvinvointia ja jakamista. *Sairaanhoitaja* 10: 10 –12
- Kantanen, A. 2008. Sairanhoitajien ja lääkäreiden yhteistyö erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Kanto, V. 2007. Määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen yliopistollisessa sairaalassa. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Pro gradu-tutkielma
- Kuivamäki, M. - Patteri, E. 2003. Moniammatillinen yhteistyö erikoissairaanhoidossa sairaanhoitajan näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma

- Kurtti-Sonninen, E. 2003. Sosiaali- ja terveysalan professiot, kollegiaalisuus ja ammatillinen yhteistyö. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Lisensiaattityö
- Kääriäinen, M. - Lahtinen, M. 2006. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. *Hoitotiede-lehti* 1, 37-45.
- Lashinger, H.K.S. - Finegan, J. - Wilk, P. 2009. New Graduate Burnout: The Impact of Professional Practice Environment, Workplace Civility, And Empowerment. *Nursing Economics* 27 (6): 377 –383
- Lavoie-Tremblay, M. - Wright, D. - Desforges, N. - Gélinas, C. - Marchionni, C. - Drevniok, U. 2008. Creating a Healthy Workplace for New-Generation Nurses. *Journal of Nursing Scholarship* 40 (3): 290 -297
- Leino-Kilpi, H. 2003a. Eettiset ongelma-alueet hoitotyössä. Teoksessa Leino-Kilpi, H. - Välimäki, M. *Etiikka hoitotyössä*. Juva: WS Bookwell Oy: 75-94
- Lemonidou, C. - Papathanassog-Lou, E. – Giannakopoulou, M. - Patiraki, E. - Papadattou, D. 2004. Moral professional personhood: Ethical reflections during initial clinical encounters in nursing education. *Nursing Ethics* 11(2): 122-137
- Louhiala, P. - Launis, V. 2009. Parantamisen ja hoitamisen etiikka. Edita Prima Oy. Helsinki.
- McMahon, R. 1990. Power and collegial relations among nurses on wards adopting primary nursing and hierarchical ward management structures. *Journal of Advanced Nursing* 15, 232 –239
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 3. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä
- Munnukka, T. – Kiikkala, I. 1994. Kollegiaalisuus hoitotyössä. Teoksessa: Åstedt-Kurki, P. - Kiikkala, I. - Munnukka, T. - Paunonen, M. (toim.). *Hoitotieteellinen tutkimus tänään ja tulevaisuudessa*. Tampereen yliopiston hoitotieteen laitos, HTTS. Tampere.
- Otala, L. - Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Paakki, A. – Pakkanen, I. 2000. Kollegiaalisuuden ilmeneminen sairaanhoitajien ja sairaanhoitajaopiskeijoiden kuvaamana, Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu.
- Partanen, P. - Pitkäaho, T. - Vehviläinen-Julkunen, K. - Turunen, H. - Kvist, T. - Miettinen, M. 2009. Terveystieteiden henkilöstövoimavarat -investointi terveyden tuottamiseen. *Sairaanhoitaja* 3: 11 –13
- Peltola, J. 2003. Kollegiaalisuus hoitotyössä -edistävät ja estävät tekijät sairaanhoitajien arvioimana. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Opinnäytetutkielma
- ProEt: 2014.) <http://www.proet.fi/index.php/artikkelit/43-kollegiaalisuus-hoitotyoessee>
- Rämänen, K. – Vehviläinen, K. 1994. Sairaanhoitajien välinen kollegiaalisuus. Kuopion yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro-gradu.

Sairaanhoitajan eettiset ohjeet, www.sairaanhoitajaliitto.fi (luettu 2014)

Sarajärvi, A. - Rehn, K. 2010. Sairaanhoitajien kokemuksia näyttöön perustuvasta päätöksenteosta. *Sairaanhoitaja* 4: 48–50

Sarajärvi, A. - Tuomi, J. 2009. Laadullisen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hansapront Oy, Vantaa

Schmalenberg, C. - Kramer, M. - King, C. R. - Krugman, M. - Lund, C. - Poduska, D. - Rapp, D. 2005a. Excellence Through Evidence. Securing Collegial/ Collaborative Nurse-Physician Relationships, Part 1. *JONA* 35 (10) . 450 -458

Scott, E. - Keehner, M. - Swanson, M. 2008. New graduate nurse transitioning: Necessary or nice? *Applied Nursing Research* 21(2), Accessed at <http://www.nursingconsult.com/das/article/body/136171672-4> on 9 May 2009.

Styles, M. 1990. *Hoitotyön uudet mahdollisuudet*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy

Tuomi, J. - Sarajärvi, A. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Tölli, S. 2011. Hyvin toimiva tiimi hoitotyössä. Verkkodokumentti. <<http://www.sonectus.fi/file/Tiimityo.pdf>>. (Luettu 1.3.2014)

Utriainen, K. - Siitonen, J. 2004. Työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi. *Ylihoitajalehti* vol.32 (5): 10–17

Vartiovaara, I. 1988. Julkinen kollegiaalisuus -kollegiaalinen julkisuus. *Suomen Lääkärilehti* 35: 3529 –3531

Välikangas, E. 2002. Mitä on hyvinvointi? - Luottamushenkilöiden, viranhaltijoiden ja kuntalaisten käsityksiä hyvinvoinnista. Kuopion yliopisto. Terveystalouden ja talouden laitos. Pro gradu

Taulukko 1. Tutkimusten kuvailu

Tutkimuksen Tekijät, tutkimuspaikka ja -vuosi	Tarkoitus / Tavoite	Aineisto, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
Duddle - Boughton 2008	Testata ja kehittää ja testata psykometrisesti sairaanhoitajien työyhteisöä	Kvantitatiivinen monimuuttujatutkimus. Kolme keskeistä käsitettä; kollegiaalisuus, työtyytyväisyys, luotettavuusden	Luotettavuus ja pätevyys tärkeitä hoitajan työssä. Analyysi osoitti neljän tekijän rakenteen: kollegiaalinen käyttäytyminen, ihmissuhteet, konfliktien ratkaiseminen, työtyytyväisyys, johtajuus. Positiivinen suhdeympäristö avoin viestintä ja tuki vahvistavat tunnetta yhteydestä, omistautumisesta
Haakana 1998	Yhteistoiminnallisuus ja kollegiaalisuus terveystieteiden opettajien kesken	Terveystieteen opettajat (N12) Analyysi tehty Amedeo Giorgin viisivaiheista menetelmää käyttäen	Kollegiaalisuus näkyy yhteistoiminnallisuutena. edistää hyvinvointia ja jaksamista, Keskeistä yhteiset tavoitteet sekä tiedon ja taidon jakaminen
Halfer - Graf 2006	Sairaanhoitajan sitoutuminen ja työviihtyvyys	Kvantitatiivinen tutkimus	Sitoutumisen kannalta tärkeitä aikataulut, kollegiaalinen yhteistyö ja ammatillinen kasvu Tärkeitä myös ymmärtävä kyky hallita työtehtäviä ja tietoisuus kehittämismahdollisuuksista. Johdon merkitys suuri
Hartikainen 2009	kuvata niitä organisatorisia tekijöitä, jotka edistävät osastonhoitajan sitoutumista ja työssä pysymistä erikoissairaanhoidossa.	Puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastateltiin osastonhoitajia (n=15), joilla oli vähintään viiden vuoden työkokemus lähijohtajan tehtävistä. Analysoitiin induktiivisesti sisällönanalyysin avulla.	Tärkeimmät sitoutumista edistävät tekijät: kollegiaalisuus: kollegoiden, yksikön henkilöstön ja muun organisaation tuki. Organisaation toimintaperiaatteet, hoitotyön johtaminen ja yhteisö. Tärkeää, että yksikön perustehävä ja siihen tarvittavat resurssit ovat kunnossa, palvelujärjestelmä on laadukas, käytännön hoitotyötä arvostetaan ja organisaatiolla on hyvä maine. Tärkeitä yksikön johtamisen määrittely, johtamisosaamisen ja työn arvostus sekä henkilökohtaisen kehityksen tukeminen. Ylihoitajan rooli lähijohtajan tukijana merkittävä.
Kangasmäki 2008	Selvittää eettisen johtajuuden toteutumista, kehittämismahdollisuuksia ja sen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta	Aineistona sairaanhoitajien kirjoittamat avoimet esseevastaukset (n=13). Aineisto on analysoitu induktiivisella sisällönanalyysillä.	Eettinen johtajuus oikeudenmukaista, tasa-arvoista, sairaanhoitajan työtä ja asiantuntemusta arvostavaa. Toivotaan mahdollisuutta vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin sekä mahdollisuutta kehittyä työssä sekä positiivista palautetta,

			tukea ja kannustusta. Toivotaan myös riittäviä resursseja riittävä palkka Huolena potilaiden hoidon laadun heikkeneminen On koettu, että eettinen johtajuus ei toteudu riittävästi.
Kantanen 2008	kuvaa sairaanhoitajien ja lääkäreiden yhteistyötä, sekä työtyytyväisyyden ja hoidon laadun yhteyttä yhteistyöhön.	Kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto analysoitu SPSS-ohjelmalla ja avokysymys induktiivisella sisällön analyysillä. Kohderyhmänä sairaanhoitajat (N495) ja lääkärit (N=170).	Yhteistyö arvioitiin hyväksi. Lääkärit arvioivat yhteistyön sairaanhoitajia paremmaksi. Yhteistyöongelmia hoitoon liittyvässä päätöksenteossa ja tiedon siirtymisessä. Synä kiire, vuorovaikutustaidot, toisen työn kunnioittaminen, ammattitaidon arvostaminen sekä työyksikön ilmapiiri.
Kurtti-Sonninen 2003	1)Selkeyttää kollegiaalisuuden käsitettä ja siihen liittyviä ilmiöitä 2)Tuottaa tietoa kollegiaalisuuden ilmenemisestä ja merkityksestä 3)Hoitotyön eri ammattiryhmien kollegiaalisuuden ja ammattietiikan kuvaaminen ja vertaaminen	Laadullinen, päättely abduktiivinen, analysoitu sisällönanalyysillä Aineisto 1054 artikkelia kymmenestä suomalaisesta sosiaali- ja terveysalan ammattilehdestä vuosilta 1970-1996	Kollegiaalisuus ammatti- ja työoveruutta sekä virkaveljeyttä. Tasavertaista, ammatillista vuorovaikutusta eri toimijaryhmien välillä. Ilmenee yksilöiden käyttäytymisessä. Myös ammattiryhmien yhteistyötä ja yhteishenkeä. Kollegiaalisuuden näkökulmia korkea moraalii, sivistynyt käytös ja ammatillisuus. Esimiehellä tärkeä rooli kollegiaalisuuden edistäjänä.
Laschinger ym. 2009	Selvittää vastavalmistuneiden työuupumusta ja työympäristön yhteyttä	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. 247 tutkittavaa	Työympäristö ja ammatillinen osaaminen on merkittävä tekijä työssäjaksamisen kannalta. Kollegiaalisella työyhteisöllä on uusia sairaanhoitajia tukeva vaikutus
Lavoie-Tremblay ym. 2008	Tutkii miten psykososiaalinen työympäristö vaikuttaa uusiin sairaanhoitajiin.	Kvantitatiivinen korrelaatiotutkimus. Aineistona uudet sairaanhoitajat (N309),	Uusilla sairaanhoitajilla usein psyko-sosiaalisia ongelmia. yhteydessä, korkea stressitaso ja kollegiaalisuuden puute: alhainen kollegojen ja esimiehen tuki.
McMahon, R. 1990.	Kollegiaalisuuden toteutumisen kokemus kahdella eri tavalla johdetulla osastolla	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen osio - strukturoitu haastattelu - analysoitu likert-asteikolla. Havainnointi, analysoitu laadullisin keinoin Tutkittavina sairaanhoitajat	Kollegiaalisuus koetaan suuremmaksi osastoilla, joita ei ole johdettu hierarkkisesti
Munnukka – Kiikkala 1994	Kollegiaalisuuden ilmenismuodot	Osastojen esimiehet (N11) Kirjoitettu kuvaus, sisällönanalyysi.	Kollegiaalisuus jaettu kolmeen luokkaan: potilaskohdittainen hoitotyöhön liittyvä kollegiaalisuus, työyhteisön kollegiaalisuus ja käytöstäpoihin liittyvä kollegiaalisuus

Paakki-Pakkanen 2000	Miten sairaanhoitajat ja sairaanhoidon opiskelijat kuvaavat kollegiaalisuutta.	Laadullinen tutkimus, Haastattelu, sisällönanalyysi N20	Kollegiaalisuus liittyy eettisyyteen. Työntekijän hyvä perehdyttäminen ja rakentava palauttaminen osa kollegiaalisuutta
Peltola 2003	Selvittää kollegiaalisuuden ilmenemistä hoitotyössä. Löytää kollegiaalisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä	Laadullinen tutkimus Ryhmähaastattelu N20 Sisällönanalyysi	Kollegiaalisuus ilmenee ammatillisena toimintana, toisen työn kunnioittamisena sekä keskinäisen yhteistyön tekemisenä. Kollegiaalisuuteen vaikuttaa: persoonallisuuteen liittyvät luonteenpiirteet, työyhteisön ilmapiiri, johtaminen, työn kehittäminen
Rämänen – Vehviläinen 1994	Tutkii sairaanhoitajien välistä kollegiaalisuutta	Kvantitatiivinen tutkimus Kyselylomake Sairaanhoitajia (N609)	Kollegiaalisuus perustuu ammattietiikkaan. Yhteistyö on tärkein tekijä. Hoitajien välinen yhteistyö yleistä, eri ammattiryhmien välillä vähäisempää.
Schmalenberg - Kramer - King - Krugman - Lund - Poduska - Rapp 2005a	Tunnistaa rakenteita, jotka mahdollistavat kollegiaalisuuden yhteistyön hoitajan ja lääkärin välillä.	Laadullinen tutkimus Haastattelu Lääkäreitä, johtajia hoitajia N141 44 osastolta viidestä sairaalasta	Hoitajien ja lääkärin hyvä ja kollegiaalinen yhteistyö vaikuttaa positiivisesti potilaan hoitotuloksiin
Scott 2005	Tutki henkilökohtaisten tekijöiden, täydennyskoulutuksen ja henkilöstön tyytyväisyyden vaikutusta työssä pysymiseen	Satunnaisotos uusia sairaanhoitajia huomioiden maantieteellinen sijainti	Orientointi työhön ja työyhteisön kollegiaalinen tuki tärkeitä uusien sairaanhoitajien työssäviihtymisen ja pysymisen kannalta

Taulukko 2. Esimerkkejä analysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty lause	Alaluokka	Yläluokka
Kollegiaalisuuden näkökulmasta ovat tärkeitä erityisesti yksilön korkea moraalit, sivistyneet käytöstavat ja ammatillisuus	Korkea moraalit Sivistynyt käyttäytyminen Ammatillisuus	Käytöstavat	Ammatillinen käytös
Aidosti itsetuntoinen ihminen ei kuitenkaan ole epäsosiaalinen tai loukkaava, vaan kykenee arvostamaan myös muita ihmisiä	Sosiaalisuus Toisten loukkaamattomuus Toisten arvostaminen	Huomioiva vuorovaikutus	
Johdon ja henkilöstönvälinen luottamus on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin, jaksamisen ja voimaantumisen perusedellytyksistä	Henkilöstön välinen luottamus Luottamus johtoon Luottamus yhteydessä työhyvinvointiin ja voimaantumiseen	Luottamuksellinen työyhteisö	Luottamus
Luottamus on yhteydessä asioiden edistämiseen ja ilmenee myös huolenpitoa	Huolenpito Asioiden edistyminen	Välittävä työyhteisö	Konsultaatio
Tunnistaa ja hoitaa itse ristiriitot, henkistä väkivaltaa	Yhdessä tunnustetaan ristiriitot ja ratkaisee ne yhdessä Ei henkistä väkivaltaa	Avoin ja vastavuoroinen viestintä	
Odottavat myös vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään koskeviin asioihin	Vaikuttaminen omaan työhön	Vaikutusmahdollisuudet	Yhteinen päätöksenteko
Hierarkkisessa työyhteisössä henkilö ei pääse vaikuttamaan riittävästi toimintaan eli heillä ei ole valtaa. Odotus voida vaikuttaa	Hierarkiassa ei valtaa Riittämättömät vaikutusmahdollisuudet	Epädemokraattinen päätöksenteko	
Odottavat.. tukea ja kannustusta	Tukeminen Kannustus	Tuki ja kannustus	Tuki
Hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyteen vaikutti muun muassa se, että he kokivat saavansa enemmän tietoa ja tukea työssään.	Enemmän tukea Enemmän tietoa	Tukea ja tietoa	
Tuki on sekä henkistä että konkreettista apua	Henkinen apu Konkreettinen apu	Henkinen ja konkreettinen tuki	
Odottavat myös positiivisen palautteen saamista	Positiivinen palaute	Rakentava palaute	Palaute
Eri ammattiryhmien täytyy tunnustaa ja tunnustaa erilaisien ammatillisten näkemysten moninaisuus ja erilaisuus	Ammattiryhmien erilaisuuden tunnustaminen Erilaisien näkemysten tunnustaminen Eri ammattiryhmien moninaisuuden tunnustaminen	Eri ammattien arvon tunnustaminen ja tunnustaminen	Moniammatillinen yhteistyö
Hyvään johtajuuteen liitetään oikeudenmukaisuus	Hyvä johtajuus Oikeudenmukaisuus	Hyvä johtajuus	Johtaminen
Esimiestyössä on tärkeää viestittää alaisilleen, että arvostaa heitä	Viestittäminen Arvostaminen	Arvostava kommunikointi	
Olemalla läsnä, kuuntelemalla ja seuraamalla alaiensa työtä	Läsnäolo Kuuntelu Työn seuraaminen	Alaisten arvostaminen	

Taulukko 3. Tulokset

Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty lause
Ammatillinen käytös	Käytöstavat	Korkea moraal Sivistynyt käyttäytyminen Ammatillisuus
	Huomioiva vuorovaikutus	Sosiaalisuus Toisten loukkaamattomuus Toisten arvostaminen
Luottamus	Luottamuksellinen työyhteisö	Henkilöstön välinen luottamus Luottamus johtoon Luottamus yhteydessä työhyvinvointiin ja voimaantumiseen
	Välittävä työyhteisö	Huolenpito Asioiden edistyminen
Konsultaatio	Avoin ja vastavuoroinen viestintä	Yhdessä tunnistetaan ristiriidat ja ratkaisee ne yhdessä Ei henkistä väkivaltaa
Yhteinen päätöksenteko	Vaikutusmahdollisuudet	Vaikuttaminen omaan työhön
	Epädemokraattinen päätöksenteko	Hierarkiassa ei valtaa Riittämättömät vaikutusmahdollisuudet
Tuki	Tuki ja kannustus	Tukeminen Kannustus
	Tukea ja tietoa	Enemmän tukea Enemmän tietoa
	Henkinen ja konkreettinen tuki	Henkinen apu Konkreettinen apu
Palaute	Rakentava palaute	Positiivinen palaute
Moniammatillinen yhteistyö	Eri ammattien arvon tunnistaminen ja tunnustaminen	Ammattiryhmien erilaisuuden tunnistaminen Erilaisten näkemysten tunnistaminen Eri ammattiryhmien moninaisuuden tunnustaminen
Johtaminen	Hyvä johtajuus	Hyvä johtajuus Oikeudenmukaisuus
	Arvostava kommunikointi	Viestittäminen Arvostaminen
	Alaisten arvostaminen	Läsnäolo Kuuntelu Työn seuraaminen

