

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

VILJAMI HALONEN & JAMI KARIOLA

# **Sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevat tekijät sairaanhoitajan työssä**

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA  
2026

## TIIVISTELMÄ

Halonen, Viljami & Kariola, Jami: Sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevat tekijät sairaanhoitajan työssä  
Kuvaileva kirjallisuuskatsaus  
Opinnäytetyö, AMK  
Hoitotyön tutkinto-ohjelma  
Maaliskuu 2026  
Sivumäärä: 40

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka tukevat tai ehkäisevät sairaanhoitajan työn sisäistä motivaatiota. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa tekijöitä, joita tukemalla voidaan vahvistaa sairaanhoitajien sisäistä motivaatiota ja siten työn pitovoimaa. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineisto haettiin suomen- ja englanninkielisistä tietokannoista. Tutkimusten laatua arvioitiin CASP-arviointi kriteeristön avulla. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kahdeksan tutkimusta, jotka analysoitiin teemanalyysillä. Kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella sairaanhoitajan työn sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä olivat ammatillinen arvostus, työn merkityksellisyys, autonomia, eettinen vastuu, mahdollisuus urakehitykseen sekä yhteisöllisyys. Sairaanhoitajan työn sisäinen motivaatio ja pitovoimaisuus vaativat jatkotutkimuksia, jotta sairaanhoitajat voivat löytää paremmin omaa fyysistä ja psyykkistä kestävyyttä tukevan työnkuvan, joka tuottaisi sisäisen motivaation kautta mahdollisimman paljon iloa ja merkityksellisyyttä sekä sairaanhoitajalle itselleen, että muille.

Avainsanat: Hoitotyö, sairaanhoitajat, pitovoima, sitoutuminen, merkitys, motivaatio, sisäinen motivaatio

## ABSTRACT

Halonen, Viljami & Kariola, Jami: Factors related to intrinsic motivation in nursing

Descriptive Literature Review

Bachelor's Thesis, University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

March 2026

Number of pages: 40

The purpose of this thesis was to identify factors that support or hinder nurses' intrinsic motivation at work. The aim of this thesis was to identify factors that, when supported, can strengthen nurses' intrinsic motivation and thus their retention rate. The thesis was conducted as a descriptive literature review. The data were retrieved from Finnish- and English-language databases. The quality of the selected studies was assessed using the CASP appraisal criteria. The eight studies included in the literature review were analyzed using thematic analysis. Based on the results of the literature review, factors related to nurses' intrinsic motivation included professional appreciation, meaningfulness of work, autonomy, ethical responsibility, opportunities for career development, and a sense of community. Intrinsic motivation and retention in nursing require further research in order to better support nurses in finding job roles that promote their physical and psychological resilience and that, through intrinsic motivation, provide as much joy and meaningfulness as possible both for nurses themselves and for others.

Keywords: Nursing, nurses, retention, commitment, meaningfulness, motivation, intrinsic motivation

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN PERUSTA.....	6
2.1 Sairaanhoidaja .....	6
2.2 Pitovoimatekijät .....	7
2.3 Motivaatio .....	8
2.4 Sisäinen motivaatio .....	8
3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	9
4 TUTKIMUSMENETELMÄ .....	10
4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....	10
4.2 Aineiston haku ja laadunarviointi .....	10
4.3 Aineiston esittely .....	11
4.4 Aineiston analyysimenetelmä .....	12
5 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET .....	14
5.1 Ammatillinen arvostus .....	15
5.2 Työn merkityksellisyys.....	16
5.3 Työn eettinen vastuu .....	17
5.4 Autonomia .....	17
5.5 Mahdollisuus urakehitykseen .....	18
5.6 Yhteisöllisyys .....	19
6 POHDINTA .....	20
6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	20
6.2 Eettisyys .....	22
6.3 Luotettavuus.....	23
6.4 Jatkotutkimusehdotukset .....	24
LÄHTEET.....	26
LIITE 1: KÄYTETYT TIETOKANNAT .....	29
LIITE 2: KIRJALLISUUSKATSAUKSEEN VALITUT TUTKIMUKSET .....	31
LIITE 3: CASP ARVIOINTI.....	37

## 1 JOHDANTO

Sairaanhoitajien alalta poistuminen on suurta, koska alalta eläköityy yhä enemmän työntekijöitä väestön ikääntymisen ja työkyvyttömyyseläköitymisen kasvun takia. Huomioiden sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallinen asema Suomen suurimpana työllistäjänä toimialoittain tulee tulevaisuuteen kiinnittää huomiota. (Tevameri, 2023, s. 33–37.) Sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuuden parantaminen sekä tulevaisuuden työvoiman saatavuus näkyy alan tulevaisuuden kannalta haastavana, mutta välttämättömänä (Tevameri, 2021, s. 73–74).

Sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristön muutokset ovat viimevuosina olleet vaikuttamassa alan kehitykseen, julkisuuskuvaan sekä työvoimatarvetta kasvattaviin tekijöihin. Huomioiden esimerkiksi koronapandemian aikainen siirtymävaihe, henkilöstömitoitukset, hoitotakuu, työvoimavaje, tuottavuuskehitys ja työntekijöiden kokema työkuormitus. (Tevameri, 2023, s. 91–92.) Sosiaali- ja terveysalan toimialaraportit huomioiden on ensiarvoisen tärkeää tarkastella sairaanhoitajien työhön liittyvää pitovoimaa ja motivoitumiseen johtavia tekijöitä. Pitovoimaisuudelle näyttäytyy keskeisenä halukkuus työskennellä alalla, jossa työn edellytykset ja olosuhteet mahdollistavat laadukkaan työnteon (Nokela ym., 2021, s. 7).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka tukevat tai ehkäisevät sairaanhoitajan työn sisäistä motivaatiota. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa tekijöitä, joita tukemalla voidaan vahvistaa sairaanhoitajien sisäistä motivaatiota ja siten työn pitovoimaa. Opinnäytetyön tilaajana toimi erikoissairaanhoidon yksikkö.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN PERUSTA

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen ja perustan muodostavat käsitteet sairaanhoitaja, pitovoimatekijät, motivaatio ja sisäinen motivaatio.

### 2.1 Sairaanhoitaja

Sairaanhoitaja on sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö, sairaanhoitajana voi toimia vain alalle koulutettu ja Valviran laillistama ja sosiaali- ja terveydenhuollon keskusrekisteriin merkitty henkilö. Sairaanhoitajat voivat työskennellä monilla kliinisillä aloilla esimerkiksi erikoissairaanhoidon erikoisaloilla, toimipaikoissa, perusterveydenhuollossa, avoterveydenhuollossa ja kansainvälisissä tehtävissä. Sairaanhoitajat voivat työskennellä myös esimerkiksi hallinnollisissa tehtävissä, asiantuntijoina tai tutkimustyössä. (Sairaanhoitajat, n.d.a.) Sairaanhoitajien hoitotyön ympäristöt ovat laajoja ja työskentely voi kattaa toimimisen aina vastasyntyneistä ikääntyneiden ihmisten pariin. Sairaanhoitajan työelämä edellyttää oppimisen ja osaamisen jatkuvaa kehittymistä. Valmistuneen sairaanhoitajan tutkinto myös mahdollistaa jatko-opintokelpoisuuden ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tai yliopistoon. (Samk, n.d.) Sairaanhoitajat ovat keskeisessä asemassa potilaan terveyden ja sairauden hoidossa. Sairaanhoitajan tehtävät ovat terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen, sekä kärsimyksen lievittäminen. (Sairaanhoitajat, n.d.b.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöstön lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö, kuten sairaanhoitaja on velvollinen soveltamaan ammattitoiminnassaan yleisesti hyväksytyjä ja kokemuseräisesti perusteltuja toimintatapoja (LTH 559/1994, 3 luku, 15 §). Lain mukaan sairaanhoitaja terveydenhuollon ammattihenkilönä on velvollinen myös pyrkimään täydentämään osaamistaan ja kehittämään tietojaan sekä taitojaan jatkuvasti (LTH 559/1994, 3 luku, 18 §).

## 2.2 Pitovoimatekijät

Pitovoimatekijät ovat varsin tuore käsite eikä sitä vielä edes tunneta kaikilla aloilla. Pitovoimatekijöitä voisi kuvailla tekijöinä, jotka pitävät kiinni työssä tai sitouttavat siihen. Pitovoimatekijät ovat tekijöitä, jotka pitävät työntekijän töissä. Pitovoimaisuuteen liittyy merkittävästi yhteen myös työntekijöiden motivointi. (Suomen yrittäjäopisto, 2023.) Pitovoiman yhteydessä käytetään usein käsitteitä työn ilo, työtyytyväisyys ja työn imu. Pitovoimalla koitetaan ylläpitää ja vahvistaa sitoutumista, motivaatiota, työn iloa ja työtyytyväisyyttä työpaikalla. (Mäkinieniemi ym., 2022, s. 5, 24–25.)

Pitovoimaisuudelle keskeisenä tarkastelun aiheena näyttäytyvät seikat, jotka johtavat myös työpaikalta lähtemiseen. Nuorten sairaanhoitajien kohdalla syitä ovat olleet esimerkiksi työstressi, uupumus, työtyytymättömyys, huono johtaminen, kiusaaminen, kollegoiden vähäinen tuki tai erikoisalan vaihto. Kokonaan ammatista luopumisen yhteyttä on havaittu uupumukseen, kyynisyyteen, eettisten ongelmien kohtaamiseen, huonoon toimintaympäristöön kohdistuvista seikoista tai perehdytyksen ja palkkioiden epäsuhdasta. Myös siirtymävaihe opiskelijasta valmistuneeksi sairaanhoitajaksi on havaittu olevan stressiä aiheuttava vaihe, jonka seuraukset voivat vaikuttaa haluun jatkaa työskentelyä alalla. (Ranta ym., 2014, s. 50–51.)

Työntekijällä on vastuu omasta jaksamisestaan, mutta yhtä lailla työnantajan velvollisuus on huolehtia työn sujuvuuden edellytyksistä ja edistää työntekijöiden hyvinvointia. Näin myös edistää pitovoimaisuutta. Kyseinen vastuunjako ei aina heijastu työelämään ja hyvinvointia koskevaan keskusteluun, jossa vastuuta tarkastellaan usein vain yhdeltä kannalta. (Ranta ym., 2014, s. 10.) Tiivistetysti työn pitovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät eivät aina näy yksiselitteisinä ja pitovoimaisuus on moniulotteinen ilmiö (Flinkman, 2014, s. 5).

### 2.3 Motivaatio

Motivaatiolla voidaan tarkoittaa syitä tai perusteita, jotka johtavat toimintaan. Terminä motivaatio voidaan myös jakaa sisäiseen tai ulkoiseen motivaatioon. (Terveyskylä, 2024, kohta motivaatio.) Ulkoinen motivaatio on reaktiivista ja sitä ohjaa tehtävistä saatavat palkinnot tai rangaistusten välttäminen. Sisäinen motivaatio on proaktiivista ja sitä voi ohjata palkkioiden tai rangaistusten välttämisen sijaan tekemisen innostavuus ja mielekkyys itsessään. Työn suorittamiseen ja työelämään voi liittyä sekä sisäisiä, että ulkoisia motivaatiotekijöitä, mutta pääosin toinen piirteistä on vahvempi. (Martela & Jarenko, 2014, s.6.)

Nykyinen motivaatiotutkimus on määritellyt erilaisia teorioita kuvaamaan motivoitumista. Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian mukaan ihminen motivoituu mahdollisuudesta päättää itse tekemisistään. Teorian perusteella ihmisen omasta ajattelusta vaikuttavat sisäisen toiminnan vaikuttimet ovat itsensä ulkopuolelta tulevia vaikuttimia vahvemmat ja innostavammat. Merkityksellisiä käsitteitä teorialle ja motivaation kehittymiselle ovat kompetenssi ja yhteenkuuluvuus. Ecclesin odotusarvoteorian mukaan ihmisen motivaatio liittyy odotuksiin ja mahdollisuuksiin pärjätä erilaisissa tilanteissa. Teoriaan liittyvät merkittävästi odotusten yhteys minäkäsitykseen. Nichollsin, Dweckin ja Pintrichin tavoiteorientaatioteorian mukaan yksilöt eroavat tehtäväsuuntautuneisuuden tai minäsuuntautuneisuuden välillä ja yksilöt motivoituvat erottautuen näiden suuntautumisten välillä. Motivaatiota voi näin ohjata tehtäväsuuntautuneella yksilöllä esimerkiksi tehtävä itsessään tai sen tekeminen ja minäsuuntautuneella yksilöllä motivaatio syntyy ajatuksesta olla esimerkiksi muita parempi tehtävässä. Tavoiteteorian mukaan motivaatio liittyy ympäristöön ja ihmisen eri ikävaiheissa ympäristön muuttuessa myös tavoitteet vaihtuvat. (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, kohta Nykyisiä näkökulmia motivaatioon.)

### 2.4 Sisäinen motivaatio

Sisäisen motivaation perusta muodostuu omaehtoisuuteen, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen. Silloin henkilön toiminta on itsestä lähtevää ja syntyy

kokemus tekemisen sujuvuudesta, aikaansaavuudesta ja yhteisöllisyydestä, jolloin oma kokemus voi johtaa hyviin asioihin myös toisille ihmisille. (Martela & Jarenko, 2014, s.16.)

Sisäisesti motivoitunut ihminen toimii omasta kiinnostuksesta, innostuksesta ja toiminnasta saamastaan mielihyvästä. Silloin toimintaa eivät ohjaa ulkoista motivaatiota tuottavat palkinnot, tunnustukset tai rangaistusten välttäminen. Itsestä lähtevä sisäinen motivaatio vahvistaa jaksamista, luovuutta ja pitkäjänteistä kehittymistä sekä tukee yksilön muita terveyden osa-alueita. Silloin sisäisesti motivoitunut työntekijä näkee työnsä merkityksellisenä, joka voi heijastua myös positiivisesti muille elämän osa-alueille. (Oppiko, n.d.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio voivat vaikuttaa myös toisiinsa. Ulkoiset palkkiot voivat vaikuttaa esimerkiksi huonosti suunnitellun palkitsemisjärjestelmän kautta negatiivisesti sisäiseen motivaatioon, kun epäoikeudenmukaisuuden kokeminen vähentää muiden motivoitumista ja vastaavasti palkittujen motivaatio ei lisäännä. (Martela & Jarenko, 2014, s.6.)

### 3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka tukevat tai ehkäisevät sairaanhoitajan työn sisäistä motivaatiota. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa tekijöitä, joita tukemalla voidaan vahvistaa sairaanhoitajien sisäistä motivaatiota ja siten työn pitovoimaa.

Tässä työssä vastattiin seuraavaan kysymykseen: Mitkä tekijät ovat yhteydessä sisäiseen motivoitumiseen sairaanhoitajan työssä?

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄ

### 4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus kuvailee ja tarkastelee yhden tai useamman tutkimusaiheen alueelta tehtyjä tieteellisiä tutkimuksia. Narratiivinen kirjallisuuskatsauksessa on prosessi, joka sisältää materiaalin hankinnan ja tekstiaineiston koonnin, sekä analyysin tutkimuksen arvosta ja sen vaikutuksesta. (Stolt ym., 2016, luku 1.) Kirjallisuuskatsauksessa kartoitetaan aluksi tutkimusaiheeseen liittyvät keskeiset käsitteet, uskomukset, näkökulmat, aiempi tutkimustieto sekä tarkastellaan, miten tietoa on saatu. Tässä vaiheessa muodostetaan tutkimuskysymys, joka on keskeinen lähtökohta kirjallisuuskatsauksessa, sillä se ohjaa koko työn suuntaa ja toteutusta. Tutkimuskysymys muodostetaan ja rajataan, siten että se olisi riittävän täsmällinen ja mahdollistaa tutkittavan aiheen monipuolisen tarkastelun. Tämän jälkeen tutkimuskysymyksen pohjalta suoritetaan systemaattinen aineiston haku ja valinta prosessi. Aineiston valinnassa arvioidaan lähteiden sopivuutta, merkityksellisyyttä ja riittävyyttä suhteessa tutkimuskysymykseen. Kerätty aineisto tallennetaan ja järjestetään. Kun aineistoa on riittävästi, se analysoidaan kriittisesti ja keskeisistä havainnoista laaditaan kokoava yhteenveto. Edeltävien vaiheiden jälkeen arvioidaan käytettyjen lähteiden, menetelmien ja tulkintojen luotettavuutta, sekä pohditaan katsauksen rajoituksia. (Salminen, 2023, s. 7; Kangasniemi ym., 2013, s. 4–6.)

### 4.2 Aineiston haku ja laadunarviointi

Aineiston haun ja keräämisen aloitimme jo marraskuussa 2024 työn suunnitteluvaiheessa. Tietokantoina työssämme käytimme liitteen 1 mukaisesti Cinahl, Pubmed ja Finna tietokantoja. Suomenkielisinä hakusanoja käytettiin "Hoitotyö" AND "Työhön sitoutuminen" AND "Ammatista lähteminen", sairaanhoitaj\* OR hoitotyö\* OR hoitohenkilökun\* AND ammat\* AND pitovoima\* OR pysyvy\* OR "sisäinen motivaatio" OR sitoutumi\* ja "Terveystenhoito" AND

“Motivaatio AND “Työn imu”. Englanninkielisinä hakusanoina käytettiin “Registered nurses intent to leave the profession”, “Meaning in the work of nursing”, “Health science” AND “Intention to stay at work” ja “intrinsic motivation” AND nurses. Pyrimme aineistoa haettaessa huomioimaan tuloksista myös tutkimusten kontekstin erot veto- ja pitovoimaisuutta sekä sisäisiä- ja ulkoisia motivaatiotekijöitä koskien. Poissulku- ja mukaanottokriteerinä ovat Taulukon 1 mukaisesti julkaisuvuosi, julkaisun tyyppi, kieli, saatavuus ilmaiseksi, sekä vastaako tutkimus tutkimuskysymykseen.

Taulukko 1. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

<b>Mukaanottokriteerit</b>	<b>poissulkukriteerit</b>
Julkaisuvuosi tietokannoista välillä 2014–2025	Julkaisuvuosi rajauksen ulkopuolella
Julkaisuvuosi kirjallisuudesta välillä 2014–2025	Julkaisuvuosi rajauksen ulkopuolella
Tutkimukset, tutkimusarkittelit	Muu kuin tutkimus tai tutkimusartikkeli
Suomen- tai englanninkielinen	Muu kuin suomen- tai englanninkielinen
vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Teksti saatavilla ilmaiseksi	Teksti ei saatavilla ilmaiseksi

#### 4.3 Aineiston esittely

Aihealuetta eli sairaanhoitajan työn pitovoimaisuutta ja sisäistä motivaatiota käsitteleviä tutkimuksia on tehty useita. Opinnäytetyöhön tutkimuksia valikoitui kahdeksan, joista yksi oli tehty Yhdysvalloissa ja seitsemän Suomessa. Tarvemmin tutkimukset on kuvailtu liitteessä 2.

Lopullisen aineiston valinnan laadun ja luotettavuuden lisäämiseksi käytimme työssämme CASP-arviointikriteeristöä, joka on esitetty Liitteessä 3. Arviointikriteeristöä hyödynnettiin opinnäytetyön molempien tekijöiden osalta

pisteyttämällä esitetyt tutkimukset kriittisen arviointilistan mukaisesti laadullisille tutkimuksille. (CASP, 2024, CASP Checklist: For Qualitative Research.)

#### 4.4 Aineiston analyysimenetelmä

Tutkimusaineiston analyysimenetelmillä tarkoitetaan kerätyn tietoaineiston tiivistämistä. Tarkoitus on kuvailla tutkittavia ilmiöitä lyhyesti ja kuvailevasti. Menetelmässä korostuu havaintojen tekeminen tutkimusaineistoista ja niiden systemaattinen analysointi. Sisältöä tulee kuvata sellaisenaan, mutta voidaan myös tehdä päätelmiä kerätystä tiedosta. Sisällönanalyysissä on myös olennaista erottaa tutkimusaineiston samankaltaisuudet ja erilaisuudet. Tämä toteutuu aineistoa kuvaavien luokkien avulla, jotka ovat yksiselitteisiä ja toisensa poissulkevia. Tavallisimpana analyysiyksikön valintana on sana, lause, lauseen osa, ajatuskokonaisuus tai sanayhdistelmä. (Janhunen & Nikkonen, 2001, s. 23–25.)

Sisällönanalyysin tarkoitus on perehtyä tutkimusartikkeleihin tarkasti ja etsiä tutkimuksen kannalta merkittäviä alkuperäisilmauksia. Ilmaukset pelkistetään objektiivisesti ilmauksen alkuperäisen tarkoituksen säilyttävään muotoon, joista kerätään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia esittäviä käsitteitä, jotka ryhmitellään teemoihin. Luokiteltujen pelkistysten tarkoituksena on muodostaa teemoja tutkittavan aineiston, sekä tutkimustehtävän kannalta yhdistäviä ja selittäviä kokonaisuuksia, josta muodostuu käsitteellisempi näkemys tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4.4.3.)

Aineistolähteen sisällönanalyysin mukaisesti pelkistimme alkuperäisilmaukset ja ryhmittelimme pelkistykset niiden perimmäistä merkitystä kuvaaviin teemoihin. Tarkoitus oli näin tiivistää aineistosta epäolennaista tietoa pois ja pilkkoa sisältöä teemoihin, jotka kuvaavat ja vastaavat opinnäytetyön tutkimuskysymykseen. Taulukossa 2 on esimerkki sisällönanalyysistä yhden muodostuneen teeman ”Ammatillinen arvostus” osalta. Esimerkissä pelkistykset

muodostuivat ammatillista arvostusta tukevista ja heikentävistä ilmauksista, josta johdettiin tutkimuskysymykseen vastaava tekijä teemaksi.

Taulukko 2. Esimerkki sisällönanalyysistä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Teema
<p>“Nuoret sairaanhoitajat kokivat, että heidän ammattiaan ja heidän työtään ei arvosteta konkreettisesti. Se ilmeni palkkauksessa, kollegoiden, muiden terveydenhuollon ammattiryhmien ja terveydenhuollon ulkopuolisten tahojen aliarvostuksena.” (Helander ym., 2019, s. 7.)</p>	<p>Kokemus Arvostuksen puutteesta</p> <p>Kollegojen aliarvostus</p>	<p>Ammatillinen arvostus</p>
<p>“Sairaanhoitajat joutuvat työssään potilaitten haukkumisen kohteeksi, mutta harvoin saavat työstään kiitosta.” (Helander ym., 2019, s. 4.)</p>	<p>Muiden tahojen aliarvostus</p> <p>Kiitoksen puute potilailta</p>	
<p>“These young RNs reported in their career stories that the professional nursing environment was not ideal in terms of... general appreciation.” (Flinkman, 2014, s. 70.)</p>	<p>Yleinen arvostuksen puute työympäristössä</p>	
<p>“Praise from... patients, and their relatives motivated the nurses.” (Koivisto ym., 2021, s. 6.)</p>	<p>Arvostus potilailta ja heidän läheisiltään</p>	

<p>“Social appreciation of the profession refers to the valuing (or lack thereof) of professional competence, recognition of professional skills and recognising professionals’ voices.” (Koivisto ym., 2021, s. 6.)</p>	<p>Ammatillisen pätevyyden arvostami- nen</p>	
<p>“Osaamisen arvostamisella ja työssä jaksami- sen edistämisellä oli kohtalainen positiivinen ti- lastollisesti merkitsevä korrelaatio työhön sitou- tumiseen.” (Hyytiäinen ym., 2018, s. 6.)</p>	<p>Ammatillis- ten taitojen tunnustami- nen</p>	
<p>“Lähijohtajan koettiin arvostavan työntekijän osaamista ja kannustavan heitä yrittämään par- haansa työssä (80%). Hänen ei kuitenkaan ko- ettu palkitsevan ahkerasta työnteosta (44%).” (Kuusisto ym., 2021 s.7)</p>	<p>Ammattilais- ten näkemys- ten huomioi- minen am- matissa</p>	
	<p>Osaamisen arvostamisen merkitys työ- hön sitoutu- miseen</p>	

## 5 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET

Sisällönanalyysin perusteella muodostui kuusi yksiselitteistä ja toisensa pois-  
sulkevaa teemaa. Teemat kuvaavat sisäiseen motivaation yhteydessä olevia  
tekijöitä sairaanhoitajan työssä. Teemat olivat ammatillinen arvostus, työn  
merkityksellisyys, autonomia, eettinen vastuu, mahdollisuus urakehitykseen ja  
yhteisöllisyys.

## 5.1 Ammatillinen arvostus

Ammatillinen arvostus kuvasi sairaanhoitajan työn sisäiseen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyivät myös työhön sitoutumiseen. Teema muodostui sisällönanalyysin perusteella pelkistyksistä, jotka kuvasivat sairaanhoitajien kokemuksia ammatillisesta arvostuksesta työssä. Arvostukseen liittyvät kokemukset olivat yhteydessä työympäristön yleiseen arvostuksen ilmapiiriin, kollegoiden suhtautumiseen, potilaiden ja heidän läheistensä osoittamaan arvostukseen sekä työntekijöiden ammatillisen pätevyyden ja osaamisen tunnistamiseen. Lisäksi arvostuksen kokemuksiin liittyivät kiitoksen saaminen työstä sekä ammatillisten taitojen tunnustaminen ja huomioiminen työyhteisössä.

Kokemus arvostuksen puutteesta oli yhteydessä kollegoiden, muiden terveydenhuollon ammattiryhmien ja terveydenhuollon ulkopuolisten ihmisten aliarvostukseen ammattia ja tehtyä työtä kohtaan (Helander ym., 2019). Arvostus potilailta ja heidän läheisiltään oli yhteydessä motivaatioon. Ammatillisen pätevyyden ja osaamisen tunnustaminen vahvisti kokemusta työn yhteiskunnallisesta arvostuksesta. (Koivisto ym., 2021.) Toisaalta potilailta saatu palaute vaikutti myös heikentävästi arvostukseen, kun hoitohenkilöstö joutui haukkumisen kohteeksi tai vaille kiitosta (Helander ym., 2019). Arvostuksen puutteen kokeminen sairaanhoitajien työympäristöissä ei ole tavoitteellista ja vaikuttaa sairaanhoitajien yleiseen arvostuksen kokemiseen (Flinkman, 2014). Konkreettisesti arvostus välittyi pidempien työsuhteiden kautta, joka oli merkityksellisyyteen vaikuttava tekijä ja ilmeni organisaation henkilökohtaisena merkityksenä työntekijälle (Kuusisto ym., 2021).

Enemmistö sairaanhoitajista koki saavansa lähijohtajan tasolta arvostusta osaamisen tunnustamisen ja kannustamisen muodossa. Hieman vähemmistöksi jäänyt osuus sairaanhoitajista silti koki, ettei konkreettista palkitsemista ahkerasta työstä ollut ja aineetonta arvostusta herättävää palkitsemista voisi huomioida työympäristöön, työaikaan, työn sisältöön ja palautteeseen liittyvinä konkreettisina käytäntöinä. (Kuusisto ym., 2021.) Osaamisen arvostus ja jakamisen edistyminen, kuitenkin välittyi kohtalaisena työhön sitoutumiseen, joka liittyy motivaatioon (Hyytiäinen ym., 2018).

## 5.2 Työn merkityksellisyys

Teema muodostui sisällönanalyysin perusteella pelkistyksistä, jotka kuvasivat sairaanhoitajan ammattiin ja ammatilliseen identiteettiin liittyviä kokemuksia. Pelkistykset liittyivät ammatinvalinnan taustatekijöihin, oman työn perustan muodostumiseen hoitoalalla sekä työn merkityksellisyyden kokemukseen suhteessa ammatilliseen identiteettiin.

Työn merkityksellisyyttä käsiteltäessä on huomioitavaa myös sairaanhoitajien henkilökohtaiset intressit. Työtä tai koulutusta vaihtaneille nuorille sairaanhoitajille työ ei ollut haaveammatti. Päätyminen alalle oli sattuman seurausta tai se ei ollut ensisijainen vaihtoehto. Hoitotyön heikko toimintaympäristö ei vastannut merkityksellisenä sairaanhoitajan ammatista lähteneille henkilöille. Lisäksi alalta poistuneet nuoret sairaanhoitajat eivät nähneet sopivansa alalla vaikuttaneisiin stereotyyppisiin tai kulttuurillisiin mielikuviin, joista ei ollut seurausta heidän merkityksellisyytensä tai identiteetin vahvistumiseen. Keskeiseksi ilmiöksi merkityksellisyydelle muodostuu, kuinka sisäisesti motivoivaksi tai merkitykselliseksi tuleva sairaanhoitajan työn tai opinnot aloittava henkilö kokee ja miten realistisia ennalta syntyneet mielikuvat ovat suhteessa todellisuuteen. (Flinkman, 2014.)

Parhaimmillaan työ voi vaikuttaa omaan identiteettiin tarjoamalla jatkuvaa henkistä kasvua ja itsereflektiota ja luo kokemuksen merkityksellisyydestä hyvän työyhteisön ja myötätuntoisen hoidon seurauksena. Myötätuntoinen hoitaminen näyttäytyy keskeisenä työlle, koska hoitotyö ei ilmene pelkästään teknisenä osaamisena, vaan syvänä välittämisenä. Alkuperäisestä motiivista riippumatta uravaihtoehto saattoi ajan myötä muotoutua myös kutsumukseksi, kun työn merkityksellisyys vahvistui kokemusten seurauksena. Hoitotyön ympäristö voi tarjota merkityksellisyyden kokemuksia sekä tukea ammatillisen identiteetin rakentumista. (Malloy ym., 2015.)

### 5.3 Työn eettinen vastuu

Työn eettisen vastuun teema kuvasi sairaanhoitajan työn sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä, jotka vahvistivat sitoutumista työhön ja työn pitovoimaan. Teema rakentui sisällönanalyysin perusteella pelkistyksistä, jotka liittyivät mahdollisuuteen tehdä työtä laadukkaasti ja eettisen omatunnon mukaan. Sekä vastuuseen ja vastuun jakautumiseen työssä.

Työn laatu kuvautui eettisen vastuun kautta sisäisesti motivoivana ja pitovoimaisena, kun työtä oli mahdollista tehdä oman eettisen omatunnon mukaisesti ja laadukkaasti (Helander ym., 2019). Haasteita ilmeni, kun nuoret sairaanhoitajat eivät kyenneet tarjoamaan sellaista riittävää ja inhimillistä hoitoa, jota he eettisessä tarkastelussa olisivat halunneet antaa. Eettisten ongelmien kohtaamiset tiivistyivät erityisesti työympäristöihin ja organisaatioihin, joissa ei pystytty vastaamaan nuorten sairaanhoitajien vaatimuksiin riittävän hyvästä hoidosta. (Flinkman, 2014.)

Tilanteissa, joissa työstä koettiin liiallista vastuuta organisaation taholta, työntekijät saattoivat tuntea eettisesti liiallista, ahdistavaa ja musertavaa vastuuta ihmisen hengestä ja terveydestä (Flinkman, 2014; Helander ym., 2019). Hoitotyön ympäristö tuki työhön sitoutumista ja motivaatiota keskeisesti, kun työntekijä koki kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja organisaatiota, mutta ei joutunut kantamaan organisaation ongelmia henkilökohtaisesti ominaan (Hyytiäinen, 2015).

### 5.4 Autonomia

Autonomian teema muodostui sisällönanalyysin perusteella pelkistyksistä, jotka kuvasivat vaikutusmahdollisuuksia, osallistumista päätöksentekoon, mahdollisuutta vaikuttaa työskentelytapoihin ja institutionalisointia, joka vaikutti mahdollisuuteen työn hallinnasta.

Hyvä työympäristö kuvautui paikkana, jossa työn laatua korostettiin ja työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä vaikuttaa työskentelytapoihin ja osastojen toimintaan. Vaikutusmahdollisuudet vahvistivat kokemusta työn hallinnasta ja loivat edellytyksiä kestävien käytäntöjen määrittämiselle. (Ranta ym., 2014; Koivisto ym., 2021) Mahdollisuus auttaa muiden työn hallintaa sekä toimia omien arvojen mukaisesti lisäsi työn merkityksellisyyttä ja vahvisti hyvän tekemisen kokemusta, erityisesti potilaiden kohtaamisessa (Koivisto ym., 2021).

Työympäristön liiallinen institutionalisointi puolestaan ilmeni työntekijän korostuneena riippuvuutena organisaatiosta, mikä heikensi kokemusta vaikutusmahdollisuuksista ja työn merkityksellisyydestä (Malloy ym., 2015). Lisäksi liiallinen vastuu tai vastuun epätasainen jakautuminen työssä saattoi kuormittaa työntekijää ja heikentää työn hallinnan kokemusta. Vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät haasteet vaikuttivat myös työn fyysisiin vaatimuksiin. Vuodeosastoilla työ koettiin usein kiireisenä ja raskaana, mikä lisäsi virheiden mahdollisuutta. Fyysisesti raskaassa ympäristössä nuorten sairaanhoitajien keho ei saattanut kestää työn vaativuutta. Konkreettisesti työn hallintaa voi tukea hyvä fyysinen kunto, jolloin autonomisen työtteen kokeminen on mahdollista eikä työn merkityksellisyys ja hallittavuus jää fyysisen suorituskyvyn rajoitteisiin. (Helander ym., 2019.)

## 5.5 Mahdollisuus urakehitykseen

Teema mahdollisuudesta urakehitykseen kuvasi sairaanhoitajan työn sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä, jotka liittyivät myös työn pitovoimaan. Teema muodostui sisällönanalyysin perusteella pelkistykseen uramahdollisuuksista ja kehittymismahdollisuuksista, osaamisen jatkuvasta kehittämisestä ja esihenkilön vaikutuksesta uralla etenemiseen.

Yksi keskeisistä syistä hoitajien uramuutokseen oli hoitotyössä koetut heikot etenemis- ja kehittymismahdollisuudet. Työstä koettu haasteettomuus

heikensi motivaatiota. Ammatista lähteneet hakivat mahdollisuutta edetä uralla tai saavuttaa ulkoisesti kuvautuvia motivaatiotekijöitä toiveammatin kautta esimerkiksi yliopistotutkinnolla, joka kuvautui ammatista luopuneille henkilöille myös sisäisesti motivoivampana vaihtoehtona. (Flinkman 2014.) Työtehtävien monipuolisuus ja vaihtelu lisäävät työn merkityksellisyyttä ja mielenkiintoa. Eri-tyisesti vaativissa potilastapauksissa tarvittiin vahvaa asiantuntemusta. Vaativat ja haastavat potilastapaukset edellyttävät hoitajilta eri lääketieteiden erikoisalojen hallintaa ja ajan tasalla pysymistä yhdistettynä uuteen tietoon. Asiantuntevuus, vaativuus ja onnistuminen työtehtävissä herättävät kiinnostusta työtä kohtaan ja ohjaavat kehittymään. Pätevyyden kokeminen vahvistaa työn merkityksellisyyttä ja sitoutumista sekä rakentuu merkityksellisistä ja haastavista työtehtävistä, itseohjautuvuudesta sekä saadusta palautteesta (Koivisto ym., 2021). Lähimmän esihenkilön tuki urakehittymisen mahdollisuuksissa on motivaatiota vahvistava tekijä, kun taas esihenkilöiden tuen puute kehitymisessä ja paremman aseman saavuttamisessa heikentää kehittymisen kokemusta ja siten kuvautuu sisäistä motivaatiota heikentävänä (Kuusisto ym., 2021).

## 5.6 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys kuvasi sairaanhoitajan työn sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä, jotka vahvistivat sitoutumista työhön. Teema muodostui sisällysanalyysin perusteella pelkistykseen kohtelusta työssä, yhteisön tuesta, kuuluksi tulemisen kokemuksesta tai yksin jäämisen tunteesta, ilmapiiristä ja luottamuksesta.

Huono tai kireä ilmapiiri, kilpailu yhteistyön sijaan sekä epäasiallinen kohtelu, kuten ilkeily, vastavalmistuneiden hoitajien taitojen vähättely ja kiusaaminen, kuluttavat voimavaroja ja vaikuttavat ilmapiiriin työyhteisössä. Motivaation kannalta edellä mainitut konkreettiset piirteet eivät johtaneet sisäiseen motivoitumiseen. (Helander ym., 2019.) Yhteisöllisyyden puutetta ilmentävät tuen, perehdytyksen ja mentoroinnin heikkous, tukematon johto sekä konkreettinen

kokemus yksin jätetyksi tulemisesta ja kuulluksi tulemattomuudesta (Flinkman, 2014). Konkreettisiksi tukeviksi piirteiksi muodostuivat hyvät ihmissuhteet työyhteisössä, luottamuksellinen ilmapiiri ja mahdollisuus jakaa tietoa, osaamista ja pyytää apua toisilta. Positiiviset tekijät lisäävät työn yhteisöllisyyden kokemusta ja vahvistavat sitoutumista. (Malloy ym., 2015; Koivisto ym., 2021.) Yhteisöllisyys näkyy myös toisten huomioon ottamisena ja auttavaisuutena, jotka ovat yhteydessä työn imuun ja omistautuneisuuteen. Työyhteisössä hyvien tapojen mukainen käytös ja arvostus oli yhteydessä korkeampaan julkisen palvelun motivaatioon, mikä ilmeni työntekijöiden kokemana sitoutumisena työhön. Julkisen palvelun motivaatiolla tarkoitetaan itsestä lähtevää motivaatiota yhteisen hyvän puolesta. (Pihlava ym., 2017.) Kollegoilta saatu kiitos sekä kokemus tasa-arvoisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vahvistavat motivaatiota ja viihtyvyyttä työssä (Koivisto ym., 2021; Kuusisto ym., 2021).

Vaikka suuri osa sairaanhoitajista kokee kuuluvansa vahvasti organisaatioonsa ja arvioi tasa-arvon toteutuvan hyvin. Työpaikkakiusaaminen on merkittävä riski motivaatiolle, joka voi lisätä halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. (Kuusisto ym., 2021.) Näin ollen yhteisöllinen, luottamukseen ja keskinäiseen tukeen perustuva työilmapiiri on keskeinen edellytys sekä hoitajien hyvinvoinnille että julkisen palvelun motivaation vahvistumiselle (Pihlava ym., 2017).

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka tukevat tai ehkäisevät sairaanhoitajan työn sisäistä motivaatiota. Aineiston analysoinnin ja tulosten perusteella voitiin todeta sisäiseen motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä tässä kirjallisuuskatsauksessa olevan ammatillinen arvostus, työn

merkityksellisyys, autonomia, eettinen vastuu, mahdollisuus urakehitykseen ja yhteisöllisyys.

Sairaanhoitajien sitoutuminen ja sisäinen motivaatio voidaan ajatella mahdollisesti liittyvän ammatillisen arvostuksen kokemisen tunteeseen. Arvostuksen saaminen on tärkeää yhteiskunnalta, työyhteisöltä sekä potilailta ja heidän omaisiltaan. Sisäistä motivaatiota tukeva konkreettinen arvostus mahdollisesti on tai sen kuuluisi olla kiittämistä, palautetta, kannustamista ja luottamusta vaikutusmahdollisuuksiin.

Työn merkityksellisyyttä keskeisesti muovaa mahdollisuus kehittää omaa ammatillista identiteettiä, joka ei ole jonkun muun ulkoisesti määrittelemä stereotypia tai mielikuva sairaanhoitajan ammatissa työskentelemisestä. Myös alalle hakeutuneen henkilön todellinen kiinnostus ja realistiset mielikuvat sairaanhoitajan työnkuvasta voidaan ajatella liittyvän pitovoimaan, sisäiseen motivaatioon, arvostukseen ja merkityksellisyyden kokemiseen.

Sairaanhoitajan eettinen vastuu tukee työhön sitoutumista ja mahdollisesti näin sisäistä motivaatiota. Ammattietiikan ja arvojen mukainen laadukas työ mahdollistuu, kun organisaation rajoitukset tai olosuhteet antavat mahdollisuuden toteuttaa työtä ammattieettisesti oikein. Organisaatioon kuulumisen tunne on tärkeä tukeva tekijä sairaanhoitajille, kun organisaation ongelmia ei koeta henkilökohtaisesti omiksi.

Autonomia näyttäytyy mahdollisesti sisäistä motivaatiota rakentavana tekijänä. Mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, vaikuttaa työskentelytapoihin ja toimia itsenäisesti sekä omien arvojen mukaisesti vahvistaa työn hallinnan kokemusta. Sen sijaan liiallinen institutionalisointi, vastuun epätasainen jakautuminen sekä työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus heikentää työn hallittavuutta ja näin autonomiaa.

Sisäisen motivaation ja työn merkityksellisyyden kannalta keskeistä on mahdollisesti mahdollisuus urakehitykseen koska, kun työ tarjoaa tarpeeksi haastetta, monipuolisuutta ja etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia, sekä niihin

liittyvää tukea ja ohjausta voidaan ajatella, että motivaatio ja pitovoima kasvaa. Haasteellisuus ja onnistuminen innostaa sairaanhoitajan kehittämään tietotaitoaan ja näin ylläpitää mielenkiintoa työssä. Hoitotyöstä poistuneista sairaanhoitajista osa hakeutui koulutus- ja uraratkaisuihin, jotka tarjosivat selkeämmin jäsenyntyneitä ja ulkoisesti kuvautuvia motivaatiotekijöitä, kuten korkeampaa koulutustasoa ja näkyvämpiä urapolkuja. Tämä viittaa siihen, että sairaanhoitajan työn sisäiset etenemis- ja kehittymismahdollisuudet eivät näyttäyty riittävän selkeinä tai saavutettavina työn pitovoiman näkökulmasta. Yhteenve-tona voidaan ajatella, että sairaanhoitajien työssä pysymistä ja motivaatiota tukevat rakenteet, jotka mahdollistavat jatkuvan oppimisen ja urakehityksen.

Yhteisöllisyys voidaan ajatella sisäisen motivaation kannalta tärkeänä käsitteenä, koska huono tai kireä ilmapiiri, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen vähentävät työn iloa ja työssä pysyvyyttä. Kannustava ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa sairaanhoitajat voivat kokea hyvää perehdytystä, mentorointia sekä tukea toisiaan, jakaa tietoa ja pyytää apua ilman pelkoa edesauttaa työn iloa, työn imua sekä mahdollisesti näin sisäistä motivaatiota. Voidaan ajatella, että työn imua edistävässä työyhteisössä on kiva työskennellä, eikä työpaikalle ole inhottavaa tai merkityksetöntä mennä, mikä edistää julkisen palvelun motivaatiota ja sitoo tunneperäisesti organisaatioon ja työyhteisöön.

## 6.2 Eettisyys

Tieteellisen työn tekeminen suunnitellaan, toteutetaan ja dokumentoidaan avoimesti ja huolellisesti. Aikaisempaa tutkimustietoa hyödynnetään tiedonhaussa ja tutkimuksen lähtökohdissa. Tieteellisen käytännön eettisillä lähtökohdilla varmistetaan, että osoitetaan kunnioitusta kaikkia tutkimukseen liittyviä osapuolia kohtaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 12.)

Hyvä tieteellinen käytäntö perustuu vilpittömään ja piittaamattomuutta välttävään lähestymistapaan ja rehellisyyteen huomioimalla muiden tutkijoiden työt ja saavutukset toimintatavoissa. Rehellisyys ja kunnioitus toteutuu oikeilla

lähdeviitteillä ja aikaisempien tutkimuksien konteksti huomioiden, jotta tulosten tulkinta ei vääristy tutkimustulosten julkaisemisessa. Tämän ei tule kuitenkaan sulkea kriittistä suhtautumista aikaisempaan informaatioon, vaan pikemmin tukea hyviä tieteellisiä lähtökohtia työn toteuttamisessa. Tiedonhankinta yleisesti perustuu luotettaviin tiedeyhteisön hyväksymiin tietolähteisiin, jota kyetään analysoimaan luotettavasti ja rehellisesti. (Vilka, 2021, kohta Tutkimusetiikka.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan pyrimme toimimaan vilpittömästi ja rehellisesti, sekä kunnioittamaan tutkijoiden työtä ja saavutuksia hyvillä sekä tavoilla lähdeviitteillä oikeudenmukaisesti aikaisempi konteksti huomioiden. Työn objektiivisuuteen pyrittiin lähdeviitteiden ja merkintöjen huolellisella kirjaamisella sekä Turnitin-ohjelman säännöllisellä käytämisellä kyettiin myös tunnistamaan mahdollisia plagiointiriskejä. Työtä suoritettiin myös yhteydenpidolla opinnäytetyön ohjaajan kanssa.

Pyrimme lisäämään työmme avoimuutta toimimalla läpinäkyvästi tuomalla esille työn tekemiseen liittyvät ongelmat sekä vaikeudet, jotka kohdistuivat työssämme erityisesti aikatauluun. Opinnäytetyösuunnitelmaan kohdistui työssämme merkittävin ajallinen osuus ja työn aihe tiivistyi keskittymään veto- ja pitovoimatekijöistä ainoastaan sairaanhoitajan työn pitovoimaan ja sisäiseen motivaatioon. Ilmiön tutkiminen osoittautui käsitteiden puolesta haasteelliseksi ilmiön moninaisuuden puolesta.

### 6.3 Luotettavuus

Luotettavuudessa pyritään systemaattiseen, yksiselitteiseen, kattavaan ja toistettavaan kirjallisuuskatsaukseen (Vilka, 2023, luku 3.2.2). Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus perustuu merkittävästi alkuperäisen aineiston luotettavuuteen ja aineiston tulee olla vertaisarvioitua tieteellistä tutkimusta. Systemaattisuuteen pyritään systemaattisella aineiston valinnalla, jolloin työn tekeminen on myös tarkoituksenmukaista. (Vilka, 2023, luku 3.2.1.)

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus on myös merkittävästi sidoksissa selkeään ja ymmärrettävään tutkimuskysymykseen. Luotettavuutta heikentää myös tiedostettu tai tiedostamaton tarkoitushakuisuus. Keskeistä on siis pyrkiä objektiivisuuteen tai raportoida ja eritellä seikat, jotka voivat johtaa tarkoitushakuisuuteen. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten painoarvon tulee olla myös suhteessa toisiinsa, eikä tietyn tutkimuksen arvon korostaminen tai tulosten valikoiva tarkastelu johda luotettavaan kirjallisuuskatsaukseen. (Kangasniemi ym., 2013, s. 7–8.)

Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten luotettavuutta lisätään noudattamalla tiedonhaun mukaanotto- ja poissulkukriteerejä ja tiedonhausta valikoituneita tutkimuksia arvioitiin ja pisteytettiin CASP-kriteeristön avulla laadun varmistamiseksi. Tiedonhaun luotettavuutta lisättiin myös konsultoimalla Satakunnan ammattikorkeakoulun kirjastopalveluiden tietoasiantuntijaa. Lisäksi sisällönanalyysin perusteella pyrittiin objektiivisesti teemoittamaan valikoitujen tutkimusten sisältöä. Tiedostettua tai tiedostamatonta tarkoituksenhakuisuutta vältettiin huomioimalla rehellisesti ja opinnäytetyön tekijöiden parhaimman kyvyn mukaan valittujen tutkimusten painoarvojen tasaisuus. Esitettäessä tuloksia pyrittiin vuoropuheiseen ilmaisuun tiettyjen näkökulmien korostamisen sijaan. Rehellistä on myös tiedostaa, että tämä kirjallisuuskatsaus esittää yhden näkemyksen sairaanhoitajan työn pitovoiman ja sisäisen motivaation moniulotteisesta ilmiöstä ja on perusteetonta ilmaista, etteikö laajempia tai perusteellisempia havaintoja sekä malleja olisi olemassa.

#### 6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tämä kirjallisuuskatsaus esittää katsauksen sairaanhoitajan työn pitovoimaisuudesta ja sisäisestä motivaatiosta yhteiskunnallisesti merkittävällä toimialalla, jossa työn pitovoimaisuutta ja motivaatiotekijöitä on tulevaisuudessa tärkeä tutkia esimerkiksi riittävän työvoiman saatavuuden, väestön ikääntymisen ja sosiaali- ja terveysalan kehityksen seurauksena (Tevameri, 2023, s. 33–37). Työn tekijöiden huomio oli, että erityisesti sisäisen motivaation tutkiminen

tulevaisuudessa on tärkeää, jotta työn tekeminen olisi entistä hyödyllisempää sekä työntekijälle, että muille.

Aineiston perusteella muodostui käsitys alan pitovoimaisuuden ja työhön motivoivien piirteiden moniulotteisuudesta (Flinkman, 2014, s. 5). Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten tarkastelussa korostui pitovoimaisuuden ja sisäisten motivaatiotekijöiden merkitys, mutta vaikutussuhteet sisäisten ja ulkoisten piirteiden välillä olivat paikoitellen huomionarvoiset ja henkilökohtaisesti jokainen työntekijä kokee käytännössä molempia piirteitä. Kuitenkin useimmiten toisen piirteistä esiintyessä vahvemmin. (Martela & Jarenko, 2014, s.18.) Ajatus työn tekijöille syntyi myös ulkoisen ja sisäisen motivaation yhteyden tutkimisen tärkeystä, jotta pitovoimaa ja motivaatiota voitaisiin tutkia entistä paremmin ja laajemmin. Mentorointi nousi myös esille konkreettisena asiana, jota tulevaisuudessa olisi perusteellista tutkia pitovoimaisuuden ja syntyvän motivaation kannalta ja kehittää mentorointimallia tukemaan nuoria sairaanhoitajia. Paremmat mentorointimallit voivat mahdollisesti lisätä ammatillista varmuutta ja vahvistaa työyhteisöä sekä parantaa työn sisäistä motivaatiota.

Opinnäytetyön teoreettisessa taustassa sairaanhoitajien tehtävänkuvien ja työympäristöjen kuvattiin olevan hyvin moninaiset (Samk, n.d). Motivaation määritelmä kuvautui myös kattavana ja nykyisen motivaatiotutkimuksen perusteella ihmisille on kuvattu moninaisia syitä ja teorioita motivoitua (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, kohta Nykyisiä näkökulmia motivaatioon). Sairaanhoitajan ammatin laajuus ja motivoitumiseen johtavat teoriat yhdistettynä sisäisen motivaation perimmäiseen pohjaan muodostaa itsestä lähtevää motivaatiota omaehtoisuuteen, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen (Martela & Jarenko, 2014, s.16). Tämän työn tekijöistä on loogista päätellä jokaisella sairaanhoitajalla olevan ainakin mahdollisuus löytää itseään sisäisesti motivoiva ja merkityksellisyttä tukeva työnkuva sairaanhoitajien moninaisista ympäristöistä. Perusteltavaa olisi siksi tutkia miten sairaanhoitajat voivat löytää entistä paremmin omaa fyysistä ja psyykkistä kestävyyttä tukevan työnkuvan, joka tuottaisi sisäisen motivaation kautta mahdollisimman paljon iloa ja merkityksellisyttä sekä sairaanhoitajalle itselleen, että muille.

## LÄHTEET

CASP. (2024), CASP Checklist: For Qualitative Research. PDF

<https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-qualitative-2024.pdf>

Finlex. LTH 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä.

<https://www.finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/1994/559/ajantasa/2024-03-22/fin>

Flinkman, M. (2014). Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed-method study. Turun yliopiston julkaisija. Turkuensis sarja – Ser. D. osa – Tom. 1107 medica - odontologica DOI: [10.1155/2013/916061](https://doi.org/10.1155/2013/916061)

Helander M., Roos M. & Suominen T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. Hoitotiede. Vol 31 (3); 180–190. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128449/77572>

Hyytiäinen K., Roos M., Astala L., Harmoinen M. & Suominen T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa — Yhteys arvostavaan johtamiseen. Hoitotiede. Vol 27 (3); 213–224. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128336/77459>

Janhunen, J. & Nikkonen, M. (2001). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Kangasniemi, M., Pietilä, A-M., Utriainen, K., Jääskeläinen, P., Ahonen, S-M. & Liikanen, E. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede. Vol 25 (4); 291–301 <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286>

Koivisto J-M, Multisilta J, Haavisto E. (2021). Surgical nurses' experiences with intrinsic work motivation: a focus on autonomy, competence and relatedness. Hoitotiede Vol 33 (2) 102-111. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128959>

Kuusisto T, Arola T, Salin S. 2021. Sairaanhoidajien työhön sitoutuminen ja arvostava johtaminen yliopistosairaalassa. *Tutkiva Hoitotyö*. Vol 19 (3); 3–11 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/704152/Sairaanhoidajien\\_tyohon\\_sitoutuminen\\_ja\\_arvostava\\_johtaminen\\_yliopistosairaalassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/704152/Sairaanhoidajien_tyohon_sitoutuminen_ja_arvostava_johtaminen_yliopistosairaalassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mäkinen, J-P., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022). Työterveyslaitoksen julkaisuja. Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-ai- kana loppuvuoteen 2021 mennessä. [https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-12/MSV\\_kes%C3%A4n%202021%20tilanne\\_v23\\_korjattu%20nuori%20vuosiluku.pdf](https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-12/MSV_kes%C3%A4n%202021%20tilanne_v23_korjattu%20nuori%20vuosiluku.pdf)

Malloy, D., Fahey-McCarthy, E., Murakami, M., Lee, Y., Choi, E., Hirose, E., Hadjistavropoulos, T. (2015). Finding Meaning in the Work of Nursing: An International Study *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing* Vol 20 (3) <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol20No03PPT02>

Martela, F. & Jarenko, K. (2014). Sisäinen motivaatio, Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2024. Helsinki. Haettu kohteesta: [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf)

Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. (2021). Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aiheet. *Hoitotiede julkaisuja* Vol. 33 Nr. 3 (2021). <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128963>

Oppiko.fi. (n.d.) Miksi sisäisen motivaation löytäminen on tärkeää? Haettu 23.12.2025 osoitteesta: <https://www.oppiko.fi/artikkelit/1105>

Pihlava, K-M., Ruokolainen, M. & Mauno, S. (2017). Terveystieteiden työntekijöiden julkisen palvelun motivaation yhteys työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen: Arvoyhteensopivuus yhteyttä muuntavana tekijänä. *Hoitotiede julkaisuja* Vol. 29 Nr. (2).

Ranta, I., Tilander, E. & Laine, P. (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot*. Suomen sairaanhoidajaliitto. Helsinki: Fioca Oy.

Sairaanhoitajat.fi. (n.d.a) Opiskele sairaanhoitajaksi. Haettu 9.12.2024 osoitteesta: <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/opiskele-sairaanhoitajaksi/>

Sairaanhoitajat.fi. (n.d.b) Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Haettu 9.12.2024 osoitteesta: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Sairaanhoitajien-eettiset-ohjeet.pdf>

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (2017). Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-Kustannus.

Salminen, A. (2023). Mikä kirjallisuuskatsaus? : Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-081-8>

Samk.fi. (n.d.) Hae opiskelemaan/AMK-tutkinnot (AMK), hoitotyö, päivätöetus. Haettu 22.12.2025 osoitteesta: <https://www.samk.fi/tutkinto/hoitotyö-amk-paivatutkinto-pori/>

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (2016). Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja, Sarja A73, Turun yliopisto, Turku.

Suomen yrittäjäopisto. (21.3.2023). Pitovoima – liima, jolla saat työntekijät pysymään. Haettu 14.5.2025 osoitteesta: <https://www.syo.fi/blogi/pitovoima-liima-jolla-saat-tyontekijan-pysymaan/>

Terveyskylä.Fi. (13.6.2024). 3. Motivaatio. Haettu 14.1.2026 osoitteesta: <https://www.terveyskyla.fi/painonhallinta/itsehoito/painonhallinnan-motivaatio-vaaka/motivaatio>

Tevameri, T. (2021). Valtioneuvoston julkaisuja: Toimialaraportit. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Haettu kohteesta:

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/74aecbe6-cd52-4a28-bf46-ed3bc966a549/content>

Tevameri, T. (2023). Valtioneuvoston julkaisuja: Toimialaraportit. Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. Haettu kohteesta [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM\\_2023\\_02\\_sote\\_toimiala.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM_2023_02_sote_toimiala.pdf)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Haettu 11.12.2024 osoitteesta: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilka, H. (2023). Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Art House.

## LIITE 1: KÄYTETYT TIETOKANNAT

Tietokannat	Hakusanat, hakutyyppi	Tulokset	Otsikon perusteella	Tiivistelmän perusteella	Koko tekstin perusteella	Hyväksytty
Finna	(sairaanhoitaj* OR hoitotyö* OR	41	2	2	2	2

	hoitohenkilö- kun*) AND ammat* AND (pitovoima* OR pysyvy* OR "sisäinen motivaatio" OR sitou- tumi*))					
Pubmed	"Registered nurses intent to leave the pro- fession"	20	1	1	1	1
Cinahl	"Meaning in the work of nursing"	22	3	2	1	1
Finna	"Hoitotyö" AND "Työhön sitou- tuminen" AND "Ammatista läh- teminen"	58	1	1	1	1
Finna	"Health sci- ence" AND "In- tention to stay at work"	1	1	1	1	1
Finna	"intrinsic moti- vation" AND nurses	3	3	1	1	1
Finna	"Terveysten- hulto" AND "Motivaatio" AND "Työn imu"	4	1	1	1	1

## LIITE 2: KIRJALLISUUSKATSAUKSEEN VALITUT TUTKIMUKSET

Tekijä(t), ot-sikko, julkaisu-vuosi, maa	Tutkimuk-sen tarkoitus	kohderyhmä	Käytetyt mit-tarit/ aineis-ton keruu	Keskeiset tulokset
Flinkman, M. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed-method study. (2014). Suomi	Selvittää nuorten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatistaan ennen 30 vuoden ikää ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä.	Poliittiset päätöksentekijät, hoitotyön johtajat sekä esimiehet.	Tutkimuksen toteuttamiseen kuului kaksi integroitua kirjallisuuskat-sausta, Nurses early exit kysely-tutkimuksen analysointi ja viimeisessä vaiheessa kaksi haastattelututkimusta.	Lähtöaikomuksiin pääteltiin olevan yhteydessä esimerkiksi uupumus, työtyytymättömyys, huono hoitotyön toimintaympäristö sekä ammatinvalinnan toissijaisuus. Tutkimus korosti myös hyvän hoitotyön toimintaympäristön, riittävän perehdytyksen ja mentoroinnin merkitystä nuorten sairaanhoitajien

				ammattissa pysymisen tukemisessa.
Helander M., Roos M. & Suominen T. Nuorten sairaanhoidtajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. (2019), Suomi	Kuvata alle 29-vuotiaiden tai sitä nuorempien sairaanhoidtajien ammatista lähtemisen ai- komuksia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä.	Nuoret sairaanhoitajat ja hoitotyön organisaa- tiot.	Aineisto ke- rättiin e-lo- makeky- selyllä va- paaehtoisilta nuorilta sai- raanhoita- jilta erilais- ten interak- tiivisten si- vujen kautta.	Tutkimuk- sen perus- teella useat tekijät vai- kuttivat am- matista läh- temisen ai- komuksiin. Keskeisiksi nousi- vat palkka- tyytymättö- myys, koh- tuuttomat työn vaati- mukset sekä muina vai- kuttavina te- kijöinä puut- teellinen pe- rusta omalle työlle hoi- toalalla, oman jaksamattomuuden uhka ja huonot työs- kentelyolo- suhteet.

<p>Hyytiäinen K., Roos M., Astala L., Harmoinen M. &amp; Suominen T. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammanhuollossa (2015), Suomi</p>	<p>Kuvata sairaanhoitajien työhön sitoutumista, ammatista lähtemistä, urakehitystä ja joustavuutta työssä, sekä näiden yhteyttä arvostavaan johtamiseen.</p>	<p>Hoitotyön ammattilaiset.</p>	<p>Aineisto kerättiin vuonna 2012 e-lomakkeella, joka lähetettiin kohdeorganisaation koko henkilöstölle. Tutkimuksen aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin.</p>	<p>Yli puolella kyselyyn vastanneista oli aikomus lähteä alalta seuraavan viiden vuoden aikana. Alalta lähtemiseen vaikutti vastaajan ikä, työyksikkö, työsuhteen laatu, ja työyksikön koko. Ikä ja sukupolvi oli yhteydessä myös sairaanhoitajan organisaatioon sitoutumiseen.</p>
<p>Koivisto J-M, Multisilta J, Haavisto E. Surgical nurses' experiences with intrinsic work motivation: a focus on autonomy,</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin kirurgisten sairaanhoitajien kokemuksia sisäisestä</p>	<p>Terveystieteiden huollon ammattilaiset.</p>	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin yhden sairaalan kirurgiselta osastolta focus group -haastattelulla. Tämä</p>	<p>Tutkimusten tulosten mukaan autonomia, kokemus kyvykkyydestä, yhteisyyden tunne,</p>

<p>competence and relatedness. (2021). Suomi</p>	<p>työmotivaatiosta. Tutkimuksen tavoite oli kuvata kirurgisten sairaanhoitajien kokemuksia sisäisestä työmotivaatiosta.</p>		<p>aineisto analysoitiin käyttäen deduktiivista ja induktiivista sisällön analyysiä.</p>	<p>johdon tuki ja arvostus sekä jatkuvan palautteen saamisen ovat tärkeitä sairaanhoitajien sisäisen työmotivaation kokemisen kannalta.</p>
<p>Kuusisto, T., Arola, T. &amp; Sallinen, S. Sairaanhoitajien työhön sitoutuminen ja arvostava johtaminen yliopistosairaalassa. (2021), Suomi</p>	<p>Kuvata arvostavan johtamisen toteutumista erikoissairaanhoidossa työkentelevien sairaanhoitajien näkökulmasta.</p>	<p>Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ammattilaiset.</p>	<p>Aineisto kerättiin vuonna 2020 kyselynä e-muodossa Suomen yhden yliopistosairaalan toimialueen sairaanhoitajilta. Kyselyn aineisto analysoitiin tilastomenetelmin.</p>	<p>Tutkimuksessa huomattiin alle 35-vuotiaiden sairaanhoitajien olleen yli 35-vuotiaita ja pidempään alalla olleita vähemmän sitoutuneita organisaatioon. Syitä nuorten sairaanhoitajien työn vaihtamiseen olivat</p>

				työsuhteen määräaikaisuus, riittämättömät työedut, ja halu nähdä muita työpaikkoja.
Malloy, D. C., Fahey-McCarthy, E., Murakami, M., Lee, Y., Choi, E., Hirose, E. & Hadjistavropoulos, T. Finding Meaning in the Work of Nursing: An International Study. (2015), Yhdysvallat.	Kokevatko sairaanhoitajat työnsä merkitykselliseksi ja miten he löytävät merkitystä haastavassa hoitotyössä.	Terveystieteiden ammattilaiset.	Aineisto kerättiin fokusryhmäkeskusteluilla, 11 fokusryhmässä eri puolilla maailmaa. Aineisto analysoitiin teemaanalyysillä.	Tutkimuksessa nousi esille neljä teemaa: suhteet, myötätunnon hoito, identiteetti ja mentorointikulttuuri.
Pihlava, K-M., Ruokolainen, M. & Mauno, S. Terveystieteiden työntekijöiden julkisen palvelun motivaation yhteys työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen: Arvoyhteensopivuus	Selvittää julkisen palvelun yhteyttä työn imuun, työyhteisökäyttäytymiseen ja miten arvokkaana työntekijä pitää omien ja	Terveystieteiden ammattilaiset	Aineisto kerättiin Lääkäriin, Tehyn sekä SuPerin jäseniltä ja analysoitiin mode-roivana hierarkkisena regressioanalyysinä.	Julkisen palvelun motivaatio oli positiivisesti yhteydessä työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen kirkkaimmissa ammattilaisissa.

yhteyttä muun- tavana tekijänä. (2017). Suomi.	organisaati- onsa yh- teenkuulu- vuutta.			Työntekijöi- den arvojen yhteensopi- vuus organi- saation ar- voihin vah- vistivat myös työn imua ja posi- tiivista työ- yhteisökäyt- täytymistä.
Ranta, I Tilan- der, E. & Laine, P. Työhyvin- voinnin keinot (2014), Suomi	Kuvata työ- hyvinvoinnin keinoja ja työyhteisö- jen kyky pi- tää kiinni nuorista hoi- totyönteki- jöistä.	Sosiaali- ja terveysalan työntekijät, opiskelijat ja esimiehet.	Tutkimukset ja kirjallisuus ammattista luopumi- sesta tai työ- paikan vaih- tamisesta sekä alalla vaikuttavien asiantuntijoi- den ja kehiti- täjien ha- vainnoimat kokemukset työhyvin- voinnin ke- hittämisi- hankkeista.	Nuorten sai- raanhoita- jien kohdalla syitä työpai- kan vaihta- miseen ovat olleet esi- merkiksi työ- stressi, uu- sien työpaik- kavien vaihtu- minen, huono johtaminen, kiusaaminen, kollegoiden vähäinen tuki tai ha- luttavuus eri- koisan vaihtoon.

## LIITE 3: CASP ARVIINTI

Kriteerit	Flinkman. 2014.	Heilander, Roos & Suominen. 2019.	Hyytiäinen, Roos, Astala, Harmoinen & Suominen. 2015.	Kuusisto, Arola & Sallinen. 2021.	Malloy, Fahey-McCarthy, Murakami, Lee, Choi, Hirose & Hadjijistavropoulos. 2015.	Pihlava, Ruokolainen & Mauno. 2017.	Ranta, Tilander & Laine. 2014.	Koivisto J-M, Multisilta J, Haavisto E. 2021.
Oliko tutkimusentavoitteet selkeästi määritelty?	2	2	2	2	1	2	2	2
Oliko laadullinen menetelmä	2	2	2	0	2	2	2	2

tutki- mus- kysy- myk- selle so- piva?								
Oliko tutki- mus- ase- telma perus- teltu vas- taa- maan tavoit- tei- siin?	2	2	2	2	2	2	2	2
Oliko tutkit- tavien rekry- tointi- strate- gia so- piva tutki- muk- sen ta- voittei- siin?	2	2	2	2	0	2	0	1

Oliko ai-neisto kerätty tavalla, joka vastasi tutkimus-ongelmaan?	2	2	2	2	2	2	2	2
Oliko tutki-jan ja osal-listu-jien väli-nen suhde otettu riittä-västi huomi-oon?	2	2	2	2	1	2	2	0
Oliko tutki-muk-sen eetti-set	2	2	2	0	0	2	0	2

seikat otettu huomioon?								
Oliko aineistoanalyysi riittävän perusteellista?	2	2	2	2	2	2	2	2
Oliko tulosten esitys selkeää?	2	2	2	2	2	2	2	2
Kuinka hyödyllinen tutkimus oli?	2	2	2	2	2	2	2	2
Yhteispisteet	20/20	20/20	20/20	16/20	14/20	20/20	16/20	17/20