



Iida Thorman, Mariia Wendelin

Terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä

Haastattelututkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Terveydenhoitotyön koulutusohjelma

Terveydenhoitaja

Opinnäytetyö

24.10.2021

Tekijät	Iida Thorman, Mariia Wendelin
Otsikko	Terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä -Haastattelututkimus
Sivumäärä	31 sivua + 4 liitettä
Aika	24.10.2021
Tutkinto	Terveydenhoitaja
Tutkinto-ohjelma	Terveydenhoitotyö
Ohjaaja	Jaana Seitovirta, Lehtori, TtT
<p>Sosiaali- ja terveysalaa uhkaa puute hoitohenkilöstöstä. Tämän vuoksi on tärkeää tunnistaa alalle tulevien työntekijöiden näkemyksiä palkitsemisesta. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, jossa palkitsemisen ilmiöön perehdyttiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Opinnäytetyössä kuvataan terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla, joka analysoitiin sisällönanalyysiä mukaillen.</p> <p>Tulosten mukaan aineellisen palkitsemisen koetaan lisäävän työmotivaatiota ja työssä viihtymistä. Aineeton palkitseminen lisää puolestaan positiivista työilmapiiriä ja työssä viihtymistä. Terveydenhoitajaopiskelijoiden merkittävin palkitsemisodotus oli palkkatason nouseminen. Palkka ja sitä täydentävät lisät koetaan merkittävimpänä palkitsemismuotona, mutta neljä viidestä haastateltavasta piti sitä riittämättömänä. Työilmapiirin tärkeyttä painotetaan ja sillä koetaan olevan vaikutusta työpaikkaan sitoutumiseen sekä työmotivaatioon. Huono työilmapiiri ja työmotivaatio huonontavat hoitotyön laatua ja siten myös vaarantavat potilasturvallisuuden. Palkitsemisen puute tai sen riittämättömyys vaikuttaa myös alan vetovoimaan ja aiheuttaa rekrytointihaasteita. Kaksi viidestä terveydenhoitajaopiskelijasta pohti alanvaihtoa valmistuttuaan. Haastateltavat kokivat, että palkitsemista on mahdotonta saada ja siksi heillä ei ole suuria odotuksia palkitsemisen suhteen. Haastateltavat korostivat työntekijöiden panostamista aineettomaan palkitsemiseen, jos palkka ei tule nousemaan.</p> <p>Palkitsemista tulisi kehittää työntekijöiden toiveiden mukaan, jotta hoitohenkilöstö saadaan sitoutumaan työpaikkaan ja pysymään alalla. Lisäksi yksilöpalkitsemista tulisi hyödyntää enemmän. Palkitsemistietoisuutta tulisi lisätä tekemällä organisaatioissa palkitsemisesta näkyvämpää ja johdonmukaisempaa. Opiskelijoita ja työntekijöitä tulisi myös tiedottaa enemmän organisaatioissa olevasta palkitsemisjärjestelmästä.</p> <p>Opinnäytetyön haastatteluiden tuottamaa tietoa voidaan jatkossa hyödyntää tutkittaessa hoitohenkilöstön ja hoitajaopiskelijoiden välisiä eroja siitä, kuinka merkityksellisinä eri palkitsemismuodot koetaan. Terveydenhoitajaopiskelijoiden palkitsemisodotuksia voidaan hyödyntää, kun pohditaan hoitohenkilöstön sitouttamista työpaikkaan ja hoitotyöhön.</p>	
Avainsanat	kvalitatiivinen tutkimus, hoitotyön toimintaympäristö, palkitseminen, terveydenhoitajaopiskelija

Authors	Iida Thorman, Mariia Wendelin
Title	Public Health Nursing Students Perceptions of Rewarding in the Nursing Environment –Interview study
Number of Pages	31 pages + 4 appendices
Date	24.10.2021
Degree	Public Health nurse
Degree Programme	Public Health nursing, Bachelor's degree
Instructor	Jaana Seitovirta, Senior Lecturer, PhD
<p>The social and health sector is threatened by a shortage of nursing staff. For this reason, it is important to identify the views of future employees perceptions of rewarding. The thesis is qualitative research and the effect of rewarding was explored through a literature review. This thesis describes the public health nursing students perceptions of rewarding in the health care environment. The data was collected with a semi-structured interview, which was analysed to paraphrase the content analysis.</p> <p>Results of this study showed that financial rewards are experienced to increase work motivation and job satisfaction whereas non-financial rewards increase positive work atmosphere and job satisfaction. The most significant reward expectation for public health nursing students was to raise salary grade. Salary and intensive earnings are perceived as the most significant form of rewarding. Four out of five interviewees thought that salary is insufficient. The importance of work atmosphere is empathized, and it is perceived to have effect on job commitment and work motivation. Negative work atmosphere and weak work motivation degrade the quality of nursing and therefore also endangering patient safety. The shortage of rewarding affects to attraction of the field and can cause recruitment challenges. Two out of five interviewees considered changing their professional field after graduation. Interviewees felt that it is impossible to get rewarding and therefore they do not have any high expectations about that. Interviewees emphasized that management should invest in non-financial rewarding if salary does not raise.</p> <p>In order to get nursing staff commit to the field and improve the workplace commitment, rewarding should be improved according to the employees wishes. In addition, individual rewarding should be more utilized. Reward awareness should be increased in organizations by making rewarding system more visible and consistent. Nursing students and employees should be better informed about the reward system in the organization.</p> <p>The information produced by this thesis can be utilized in the future when studying the differences between nursing staff and nursing students preferences on how significant different forms of rewarding are perceived. Public health nursing students rewarding expectations can be utilized when discussing the nursing staffs commitment to the workplace and nursing.</p>	
Keywords	health care environment, qualitative research, public health nurse student, rewarding

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	6
2.1	Terveystenhoitajaopiskelija	6
2.2	Palkitseminen	6
2.3	Työssä pysyminen	8
2.4	Hoitotyön toimintaympäristö	8
3	Kirjallisuuskatsaus	9
3.1	Tiedonhaun kuvaus	9
3.2	Palkitseminen hoitotyön toimintaympäristössä	10
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	13
5	Opinnäytetyön menetelmät	14
5.1	Menetelmälliset lähtökohdat	14
5.2	Haastatteluaineiston hallinta	14
5.3	Haastatteluaineiston keruu	15
5.4	Haastatteluaineiston analysointi	16
6	Tulokset	18
6.1	Terveystenhoitajaopiskelijoiden käsitykset käytössä olevista palkitsemismuodoista	18
6.2	Terveystenhoitajaopiskelijoiden palkitsemisodotukset	20
6.3	Palkitsemisen merkitys hoitotyön toimintaympäristössä	21
7	Pohdinta	22
7.1	Tulosten tarkastelu	22
7.2	Luotettavuus	25
7.3	Eettisyys	28
7.4	Johtopäätökset ja kehittämissuositukset	29
7.5	Ammatillinen kasvu	30

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta ja tietosuojaseloste

Liite 3. Suostumuslomake

Liite 4. Tutkimuksia palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä

1 Johdanto

WHO:n raportin mukaan vuoteen 2030 mennessä tarvitaan globaalisti 5,7 miljoonaa hoitajaa lisää, joista 7 % Eurooppaan (World Health Organisation 2020: XV). Väestön ikääntyessä terveystalouden tarve kasvaa. Tästä syystä valtiovarainministeriö ennustaa, että sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan arviolta noin 200 000 uutta työntekijää vuoteen 2035 mennessä. (Hallituksen esitys 8.12.2020: 187.) Kevan ennusteraportin mukaan kunta-alalla työskentelevistä sairaanhoitajista eläköityy noin neljäsosa ja terveydenhoitajista noin kolmasosa vuoteen 2029 mennessä (Sohlman 2020: 4).

Suomeen tarvitaan tutkimusta ja tietoa siitä, mikä vaikuttaa alan vetovoimaisuuteen ja kuinka saada hoitajat pysymään alalla, jottei terveystalouden tuottaminen vaarannu. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystaloudesta annetun lain muuttamisesta (565/2020 § 20) tulee lisäämään hoitajien tarvetta.

Erityisesti nuorten hoitajien tyytymättömyys hoitotyöhön on lisääntynyt (Sairaanhoitajaliitto 2020). Vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokevat, että siirtyminen opiskeluista työelämään on haastavaa. Alanvaihdon harkitsemiseen vaikuttavat muun muassa uupumus ja palkitsemisen puute. (Vuorikallio 2020.) Tehyn vuonna 2021 teettämän kyselyn mukaan alle 30-vuotiaista hoitajista 72 % harkitsi alanvaihtoa vähintään kuukausittain. Syitä alanvaihdon harkitsemiseen oli esimerkiksi toive paremmasta palkasta ja sopivimmista työajoista sekä psyykinen kuormitus. (Tehy 2021: 15–16.) Terveystaloudenhoitajien ja sairaanhoitajien työtehtäviin on pulaa hakijoista koko Suomessa (Ammattibarometri 2021). Vastavalmistuneiden hoitajien ja nuorten hoitajien näkemykset saavat pohtimaan voidaanko palkitsemisella vaikuttaa alan pito- ja vetovoimaan.

Opinnäytetyömme käsittelee terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä. Kokonaispalkitsemisella, aineettomasti ja aineellisesti, voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon, hyvinvointiin, työssä pysymiseen ja alanvaihdon minimointiin (Hakonen & Nylander 2015). Opinnäytetyön menetelmä on kvalitatiivinen ja aineiston keruumenetelmä on puolistrukturoitu haastattelu.

2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Tarkasteltavan ilmiön pohjalta muodostui opinnäytetyön keskeisiksi käsitteiksi terveydenhoitajaopiskelija, palkitseminen, työssä pysyminen ja hoitotyön toimintaympäristö.

2.1 Terveydenhoitajaopiskelija

Terveydenhoitajaopiskelija tarkoittaa henkilöä, joka opiskelee terveydenhoitotyötä ammattikorkeakoulussa. Terveydenhoitotyön tutkinto-ohjelmasta (AMK) saa valtuudet työskennellä laillistettuna terveydenhoitajana, sekä sairaanhoitajana EY- ja ETA-maissa (Valvira 2021). Terveydenhoitajan tutkinto-ohjelman laajuus on 240 opintopistettä. Opintoihin kuuluu useita harjoitteluita. Tutkinto on mahdollista suorittaa päiväopetuksena tai monimuoto-opiskeluina. Terveydenhoitajan tutkintoon voi hakea myös sairaanhoitaja (AMK)- tutkinnolla, jolloin koulutus käydään täydennyskoulutuksena. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2020a.) Vuonna 2019 ammattikorkeakouluista valmistui 765 terveydenhoitajaa ja 3372 sairaanhoitajaa (Sairaanhoitajaliitto 2019).

Terveydenhoitajan työtä ohjaa terveydenhoitajan arvot ja eettiset suositukset. Terveydenhoitajan eettiset suositukset ohjaavat terveydenhoitajaa kunnioittamaan ihmisarvoa ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Vuorovaikutus asiakkaan kanssa perustuu voimavaroalähtöisyyteen ja luottamukseen. Terveydenhoitaja toimii yksilön ja kansanterveyden edistämisen asiantuntijana ja aktiivisesti kehittää ammattitaitoaan. Terveydenhoitaja on moniammatillisen tiimin vastuullinen jäsen ja pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnassa. (Terveydenhoitajaliitto 2016.)

2.2 Palkitseminen

Työehtosopimus ja lait ohjaavat palkitsemiskäytäntöjä eri aloilla (Hakonen & Nylander 2015). Palkitsemisjärjestelmällä tulee olla perusteet, miksi ja miten palkitsemisjärjestelmää käytetään ja mitä sillä halutaan saavuttaa (Ikävalko 2015). Toimiva palkitsemisjärjestelmä vastaa myös organisaation muita osa-alueita, kuten strategiaa, tavoitteita ja arvoja (Vartiainen 2015). Jotta palkitsemisjärjestelmä voisi olla toimiva, tulee henkilöstön odotukset palkitsemisen suhteen olla tiedossa ja ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden motiiviin, eli syyhyn toimia (Hakonen 2015). Sairaanhoitajien työolobarometrin mukaan sairaanhoitajien tyytyväisyys palkkaukseen on laskenut vuodesta

2016 (Sairaanhoitajaliitto 2020). Palkitsemiseen liittyvä prosessi, viestintä ja päätöksenteko tulee olla avointa, johdonmukaista ja yksiselitteistä. On tärkeää, että organisaatiossa palkitsemisjärjestelmän rakenteet ja palkitsemistavat, sekä niihin liittyvät periaatteet ja säännöt on selkeästi määritelty ja kaikille tiedossa. (Liinalaakso & Tenhiälä 2015.)

Palkitseminen voidaan jakaa kahteen eri luokkaan, aineelliseen ja aineettomaan palkitsemiseen. (Hakonen & Nylander 2015.) Aineellisia palkitsemiskeinoja ovat mm. peruspalkka ja vuorotyölisät, luontoisedut, erikois-, aloite- ja tulospalkkio. Tätä kokonaisuutta kutsutaan kokonaispalkaksi. Aineettomia palkitsemiskeinoja ovat mm. koulutus ja ammatilliset kehittymismahdollisuudet, työn sisältö ja sen mielekkyys, työajan järjestelyt, asiakas- ja potilastyö, työnantajan arvot ja maine, työympäristö ja työilmapiiri, arvostus ja palaute työyhteisöltä, mahdollisuus vaikuttaa, kehittyä ja osallistua työyhteisössä, johdolta saatu tuki. (Hakonen & Hakonen & Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2018: 10, 36–38; Seitovirta 2018: 34.) Eri palkitsemismuodoilla voidaan täydentää toisiaan ja tätä kutsutaan kokonaispalkitsemiseksi (Hakonen & Nylander & Sweins 2015; Vartiainen 2015). Kokonaispalkitseminen on tehokkaampi palkitsemiskeino, kuin pelkkä rahanpalkka. Se mahdollistaa työntekijöiden palkitsemisen monipuolisemmin ja vastaa erityyppisten työntekijöiden toiveisiin palkitsemisesta. (Hakonen ym. 2018: 31–32.)

Palkitsemisen kokonaisuuden määrittely on johdon tehtävä ja se edellyttää palkitsemisen vaikutusten ja toimivuuden arviointia sekä sen kehittämistä. Palkitsemista kehitetään kuuntelemalla ja ymmärtämällä palkitsemiseen liittyviä mielipiteitä ja tyytyväisyyttä. (Hakonen ym. 2018: 27–28.) Esihenkilön tulee osata soveltaa palkitsemisjärjestelmää käytäntöön ja tiedottaa henkilöstöä toimintaa ohjaavista tavoitteista. Tavoitteiden tulee olla mielekkäät ja vastata työntekijöiden osaamista, jotta ne ovat myös saavutettavissa. Tavoitteiden tulee olla selkeästi sidottuna palkkioon ja palkitsemistapaan, jotta työntekijä tietää minkälaisesta toiminnasta häntä palkitaan ja miten. (Hakonen 2015; Liinalaakso & Tenhiälä 2015.) Palkitsemistietämyksen tarkoitus on vaikuttaa motivaatioon, oikeudenmukaisuuteen ja työtyytyväisyyteen positiivisesti. Yleisesti palkitsemisen on todettu vaikuttavan edellä mainittujen asioiden lisäksi työhyvinvointiin, työsuoritukseen, työssä pysyvyyteen ja rekrytointiin. Palkitsemisen vaikutukset voivat olla positiivisia, negatiivisia tai molempia ja ne korreloivat yrityksen tuloksen kanssa. Palkitsemisen vaikuttavuuteen ja merkittävyyteen vaikuttaa myös työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet, odotukset ja asenteet palkitsemista kohtaan. (Hakonen ym. 2015.) Orga-

nisaatiolle kalliiksi muodostuu se, että palkitseminen on heikosti toteutettua ja menetetään osaavia työntekijöitä sekä maksetaan osalle ylisuurta palkkaa. Palkitsemisen myönteiset vaikutukset taas näkyvät esimerkiksi tuloksien ja asiakaspalvelun laadun paranemisen kautta. (Hakonen ym. 2018: 28–29.)

2.3 Työssä pysyminen

Tarkoituksenmukainen kokonaispalkitseminen on oleellinen keino sitouttaa henkilöstöä. (Viitala 2013: Luku 3. Henkilöstövoimavarojen muodostaminen.) Työntekijöiden työssä pysyminen on ilmiö, johon vaikuttaa monet eri tekijät. Näitä ovat yksilölliset tekijät, yrityksen sisä- ja ulkopuoliset tekijät sekä tilannekohtaiset tekijät. Työpaikkaan sitoutuminen on työssä pysymisen alakäsite ja sillä tarkoitetaan ilmiötä, jossa työntekijällä on psykologinen suhde työpaikkaansa. (Äijö 2014: 14–20.) Psykologinen sopimus perustuu työntekijän odotuksiin osapuolten välisestä vastavuoroisesta sanattomasta sopimuksesta. Lähtöherkkyys työpaikalta kasvaa, mikäli psykologinen suhde on heikko. (Rousseau 1989: 123–129.) Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden psykologisen sopimuksen odotukset liittyvät vahvasti työnhallintaan, omaan asiantuntijuuteen sekä yhteistoimintaan. Yhteistoiminnan yksi odotus on oikeudenmukainen ja reilu palkitseminen. (Ring & Laulainen & Rissanen 2019: 93–94.) Vuonna 2015 valmistuneista terveydenhoitajista 16 % ja sairaanhoitajista 11 % oli vaihtanut alaa 5 vuoden sisällä valmistumisesta (Opetushallinnon tilastopalvelu 2020: 3).

2.4 Hoitotyön toimintaympäristö

Hoitotyön toimintaympäristöä voidaan katsoa useasta näkökulmasta. Sen määritelmä vaihtelee myös kulttuurien välillä (Park & Kim 2018). Hoitotyön toimintaympäristön tärkeitä elementtejä ovat ammattilaisten suhde toisiinsa, toimintaympäristön johtamistaidot sekä hoitotyön perusteet (Prezerakos & Galanis & Moisoglou 2015).

Terveydenhoitajat työllistyvät hyvin ja vain noin 1 % on työttömänä. Valmistuneet terveydenhoitajat ovat sijoittuneet töihin pääasiassa asiakas- tai potilastyöhön esimerkiksi kouluterveydenhuoltoon, äitiys- ja lastenneuvolaan sekä avoterveydenhuoltoon. Terveydenhoitajat työskentelevät pääsääntöisesti kunnassa tai kuntayhtymissä. Terveydenhoitaja voi työskennellä myös esimerkiksi esihenkilötehtävissä, tiiminvetäjinä, tutkimuksissa, asiakasohjaajina tai yrittäjinä. (Opetushallinnon tilastopalvelu 2020: 7.)

3 Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tiedonhakuprosessia ohjasi keskeiset käsitteet ja tutkimuskysymykset. Millaista palkitseminen on ja miten palkitsemista on sovellettu hoitotyössä? Miten palkitsemista ja siihen liittyviä käsityksiä on tutkittu globaalisti? Opinnäytetyön aiheen ilmiöön ja teoreettiseen taustaan perehdyttiin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen myötä. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta tehtiin kriittisesti ja kävi ilmi, ettei terveydenhoitajaopiskelijoiden tai terveydenhoitajien kokemuksia palkitsemisesta ollut tutkittu juurikaan aiemmin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 91–92.) Tämän vuoksi hyväksyttiin tutkimukset, joissa kuvattiin sairaanhoitajien kokemuksia palkitsemisesta.

3.1 Tiedonhaun kuvaus

Tiedonhaussa käytettiin seuraavia tietokantoja: PubMed, MEDLINE (ovid), Medic ja ScienceDirect (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 96–97). Hakusanoja yhdistettiin “and” hakusanalla (taulukko 1). Tiedonhakua rajattiin seuraavin sisäänottokriteerein; tutkimuksen kieli on englanti, koko teksti saatavilla tai tilattavissa, tutkimuksen tulee olla vertaisarvioitu ja tutkimuksen tulee olla vuosilta 2015-2021. Tutkimusten haluttiin olevan mahdollisimman uusia, sillä terveysala kehittyy nopeasti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 93.) Poissulkukriteereinä toimi sisäänottokriteerien ulkopuolelle jäävät tutkimukset, eli tutkimukset, jotka on julkaistu ennen vuotta 2015, tutkimuksen kieli on muu kuin suomi tai englanti, tutkimus ei ole vertaisarvioitu, tutkimuksesta ei ole saatavilla koko tekstiä ilmaiseksi verkossa tai tilattavissa Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjastosta.

Tuloksia rajattiin lukemalla tutkimuksen otsikot, jonka jälkeen luettiin tutkimusten tiivistelmät. Lopuksi luettiin valittujen aineistojen kokonaiset tekstit. Tutkimuksista valittiin opinnäytetyötä tukevat artikkelit. Valitut tutkimusartikkelit on esitelty liitteessä 4. Aineistojen valinnassa ei käytetty artikkeleiden laadunarviointikriteerejä. Tietoa haettiin lisäksi hyödyntäen julkaisujen lähdeluetteloita.

Taulukko 1. Opinnäytetyön tiedonhaku eri tietokannoista.

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Valitut
PubMed	Nurs* AND re-ward* AND job satisfaction	2015-current, Free full text, English	48	5
PubMed	Nurs* AND re-ward* AND human resource management	2015-current, English	12	1
MEDLINE (Ovid)	Nurs* AND healthcare AND reward*	2015-current, Full text, English	10	2
MEDLINE (Ovid)	Registered nurse AND re-ward	2015-current, English	6	1
ScienceDirect	reward	Nurse education in practice, 2015-2021	52	1
Yhteensä			128	10

Tiedonhaun taustalla käytettiin myös menetelmäkirjallisuutta, joka ohjasi opinnäytetyön tekemistä ja kuvasi, kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, haastattelututkimuksen piirteitä sekä tutkimusetiikkaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 92–97.)

3.2 Palkitseminen hoitotyön toimintaympäristössä

Suomessa sairaanhoitajille tehdyssä tutkimuksessa sairaanhoitajat antoivat usealle aineettomalle palkitsemistavalla hieman korkeimpia arvoja (1 = Täysin eri mieltä - 5 = Täysin samaa mieltä), kuin aineellisille palkitsemistavoille. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokivat aineettomat palkitsemismuodot hieman palkitsevimiksi, kuin aineellisen palkitsemisen. Palkitsevimiksi sairaanhoitajat kokivat potilas-/asiakastyön, työajan järjestelyiden mahdollisuuden sekä työympäristön ja työyhteisön ilmapiirin. Myös kouluttautumismahdollisuudet, arvostus ja työyhteisöltä saatu palaute, mahdollisuudet vaikuttaa, kehittää ja osallistua päätöksentekoon, sekä työn sisältö arvioitiin palkitsevammaksi, kuin aineelliset palkitsemismuodot. Aineellisista palkitsemistavoista korkeimman arvon sai peruspalkka ja sitä täydentävät lisät. Seuraavina tulivat erilaiset luontois-, henkilöstö- ja muut edut sekä tulos- ja muut täydentävät palkkiot. Tuloksissa miesvastaajat arvioivat kaikki esitetyt palkitsemistavat vähemmän palkitseviksi verrattuna naisvastaajiin. Tutkimus tuo myös näkyväksi eri palkitsemismuodot ja sen, ettei palkitsemisen tarvitse aina olla aineellista. Organisaatioiden ja hoitajien esihenkilöiden

on helppo hyödyntää sekä ottaa käyttöön aineeton palkitseminen, sillä niiden toteuttaminen on edullista tai jopa ilmaista. Tutkimuksessa tuodaan myös esille, että palkitsemisella voidaan vaikuttaa sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työpaikkaan sitoutumiseen. Lisäksi se voi tehdä hoitotyön toteuttamisesta laadukkaampaa sekä vaikuttaa rekrytointiin ja alan vetovoimaisuuteen. (Seitovirta & Lehtimäki & Vehviläinen-Julkunen & Mitronen & Kvist 2018.)

Effort- Reward- imbalance model (ERI) on mittari, joka selittää korkean työpanoksen ja riittämättömän palkitsemisen tuloksia (Siegrist 1996: 29–30). Tyytymättömyys palkitsemiseen ja ERI-mittarin epätasapaino nähdään suurimpana tekijänä hoitajien päätökseen lähteä alalta. ERI-mittarin sekä työ- ja yksityiselämän epätasapaino altistaa hoitajat loppuun palamiselle. (Colindres ym. 2018; Hämming 2018.) Ecuadorissa tehdyssä tutkimuksessa (2018) 21 % hoitajista oli ERI- mittarin tulos epätasapainossa. Mittarin epätasapaino saattaa lisätä hoitajissa sitoutumattomuutta infektioiden torjuntaan. Hoitajista 44 % ilmoitti noudattavansa infektioiden torjuntaa yli 70 % ajasta. Tämän lisäksi 36 % hoitajista oli riski altistua työperäiseen loppuun palamiseen. (Colindres ym. 2018.) Samana vuonna Sveitsissä tehdyn tutkimuksen mukaan hoitajista 70,5 % oli ERI-mittarin tulos korkeasti tai todella korkeasti epätasapainossa. Tutkimukseen vastanneista hoitajista 30 % koki jonkin verran (12-15) tai useita (16-24) loppuun palamisen oireita. Hoitajista 18,5 % halrkitsi ainakin useamman kerran kuukaudessa alalta lähtemistä. (Hämming 2018.)

Malawilaisessa tutkimuksessa (2018) tutkittiin, miten tulospalkkio eli Performance-Based Financing (PBF) motivoi hoitajia parantamaan työsuoritustaan. Tutkimuksen mukaan mahdollisuus työskennellä tuloksellisesti ja uudet onnistumisen kokemukset sekä työn tarkoitus olivat tutkimuksen vastaajien mukaan merkittävimmät työmotivaatiota lisäävät tekijät. Tulospalkkio lisäsi terveysalan työntekijöiden työmotivaatiota enemmän, kuin mahdollisuus ansaita lisätienestiä. Tulospalkkio sidottuna selkeään tavoitteeseen lisäsi hoitajien sisäistä motivaatiota työskennellä tavoitteita kohti. Selkeät tavoitteet mahdollistivat uusien toimintatapojen kehittämisen ja suoriutumisen kriittisen arvioinnin. Lisäksi se auttaa tunnistamaan osa-alueet, jotka kaipaavat toiminnan kehittämistä ja ratkaisuja haasteisiin. Johdolta saatu kannustava palaute mahdollisti suoriutumisen säännöllisen arvioinnin. Tämä sai hoitajat kokemaan, että johto arvostaa heidän työpanostansa. Työolojen ja työympäristön parantaminen mahdollisti hoitajien osaamisen hyödyntämisen, lisäsi luottamusta omaan ammattitaitoon ja teki työelämästä miellyttävämpää. Yhteisiä tavoitteita kohti työskentely lisäsi yhteishenkeä, yhteenkuuluvuuden

tunnetta ja yhteistyötä. Tämä koettiin positiivisena sekä motivoivana. (Lohmann ym. 2018.)

Omanin aluesairaalassa työskenteleville hoitajille teetetyssä tutkimuksessa selvisi, että alle 25-vuotiaat hoitajat ovat tyytymättömämpiä työhönsä, kuin yli 25-vuotiaat hoitajat. Hoitajat arvioivat, että työtyytyväisyyteen positiivisesti vaikutti eniten yhteistyö kollegoiden kanssa. Aineellisella palkitsemisella oli seitsemästä alaluokasta hoitajien vastauksen perusteella vähiten vaikutusta työtyytyväisyyteen. Yleisesti ottaen hoitajat olivat tyytyväisiä työhönsä. (Maqbali & Abdullah 2015.) Etiopialaisessa tutkimuksessa oli tarkoitus määritellä hoitajien työtyytyväisyyttä. Tutkimuksessa todetaan, että palkitsemismuodot kuten uralla eteneminen, arvostus ja työyhteisöltä saatu palaute, työn sisältö, palkka sekä työolosuhteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen. (Ayalew & Workineh 2019.) Tyytymättömyys näihin tekijöihin korreloi alalta lähtemisen (Ayalew & Workineh 2019) ja työperäisen stressin sekä hoitotyönlaadun ongelmien kanssa (Maqbali & Abdullah 2015).

Sosiaalisilla ja psykologisilla palkitsemismuodoilla on positiivinen merkitys työntekijöiden tuottavuuteen ja uskollisuuteen työnantajaa kohtaan. Sosiaalisen palkitsemisen etuina nähdään sen toteuttamisen edullisuus ja vaikuttavuus. Tämän vuoksi sitä on helpompi hyödyntää useammin, kuin aineellisia palkitsemismuotoja. Nuoret naishoitajat arvostavat tutkimuksen mukaan enemmän sosiaalista palkitsemista, kuin työpaikkaan liittyviä palkitsemismuotoja. Sitoutunut työntekijä ajattelee, että kyseisellä työnantajalla työskentely on hänelle parhain vaihtoehto nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. (Abdullah & Huang & Sarfraz & Sadiq 2021.)

Australiassa tehohoitoyksikössä tehdyn tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokivat, että sisäinen palkitseminen sitoutti paremmin opiskelijaohjaajan rooliin, kuin ulkoinen palkitseminen. Opiskelijoiden ohjaaminen koettiin hyödylliseksi ja palkitsevaksi. Lisäksi sen koettiin kehittävän omaa ammattitaitoa. Ohjaamisen hyödyiksi nähtiin myös se, että harjoitteluissa on mahdollisuus lisätä alan vetovoimaisuutta ja rekrytoida yksikköön uusia työntekijöitä. Ohjaajana toimiessa nähtiin palkitsevana se, kun opiskelijat kehittyvät ja oppivat uutta. (Macey & Green & Jarden 2021.)

Osaamisperusteinen henkilöstöjohtaminen eli competence-based human resource management in nursing (CBHRM) vaikuttaa kolmeen eri kategoriaan: työntekijöiden tulok-

seen, organisaation tulokseen ja taloudelliseen tulokseen. Se voi parantaa työntekijöiden pätevyyttä, työmotivaatiota, työssä pysymistä, suorituskykyä ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi se voi parantaa hoitotyön laatua, potilasturvallisuutta ja potilaiden tyytyväisyyttä hoitoon. Taloudellinen tulos voi johtaa liikevaihdon kasvuun. (Gunawan & Aunguroch & Fisher 2019.)

Itä-Afrikkalaisessa tutkimuksessa selvitettiin Discrete choice experiment (DCE) kyselyn avulla Itä-Afrikkalaisten terveysalan työntekijöiden mieltymyksiä työn ominaisuuksiin. DCE:n avulla saadaan selville vastaajan mieltymys eri hypoteettisten skenaarioiden välillä. Tutkimuksessa terveysalan työntekijöiden tuli valita miellyttävämpi vaihtoehto kahden skenaarion väliltä. Malawissa yleisesti suosittiin työpaikkoja, joissa oli toimiva henkilöstöjohtaminen sekä työpaikkoja, jotka tarjosivat työsuhteasuntoa. Työntekijät valitsivat lähes aina työpaikan, jossa tarjottiin parempaa palkkaa kuin toisessa työpaikassa. Mosambikissa pidettiin tärkeimpänä mahdollisuutta ammatilliseen kehittymiseen sekä toimivaa henkilöstöjohtamista. Työpaikkaa, joka tarjosi työsuhteasuntoa, pidettiin tärkeämpänä kuin työpaikkaa, joka tarjosi korkeampaa palkkaa. Tansaniassa työntekijät arvostivat eniten työpaikkaa, jossa oli toimiva henkilöstöjohtaminen. Ammatillinen kehittyminen ja laitteiden sekä lääkkeiden saatavuus oli tärkeämpää kuin korkeampi palkka. Otosryhmä, johon sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat kuuluivat, valitsivat korkeamman palkan useammin, kuin otosryhmä, johon kuuluivat perushoitajat. Kaikissa maissa tutkimus kuitenkin osoitti, että taloudellinen palkitseminen ei ollut terveysalan työntekijöille niin tärkeää, kuin muut palkitsemistavat. (McAuliffe ym. 2016.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata haastattelututkimuksen avulla Metropolian terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa käytössä olevia palkitsemismuotoja, palkitsemisodotuksia ja palkitsemisen merkitystä alan vetovoiman lisäämiseksi.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisia käsityksiä terveydenhoitajaopiskelijoilla on hoitotyön toimintaympäristössä käytössä olevista palkitsemismuodoista?
2. Minkälaisia odotuksia terveydenhoitajaopiskelijoilla on palkitsemisesta?
3. Mihin palkitsemisella on terveydenhoitajaopiskelijoiden mielestä merkitystä?

5 Opinnäytetyön menetelmät

5.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on tarkastella tutkittavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden perspektiivistä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusmenetelmiä on useita, mutta yhteistä näillä menetelmillä on se, että johtopäätöksiä tehdään aineiston pohjalta. (Juuti & Puusa 2020a.)

Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä pystytään kuvaamaan terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemista hoitotyön ympäristössä, sillä siitä ei ole vielä tutkittua tietoa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 66.)

5.2 Haastatteluaineiston hallinta

Aineistonhallintaan liittyy vahvasti aineiston kuvaus, haastateltavien informointi (liite 2) ja haastateltavien suostumus (liite 3). Aineiston hallinnassa haastatteluaineistoa on käsitelty ja säilytetty niin, kuin se on kuvailtu tutkimustiedotteessa (liite 2).

Haastatteluun osallistumista ja haastattelun toteuttamista varten tarvitsimme suoria tunnistetietoja: nimi, puhelinnumero ja sähköpostiosoite. Haastateltavien nimet pseudonymisoitiin yksilöllisiksi tunnuksiksi opinnäytetyön toteutuksen ajaksi ja muut suoratunnisteet poistettiin haastatteluiden litteraatiosta. Haastatteluaineisto on anonymisoitu opinnäytetyöhön ja siitä tulee ilmi epäsuora tunnistetieto, joka on Metropolia Ammattikorkeakoulu. (Kuula-Luumi & Ranta 2017; Tietosuojavaltuutetun toimisto.)

Haastatteluaineisto tallennettiin tietosuoja ja tietoturva huomioon ottaen Metropolian Z-asemalle, johon luotiin loogisesti nimetyt ja järjestetyt kansiot äänitallenteille sekä litteroidulle materiaalille (Kuula-Luumi & Ranta 2017). Aineistoa säilyttäessä varmistettiin, että aineiston tulokset pysyvät muuttumattomana ja luotettavana. Opinnäytetyön yhteydessä kerätty aineisto hävitetään kuuden kuukauden kuluttua opinnäytetyön valmistumisesta, eikä aineistoa arkistoida. (Metropolian kirjasto- ja tietopalvelut 2021a ja b.)

5.3 Haastatteluaineiston keruu

Haastattelua käytettiin informaation keruumenetelmänä. Haastattelu on menetelmänä joustava. Sen etuna on, että vähän tutkituissa ja kartoitetuissa aiheissa on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntaa. Haastattelussa voidaan käyttää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja motivoida paremmin haastateltavia. Lisäksi haastattelijoilla on mahdollisuus esittää kysymykset uudestaan ja selventää kysymyksiä haastateltavalle. Kyselylomakkeella tämä ei olisi ollut mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme 2015: 34–49; Sarajärvi & Tuomi 2017: Luku 3.1. Kysely ja haastattelu.)

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla (liite 1). Haastattelun kysymykset olivat ennalta määrättyjä, mutta haastateltava sai vastata niihin vapaasti omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2015: 34–49.) Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluna sen vuoksi, että haluttiin kuulla haastateltavien vastauksia ja näkemyksiä yksilöinä. Ryhmähaastattelussa haastateltavien keskinäinen dynamiikka olisi voinut vaikuttaa yksilöiden mielipiteeseen ja muiden rohkeuteen esittää omia mielipiteitä (Hirsjärvi & Hurme 2015: 63; Pietilä 2017), jolloin haastattelun tulokset saattaisivat jäädä yksipuolisiksi tai vajajiksi. Haastattelumenetelmä antaa enemmän vapautta ja mahdollisuuksia vastausten subjektiivisuudelle (Hirsjärvi & Hurme 2015: 36).

Opinnäytetyön perusjoukkona toimi Metropolian Ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijat. Otoksen valinnassa käytettiin tarkoituksenmukaista otantaa. Opinnäytetyössä ei pyritty tilastolliseen yleistettävyyteen, jonka vuoksi haastateltiin terveydenhoitajaopiskelijoita, jotka edustavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 67; 110). Haastattelussa paneuduttiin osallistujien kokemuksiin, käsityksiin ja odotuksiin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 110). Haastatteluaineiston suunniteltu otos oli 10 opiskelijaa. Lopulta haastatteluihin osallistui viisi (5) opiskelijaa. Haastatteluun osallistumisen kriteereinä oli, että opiskelija opiskelee terveydenhoitotyötä ja opiskelija on suorittanut vähintään ensimmäisen vuoden opinnot (60 opintopistettä). Lisäksi vaatimuksena oli, että opiskelija on suorittanut vähintään sisätautien tai kirurgisen hoitotyön -harjoittelun, jotta opiskelija on mahdollisesti saanut kokemuksia palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä. Haastattelun osallistumisen kriteerit on esitetty tutkimustiedotteessa (liite 2).

Haastattelut toteutettiin kevään ja syksyn 2021 aikana. Opinto-ohjaaja välitti haastattelupyynnön opiskelijoille Metropolia ammattikorkeakoulun käytännön mukaan. Lisäksi

haastattelupyynnö välitettiin sosiaalisessa mediassa, Metropolian terveystalon opiskelijoiden yhteisessä Facebook -ryhmässä. Haastattelut toteutettiin etäyhteyksin, Microsoft Teams -sovelluksen avulla ja puhelinhaastatteluna. Haastattelut nauhoitettiin IPhonen sanelin -sovelluksella. Nauhoitukset siirrettiin puhelimesta tietokoneelle Metropolian Z-asemalle, jonka jälkeen ne hävitettiin puhelimesta tietosuojajätteenä (Arene ry 2019: 23). Haastattelut kestivät keskimäärin 30 minuuttia.

5.4 Haastatteluaineiston analysointi

Äänitallenteet litteroitiin Microsoft Wordissä litterointi toiminnolla. Haastatteluista litteroitiin kaikki puhe, mutta osa täytesanoista poistettiin. Lisäksi sanatonta viestintää tai huokauksia ei litteroitu, sillä se ei ole tutkimuskysymysten kannalta olennaista (Nikander & Ruusuvoori 2017). Litteroitu aineisto käytiin useaan kertaan lukemalla läpi ja materiaalista alleviivattiin tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja. Pelkistämistä varten luotiin jokaiselle tutkimuskysymykselle oma tiedosto. Tiedostoihin kerättiin tutkimuskysymykseen vastaavat alkuperäisilmaukset allekkain (taulukko 2). (Puusa 2020.)

Taulukko 2. Esimerkki haastattelujen alkuperäisilmausujen pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
H1”...hyvä työilmapiiri on ollut ainakin omassa työpaikassa ihan semmoinen huippujuttu, että siellä voisi pysyä kaksikymmentä vuottakin sen takia...”	Työilmapiiri vaikuttaa työpaikkaan sitoutumiseen
H2” Tietysti jos se (palkitseminen) tehdään jotenkin ikävällä tavalla, niin voihan se huonontaaakin työilmapiiriä tai aiheuttaa kateutta tai jotain sen tyyppistä.”	Epäjohdonmukainen palkitseminen voi aiheuttaa kateutta Epäjohdonmukainen palkitseminen voi huonontaa työilmapiiriä
H4”...ne (“ylimääräiset palkitsemiset”) on mun mielestä ollut kivoja juttuja ja tietysti potilailta on saanut hyvää palautetta paljon, niin sekin on kivaa.”	Palkitseminen saa aikaan positiivisia tunteita
H5”...ja ainakin sitten niitä aineettomia(palkitsemista) tosi paljon, että sitten viitsi mennä sinne töihin...”	Palkitseminen lisää työmotivaatiota

Analyysin tekemistä ohjasi tutkimustehtävä ja haastatteluaineisto. Haastatteluaineistoa analysoitiin aineistolähtöistä eli induktiivista sisällönanalyysia mukaillen. Aineistoa lähestyttiin jo haastattelun aikana refleктоimalla haastattelussa kuultua, jolloin haastateltava voi vahvistaa tulleeensa oikein ymmärretyksi. (Sarajärvi & Tuomi 2017: Luku 4.4.3. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.) Analyysin tekeminen alkoi jo haastatteluvaiheessa, sillä haastattelua tehdessä haastattelijä voi huomata tiettyjen asioiden toistoa (Hirsjärvi & Hurme 2015: 136). Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ensimmäinen vaihe on

pelkistäminen eli aineistosta jää tutkimukselle oleellinen tieto. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään eri luokkiin samankaltaisuuksien tai eroavaisuuksien perusteella. Kolmannessa vaiheessa aineisto käsitteellistetään edeten johtopäätöksiin. (Sarajärvi & Tuomi 2017: Luku 4.4.3. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.)

Joistakin alkuperäisilmauksista löydettiin useampia pelkistettyjä ilmauksia. Alkuperäisilmauksia tarkasteltiin yhteneväisyyksien kannalta, eli aineistoa tarkasteltiin homogeenisesti. (Puusa 2020.) Pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia edustavat käsitteet tiivistettiin ja niistä luotiin käsitteitä kuvaavat alaluokat. Alaluokat yhdistettiin yläluokiksi, jonka jälkeen edettiin pääluokkiin (taulukko 3).

Taulukko 3. Esimerkki luokittelusta pelkistetyistä ilmauksista pääluokkaan, aineistolähtöistä sisällönanalyysiä mukaillen.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Peruspalkka	Tunnistetut aineelliset palkkiot	Tunnistetut käytössä olevat palkitsemismuodot	Terveystenhoitajaopiskelijoiden käsitykset käytössä olevista palkitsemismuodoista
Liikuntasetelit	Tunnistetut aineettomat palkkiot		
Kollegoilta saadut kehu			
Työilmapiiri			
Työstä ei makseta riittävä korvausta	Kokemukset riittämättömästä aineellisesta palkitsemisesta	Kokemukset palkitsemismuodoista	
Henkilökohtaisesta suoriutumisen palautuksesta huonosti			
Aineeton palkitsemisen tulee lähinnä kollegoilta	Kokemukset aineettomasta palkitsemisesta		
Aineetonta palkitsemista hyödynnetään, kun muualta karsitaan kuluja			

Sisällönanalyysillä haastatteluista luokiteltiin saatu tieto ala-, ylä- ja pääluokkiin johtopäätöksiä varten. Pääluokkia syntyi kolme, joita ovat terveydenhoitajaopiskelijoiden käsitykset käytössä olevista palkitsemismuodoista, terveydenhoitajaopiskelijoiden odotukset palkitsemisesta sekä palkitsemisen merkitys hoitotyön toimintaympäristössä. Yhdistävä luokka on terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä.

6 Tulokset

Haastatteluun osallistui viisi (5) Metropolia Ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijaa. Haastateltavilla oli näkemyksiä palkitsemisesta työharjoitteluiden ja määräaikaisten työsuhteiden kautta hoitotyön toimintaympäristössä. Haastatteluaineiston analyysin perusteella muodostui kolme keskeistä tulosta (kuvio 1).

Terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä		
Terveydenhoitajaopiskelijoiden käsitykset käytössä olevista palkitsemismuodoista	Terveydenhoitajaopiskelijoiden palkitsemisodotukset	Palkitsemisen merkitys hoitotyön toimintaympäristössä
<ul style="list-style-type: none"> • Peruspalkka, vuorotyölisät, kokemuslisät, henkilökohtaiset lisät, ylityökorvaukset, luontoisedut, työterveyspalvelut ja kahvihuoneherkut • Kiitokset ja kehut, kollegoiden arvostus, hyvä työilmapiiri, työvuorosunnittelu, osaamisen tunnustaminen, vastuun saaminen, työyhteisön ja esimiehen tuki ja potilastyö 	<ul style="list-style-type: none"> • Enemmän henkilökohtaista palkitsemista • Korkeampi palkka, enemmän panostusta aineettomaan palkitsemiseen • Positiivinen työilmapiiri • Esimiehen tuki ja arvostus • Työaikajärjestely • Näkyvämpää ja johdonmukaisempaa palkitsemista 	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävä peruspalkka motivoi työssä eniten • Positiivinen työilmapiiri ja riittäväksi koettu palkka lisää sitoutumista työpaikkaan • Henkistä ja fyysistä hyvinvointia tukevat hyvä työterveys sekä kulttuuri- ja liikuntasetelit • Palkitsemisen puute vaikuttaa negatiivisesti alan vetovoimaan, lisää rekrytointihaasteita sekä huonontaa työilmapiiriä

Kuvio 1. Terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä.

6.1 Terveydenhoitajaopiskelijoiden käsitykset käytössä olevista palkitsemismuodoista

Haastateltavat toivat esille omia kokemuksia palkitsemisesta ja käsityksiä käytössä olevista palkitsemistavoista. Osa haastateltavista ei pitänyt työehtosopimuksen mukaista peruspalkkaa ja sitä täydentäviä lisiä palkitsemismuotona.

H2 "...mä ajattelin palkitsemista sellaisena, joka tulee ikään kuin sen peruspalkan ja niiden perustyöehtojen ja sen tyyppisten päälle."

Haastateltavien käsityksiä käytössä olevista aineellisista palkitsemismuodoista oli peruspalkka, vuorotyölisät, kokemuslisät, henkilökohtaiset lisät ja ylityökorvaukset, luontoisedut eli kulttuurisetelit, liikuntasetelit, työmatkakorvaus, työsuhteasunto ja -auto, kattavat työterveyspalvelut, toimiva työympäristö sekä herkut kahvihuoneessa. Työpaikalta lähtiessä tai vuosia täyttäessä saatettiin myös palkita.

Työehtosopimuksen ulkopuolisia palkitsemismuotoja koettiin olevan vähän käytössä. Palkkaa piti neljä viidestä haastateltavasta riittämättömänä. Henkilökohtaisesta suoriutumisesta koettiin palkittavan huonosti tai palkitseminen oli hyvin heikkoa. Ylityökorvausten maksamisessa oli koettu epäoikeudenmukaisuutta. Samasta työstä oli saatettu maksaa työntekijöille erilaisia summia ja tämä aiheutti työpaikalla kateutta. Luontoiseduista koettiin, etteivät ne palkitse kaikkia.

H1 "Musta vähän tuntuu, että aika monessa paikassa on silleen, että yritetään vähän niin kuin päästä aika halvalla, että ei makseta kunnon korvausta työntekijöille siitä, kuinka paljon ne tekee töitä..."

Käytössä olevista aineettomista palkitsemismuodoista esille nousivat kollegoilta saadut kiitokset ja kehut, kollegoilta saatu arvostus, hyvä työilmapiiri, työvuorosunnittelun mahdollisuus, osaamisen tunnustaminen, vastuun saaminen, työyhteisön ja esimiehen tuki sekä asiakas/potilastyö. Aineettomia palkitsemismuotoja hyödynnettiin enemmän, kun muualta yritettiin karsia kuluja. Toisaalta koettiin myös, että aineettomat palkitsemiset tulivat lähinnä kollegoilta.

Hyvä työilmapiiri nousi usein esille ja sitä kuvattiin monin eri tavoin. Hyvästä työilmapiiristä puhuttaessa mainittiin hyvä yhteistyö kollegoiden kanssa ja toistensa arvostaminen. Osan mielestä arvostus työtä kohtaan tuleekin lähinnä muilta terveysalan työntekijöiltä. Huonoa työilmapiiriä kuvailtiin sellaiseksi, jossa ei ole positiivisuutta eikä työpäinoksesta kiitetä.

Kouluttautumista ja ammattitaidon ylläpitoa pidettiin tärkeänä. Ammattitaitoa ylläpitävää kouluttautumista ei kuitenkaan osa haastatelluista pitänyt palkitsemisena, vaan sellaisena, joka kuuluu työn luonteeseen. Haastateltavilla oli myös negatiivisia kokemuksia kouluttautumiseen liittyen. Työpaikalla kouluttautumista varten annettu koulutusraha oli saattanut olla riittämätön, jolloin ei päässyt osallistumaan välttämättä itseään kiinnostaviin koulutuksiin.

6.2 Terveystenhoitajaopiskelijoiden palkitsemisodotukset

Haastateltavilla oli toiveita palkitsemisen suhteen, mutta osa koki, että palkitsemista on mahdotonta saada ja siksi heillä ei ollut suuria odotuksia palkitsemisen suhteen.

H5 ”No on kyllä suuret (palkitsemis)odotukset tai toivoisin, että niitä ois paljon. Odotukset on sinänsä huonot. Palkka ei tule kasvamaan ja lisiä ei varmaankaan saa lisää eikä mitään muutakaan, mutta toivon, että niihin panostettaisiin paljon enemmän. Varsinkin kun tämä ala nyt on tämmöisessä kriisissä... Että toiveita on, mutta odotuksia ei.”

Pääosin haastateltavat toivoivat korkeampaa peruspalkkaa. Osa haastateltavista koki, ettei peruspalkka ja sitä täydentävät lisät vastaa ammattitaitoa ja koulutustasoa, eikä peruspalkka riitä pääkaupunkiseudulla asumiseen tai perheen elättämiseen. Toiveena on, että sosiaali- ja terveystalalla palkittaisiin enemmän henkilökohtaisesta suoriutumuksesta.

H2 ”Pitäisi olla enemmän sellaista, ...että hoitohenkilökunta ei ole myöskään pelkkää massaa, vaan et pystytään palkitsemaan yksilöllisesti ihmisiä.”

H1 ”Odottaisin kyllä sitä, että palkat olisi paljon korkeammat, että kyllä tässä nopsaa menee sitten ala vaihtoon, jos ei oikeasti ruveta maksamaan parempaa palkkaa. Raskas työ ja ennen eläkeikää paskoo oman kroppansa ja mielenterveyden varmasti aivan täysin tässä työssä, varsinkin jos on huono palkka eikä ole taloudellista mahdollisuutta pitää huolta itsestään tai omasta perheestään ja pitää oikeesti niska limassa tehdä töitä, niin odottaisin kyllä sitä parempaa palkkaa kaikista näistä asioista eniten.”

Haastateltavat terveydenhoitajaopiskelijat toivoivat, että työpaikalla olisi positiivinen työilmapiiri, jossa esimiehet ja kollegat kiittävät tehdystä työstä. Esimieheltä toivottiin myös tukea työhön ja arvostusta työpanoksesta. Esimiehellä ja kollegoilla onkin haastateltavien mielestä iso rooli aineettomassa palkitsemisessa.

Työaikajärjestelyä pidettiin tärkeänä, jotta työn ja vapaa-ajan saa yhteensovitettua jokaiselle parhaalla tavalla. Haastateltavat toivoivat myös mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sisältöön. Koulutuksiin pääseminen ja ammattitaidon kehittäminen työpaikalla oli tärkeää ja se oli osalla yksi kriteeri työpaikkaa hakiessa. Aineettoman palkitsemisen merkitys korostui erityisesti silloin, kun aineellista palkitsemista oli hankala saada. Tärkeää olisi myös se, että palkitsemisesta tulisi näkyvämpää ja johdonmukaisempaa.

6.3 Palkitsemisen merkitys hoitotyön toimintaympäristössä

Palkitsemisella koettiin olevan useita eri positiivisia merkityksiä. Haastateltavat painottivat, että palkitsemisella on etenkin merkitystä työilmapiiriin, joka puolestaan parantaa työssä viihtymistä. Kollegoilta ja johdolta saadut kiitokset sekä arvostus vaikuttivat positiivisesti työilmapiiriin. Kuitenkaan kiitosta ja arvostusta pelkkänä palkitsemismuotona, ei pidetty riittävänä palkitsemisena. Positiivinen työilmapiiri ja riittäväksi koettu palkka nähtiin lisäävän työpaikkaan sitoutumista.

H2 "...ettei sitä nyt kukaan halua sellaista ylistämällä alistamista... Että no niin, se nyt riittää, kun teitä sanotaan sankareiksi, niin sitten kaikki kuulos-taa siltä niin kuin olisi kiitetty hyvinkin tai edes palkittu jotenkin erityisesti-kin."

Työsuhte-etujen hyödyntäminen, kuten kulttuuri- ja liikuntasetelien sekä kattavan työterveyden saaminen koettiin parantavan työssä jaksamista sekä ylläpitävän fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Riittävä peruspalkka koettiin palkitsemismuodoista kaikista motivoivimpana, mutta myös työsuhte-etujen koettiin lisäävän työmotivaatiota ja näin ollen parantavan hoitotyön laatua. Aineettoman palkitsemisen lisääminen koettiin myös vaikuttavan työmotivaatioon.

H1 "... sitä haluaa vaihtaa (työ)paikkaa, jos ei makseta hyvää palkkaa ja vit***** vaan siellä työpaikalla ja kaikkea tämmöistä, niin kuka sellaista jaksaisi katsella..."

Palkitsemisen puute tai sen riittämättömyys nähtiin vaikuttavan alan vetovoimaan ja aiheuttavan rekrytointihaasteita. Tyytymättömyys palkitsemiseen nähtiin myös lisäävän alanvaihdon aikeita. Kaksi viidestä haastateltavasta olikin harkinnut alanvaihtoa valmistuttuaan. Palkitsemisen riittämättömyyden nähtiin huonontavan työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Haastateltavat kokivat, että huono työilmapiiri ja työmotivaatio huonontavat hoitotyön laatua ja siten myös vaarantaa potilasturvallisuuden. Kun palkitsemisen toteuttamista tai siitä tiedottaminen on epäjohdonmukaista saattaa se muun muassa aiheuttaa kateutta tai huonontaa työilmapiiriä.

H5 "Ei pysty esimerkiksi Helsingissä elämään niillä rahoilla mitä sieltä (työstä) saa niin ei sitä sitten oikein kiinnosta sitä työtä tehdä hyvin. Sitten tietysti, jos ei kiinnosta tehdä työtä hyvin, niin potilasturvallisuus vaarantuu ja vaikka mitä."

7 Pohdinta

Opinnäytetyön keskeiset tulokset vastaavat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Keskeisten tulosten avulla voidaan tunnistaa terveydenhoitajaopiskelijoiden käytössä olevia palkitsemismuotoja, palkitsemisodotuksia ja palkitsemisen merkitystä alan vetovoiman lisäämiseksi, jotka olivat opinnäytetyön tavoitteita. Tutkimusten eroihin voi vaikuttaa maantieteelliset erot, tutkittavien sosioekonominen asema, kulttuurilliset erot, koulutus, sekä tutkimusten tutkimusmenetelmien ja mittareiden erot.

7.1 Tulosten tarkastelu

Haastattelun tarkoituksena oli selvittää palkitsemisen käsityksiä, odotuksia ja merkitystä Metropolia Ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoille hoitotyön toimintaympäristössä. Opinnäytetyössä on nostettu esille tuloksia palkitsemisesta, joita voi hyödyntää hoitotyön toimintaympäristössä, kun halutaan sitouttaa ja motivoida terveydenhoitajia työhön. Aiemmissa tutkimustuloksissa on eroja siinä, kuvataanko aineelliset vai aineettomat tekijät vaikuttavammaksi.

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella aineellisia palkitsemismuotoja pidettiin merkittävämpänä. Aineellisista palkitsemismuodoista palkka oli motivoivin ja tärkein. Palkkaa ei kuitenkaan koettu palkitsemismuodoksi, vaan työehtosopimuksen määrittämäksi lainalaisuudeksi. Osa haastateltavista esitti toiveen, että henkilökohtaisesta työpanoksesta palkittaisiin enemmän tulevaisuudessa. Terveydenhoitajaopiskelijat odottavat parempaa palkkaa hoitotyön toimintaympäristössä. Seitovirran ja kumppanien (2018) tutkimuksessa aineellisista palkitsemismuodoista palkitsevimmaksi koettiin palkka ja sitä täydentävät lisät. Tutkimus kuitenkin osoitti, että sairaanhoitajat kokivat aineettoman palkitsemisen hieman palkitsevammaksi, kuin aineellisen palkitsemisen. Opinnäytetyössä ei selvitetty sitä, kuinka palkitsevina terveydenhoitajaopiskelijat kokevat eri palkitsemismuodot. Tuloksissa on kuitenkin yhteneväisyyksiä sen suhteen, että aineellisista palkitsemismuodoista palkka ja sitä täydentävät lisät koetaan tärkeimmäksi. Nämä tulokset vahvistavat sitä, että työnantajien olisi tärkeä kiinnittää huomiota palkkatason nostamiseen.

Terveydenhoitajaopiskelijat toivoivat, että työnantajat panostaisivat aineettomaan palkitsemiseen, mikäli aineellista palkitsemista ei ole mahdollista lisätä. Osa haastatelta-

vista koki, että palkitsemista on vähän käytössä ja sitä on mahdotonta saada. Haastattelussa tuotiin esille, että potilastyö koetaan miellyttäväksi, mutta alan tulevaisuus arveuttaa. Näitä tuloksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että se vahvistaa Maqbalin ja Abdullahin (2015) tutkimuksen tuloksia, jossa työ itsessään koettiin mieleiseksi, mutta hoitajat olivat tyytymättömiä palkkaan.

Haastateltavat toivat esille haastattelun aikana, etteivät he koe saavansa riittävää palkkaa tehdystä työstä, eikä palkan koettu vastaavan työn kuormittavuutta. Tämä sai pohtimaan alan vaihtoa. Tulos vahvistaa Hämmingin (2018) tutkimuksen tuloksia, jossa ERI-mittarin epätasapaino aiheutti alanvaihdon aikeita. On huolestuttavaa, että terveydenhoitajaopiskelijat pohtivat alanvaihtoa jo opiskeluvaiheessa. Alanvaihdon aikeita aiheuttavia tekijöitä on tärkeä tunnistaa, jotta voidaan vaikuttaa alan pito- ja vetovoimaan.

Haastatteluiden tuloksissa tuli esille, että riittämätön palkitseminen sai aikaan negatiivisia tunteita ja voi johtaa työpaikan tai alan vaihtoon. Työilmapiiri, työvuorotoiveiden toteutuminen, riittäväksi koettu palkka ja palkitsemisen hyödyntäminen koettiin lisäävän kiinnostusta työpaikkaa kohtaan sekä vaikuttavan rekrytointiin ja työpaikkaan sitoutumiseen. Ayalewin ja Workinehin (2019) tutkimus osoitti, että riittämätön palkitseminen vaikuttaa työntekijöiden alalta lähtemiseen. Työtyytyväisyyttä lisäsivät uralla etenemisen mahdollisuus, suhde työkavereiden kanssa, potilastyö, saavutukset työssä, työturvallisuus ja työstä saatu tunnustus sekä arvostus. Abdullah ym. (2021) ja Seitovirta ym. (2018) tutkimuksissa todetaan, että palkitsemisella voidaan vaikuttaa työpaikkaan sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, työpaikan rekrytointiin ja alan vetovoimaisuuteen. Vaikka hoitajat kokivat Macey'n ym. (2021) tutkimuksessa johdon tuen riittämättömäksi, niin he sitoutuivat opiskelijaohjaajan työrooliin, kun palkitseminen oli riittävää. Näihin tutkimuksiin verrattuna terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemykset olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa ja tulokset vahvistavat toisiaan.

Haastatellut terveydenhoitajaopiskelijat nostivat esille, että työvuorotoiveiden toteutuksesta pidetään tärkeänä, jotta työn ja vapaa-ajan saa yhteensovitettua. Osa terveydenhoitajaopiskelijoista pohti, että mikäli työvuoroihin ei voi itse vaikuttaa, voi se vaikuttaa työpaikkaan sitoutumiseen. Colindresin ym. (2018) ja Hämmingin (2018) tutkimuksissa työ- ja yksityiselämän epätasapaino altistaa loppuun palamiselle. Abdullah ym. (2021) tutkimuksessa todetaan, että työ- ja yksityiselämän vaatimusten lisääntyessä on han-

kala pitää huolta molemmista rooleista. Tarkastellessa Colindresin ym. (2018) tutkimustuloksia opinnäytetyön tulosten kanssa, eivät haastateltavat tuoneet esille loppuun palamisen mahdollisuutta. Tämän opinnäytetyön tulos sivuaa Abdullah ym. (2021) tutkimusta, sillä työvuorojen vaikuttaessa liikaa vapaa-aikaan, voi se saada pohtimaan työpaikan vaihtoa.

Haastateltavat toivat esille, että he kokevat palkitsemisen vaikuttavan työmotivaatioon. Haastateltavat mainitsivat työmotivaatioon vaikuttavan eniten palkka ja sitä täydentävät lisät. Kollegoilta saatu kiitos tehdystä työstä koettiin lisäävän työmotivaatiota. Haastateltavat pohtivat työmotivaation parantavan hoitotyön laatua. Lohmann ym. (2018) tutkimuksessa mahdollisuus työskennellä tuloksellisesti ja uudet onnistumisen kokemukset sekä työn tarkoitus olivat tutkimuksen vastaajien mukaan merkittävimmät työmotivaatiota lisäävät tekijät. Tulospalkkio sidottuna selkeään tavoitteeseen lisäsi hoitajien sisäistä motivaatiota työskennellä tavoitteita kohti. Tässä opinnäytetyössä ja tutkimuksessa toisiaan tukeva tekijä on se, että aineettomalla ja aineellisella palkitsemisella voidaan vaikuttaa työmotivaatioon. Näiden tulosten eroavaisuus oli kuitenkin se, mitkä palkitsemismuodot koettiin työmotivaatiota lisääviksi.

Huono työilmapiiri ja heikko työmotivaatio koetaan puolestaan huonontavat hoitotyön laatua ja vaarantavat potilasturvallisuuden. Nämä opinnäytetyön tulokset ovat samansuuntaisia Colindres ym. (2018) tutkimuksen kanssa, jossa ERI-mittarin epätasapaino aiheutti hoitajissa sitoutumattomuutta infektioiden torjuntaan ja Gunawan ym. (2019) tutkimuksessa, jossa osaamisperusteinen henkilöstöjohtaminen voi parantaa työtyytyväisyyttä, suorituskykyä, työntekijöiden pätevyyttä, työmotivaatiota, hoitotyön laatua, potilasturvallisuutta sekä potilaiden tyytyväisyyttä hoitoon. Tämän opinnäytetyön tulosten ollessa samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa, se vahvistaa sitä, että työmotivaatiolla on vaikutusta potilasturvallisuuteen. Työnantajien pohtiessa potilasturvallisuutta tulisi kiinnittää huomiota hoitajien palkitsemiseen ja työssäjaksamiseen.

Osa haastatelluista terveydenhoitajaopiskelijoista koki, että johto on kaukana eikä osallista henkilöstöä päätöksentekoon. Esimiehen tukea ja arvostusta odotettiin työpaikalta. McAuliffen ym. (2016) tutkimuksessa on samankaltaisia tuloksia, sillä terveystalouden työntekijät suosivat ensisijaisesti työpaikkoja, jossa oli toimiva henkilöstöjohtaminen.

Positiivista työilmapiiriä ja yhteistyötä kollegoiden kanssa pidettiin arvokkaana. Haastateltavat toivoivat, että he saavat työssä kehuja ja arvostusta työkavereilta. Maqbalin ja

Abdullahin (2015) tutkimuksessa positiivisesti työtyytyväisyyteen vaikutti eniten yhteistyö kollegoiden kanssa. Nämä tulokset tukevat toisiaan. Aineeton palkitseminen vaikuttaa työilmapiiriin ja lisää työssä viihtymistä. Haastateltavat kokivat erityisesti kollegoiden kehujen vaikuttavan työilmapiiriin. Palkan lisänä pelkät kehut eivät kuitenkaan palkitse riittävästi. Työsuhde-etujen koettiin parantavan työssä jaksamista ja ylläpitävän henkistä sekä fyysistä hyvinvointia. Epäjohdonmukainen palkitseminen saattaa vaikuttaa työilmapiiriin negatiivisesti, sillä se voi aiheuttaa kateutta työntekijöiden kesken. Haastateltavat toivoivat, että palkitseminen olisi näkyvämpää ja johdonmukaisempaa.

Haastateltavat kokivat, että on tärkeää päästä osallistumaan koulutuksiin ja kehittää omaa ammattitaitoa. Osa haastateltavista ei mieltänyt lisäkouluttautumista palkitsemisena vaan asiana, joka kuuluu työn luonteeseen, sillä terveysalalla on tärkeää kehittää ammattitaitoa. McAuliffen ym. (2016) tutkimuksessa Tansaniassa ja Mosambikissa pidettiin yhtenä tärkeimpänä tekijänä työpaikassa ammatillista kehittymistä, joten opin- näytetyön tulos on samansuuntainen tämän tutkimuksen kanssa.

Tuloksia tarkasteltaessa voidaan huomata, että riittämättömällä palkitsemisella, joka ei kohtaa palkitsemisodotuksia, on useita negatiivisia vaikutuksia. Palkitsemismuotojen hyödyntämisellä ja palkitsemisodotusten huomioimisella oli puolestaan alan pito- ja vetovoimaa lisääviä vaikutuksia. Positiiviset ja negatiiviset vaikutukset toistuvat useaan kertaan aiemmissa tutkimuksissa ja haastateltavat toivat niitä esille eri konteksteissa. Palkitsemisen merkityksestä aiheutuvat syy-seuraussuhteet vaikuttavat keskenään toisiinsa.

7.2 Luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 197). Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitiin koko prosessin ajan.

Opinnäytetyössä omaksuttiin tieteenfilosofisia ajatuksia, kuten ontologisia ja epistemologisia kysymyksiä. Ontologisten kysymysten taustalla on ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ennen haastatteluiden toteuttamista. (Juuti & Puusa 2020b.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen myötä opittiin ymmärtämään opinnäytetyön aiheen ilmiötä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 94). Opinnäytetyötä tehdessä pohdittiin, mitä palkitseminen on ja tietoa haettiin opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä. Haastatteluita tehdessä

kerättiin ihmisen kokemuksia. Epistemologian mukaisesti opinnäytetyössä punnittiin suhdetta haastateltaviin ja hyödynnettiin haastattelua sen tiedon perusteella, että tieto on välitettävissä olevaa. (Juuti & Puusa 2020b.)

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tieteelliset tutkimukset ovat vertaisarvioituja. Tiedonhaku rajattiin vuosille 2015-nykyhetki, jotta tieto oli mahdollisimman relevanttia. Yhdessä tieteellisessä artikkelissa (4.) ei ollut koko tekstiä saatavilla. Artikkelin oli opinnäytetyön kannalta tärkeä, joten se tilattiin Metropolian kirjaston kautta luettavaksi. Johdonmukainen tiedonhaku vahvistaa opinnäytetyön uskottavuutta, mutta haastatteluaineisto (5) rajoittaa haastatteluiden tulosten teoreettista yleistettävyyttä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 198). Ilmiötä tarkastellessa ei käytetty pro gradu- tai AMK- opinnäytetöitä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 93).

Huolellinen ja järjestelmällinen aineistohallinta takasi, että aineisto pysyi mahdollisimman luotettavana ja muuttumattomana (Metropolian kirjasto- ja tietopalvelut 2021b). Aineiston keruun toimivuutta harjoiteltiin tekemällä etukäteen testihaastatteluita ja lisäksi kokeiltiin tietoturvallista aineistohallintaa. Tämä lisäsi opinnäytetyön luotettavuutta, sillä sitä varten oli harjoiteltu valmiiksi etukäteen huolellinen aineiston keruu- ja säilytystapa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 205.) Testihaastattelut ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin Microsoft Teamsissä toisillemme ja yhdelle terveystalon opiskelijalle ennen varsinaisia haastatteluita. Testihaastatteluun osallistunut terveystalon opiskelija ei osallistunut varsinaisiin haastatteluihin. Alkuun aloitettiin puhelu ja nauhoitettiin se Teamsin kautta. Kun nauhoituksia siirrettiin koneelle, ei niitä saanut äänitiedostomuotoon. Lisäksi sovelluksen kautta äänittäessä video meni suoraan Microsoft Sharepointiin, joten kyseistä tapaa ei koettu tietoturvallisena. Haastattelut päätettiin suorittaa niin, että puhelu toteutettiin Microsoft Teamsissä, mutta haastattelu äänitettiin puhelimeen. Puhelimesta äänitteet siirrettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun Z- asemalle.

Haastatteluja tehdessä tiedostettiin, että haastatteluasetelma eroaa normaalista arki-keskustelusta ja siten vuorovaikutustilanne ei ollut täysin luonnollinen. Haasteena pidettiin sitä, että haastattelun vuorovaikutuksessa oli useampi ihminen ja tällöin väärinymmärrys oli mahdollista. Haastattelussa reflektoitui haastateltavan vastauksia, jolloin haastateltava pystyi vahvistamaan tullessaan oikein ymmärretyksi, eikä näin ollen syntynyt ristiriitaisia käsityksiä siitä, mitä haastateltava vastauksellaan tarkoitti. Tarkoituksena oli haastatella vähintään viittä terveydenhoitajaopiskelijaa, jotta aineisto ei jäisi liian suppeaksi. Haastateltavien näkemyksiin palkitsemisesta hoitotyön ympäristössä

saattoi vaikuttaa tutkinnon vaihe ja yksilölliset kokemukset sekä haastattelutilanne ja -ympäristö. (Aaltio & Puusa 2020; Juuti & Puusa 2020b.) Aineiston analyysissä käytettiin suoria lainauksia haastatteluista, sillä se oli opinnäytetyön luotettavuuden kannalta olennaista. Suorat lainaukset kirjoitettiin kuitenkin yleiskielellä, jotta voidaan taata, ettei haastateltavat ole lainauksista tunnistettavissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 198.) Kerätty aineisto litteroitiin yhdessä, jolloin aineistosta jäi pienemmällä todennäköisyydellä opinnäytetyön kannalta olennaisia asioita litteroimatta. Wordin litterointi toiminto ei tunnistanut kaikkia sanoja äänitallenteista, lisäksi osa sanoista oli litteroitu vääriksi sanoiksi. Wordin litterointia korjattiin manuaalisesti kuuntelemalla ja lukemalla litteroitua tekstiä yhtä aikaa.

Haastattelun ensimmäisenä kysymyksenä oli määritellä hoitotyön toimintaympäristö (liite 1). Kysymyksen esitettyä havaittiin, että haastateltavat olivat joko pitkän hetken hiljaa tai toistivat kysymyksen ääneen, ikään kuin kysyäkseen haastattelijoilta, voiko kysymystä selventää. Haastateltavien vastausten perusteella voidaan todeta, että hoitotyön ympäristö käsitteenä voi olla opiskelijoille epäselvä tai hankala. Haastatteluista tehdessä huomattiin, ettei kysymys ja sen vastaukset vastannut tutkimuskysymyksiin. Tästä syystä sitä ei käsitellä enempää tuloksissa.

Opinnäytetyön haastatteluiden tulokset voivat olla yleistettävissä muille tieteenaloille, joka vahvistaa opinnäytetyön siirrettävyyttä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan myös yleistää pohdittaessa sairaanhoitajien palkitsemista, sillä terveydenhoitajilla on myös sairaanhoitajan pätevyys. Siirrettävyys varmistettiin kuvaamalla yksityiskohtaisesti haastatteluaineiston tulosten asiayhteys tarkasteltavaan ilmiöön, aineiston keruun ja analysoinnin, haastatteluihin osallistumisen kriteerit sekä otannan perustelu, jotka helpottavat prosessin seuraamista ulkopuolisen tutkijan näkökulmasta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 198.)

Meillä opinnäytetyön tekijöillä on kokemuksia palkitsemisen eri muodoista ja niiden hyödyntämisestä hoitotyön toimintaympäristössä, työharjoitteluiden ja työkokemuksen ansiosta. Lisäksi haastattelun perusjoukko on Metropolia ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoita, johon itsekin lukeudumme. Tämän vuoksi oli tiettyjä ennakkoletuksia opinnäytetyön ilmiöitä kohtaan, eikä opinnäytetyö täten ole täysin puolueeton, vaikka objektiivisuuteen pyrittiin. (Sarajärvi & Tuomi 2017: Luku 6.1. Totuus ja objektiivisuus laadullisessa tutkimuksessa.)

7.3 Eettisyys

Tämän opinnäytetyön alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä (Arene ry 2019: 7). Opinnäytetyössä noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti noudatettiin tarkkuutta, eettisyyttä, avoimuutta ja rehellisyyttä työn esittämisessä, tallentamisessa ja arvioinnissa. Työssä ei ole käytetty suoria lainauksia alkuperäislähteistä. Opinnäytetyöhön kirjoitettiin lähdeviitteet ja lähdeluettelon huolellisesti ja oikeaoppisesti Metropolian sosiaali- ja terveysalan kirjallisen työn ohjeiden mukaisesti. (Arene ry 2019: 5, 8; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6–7.)

Ennen haastatteluiden suorittamista haettiin tutkimuslupa Metropolia ammattikorkeakoululta, joka hyväksyttiin 29.4.2021 (Metropolia ammattikorkeakoulu 2020b). Osallistumispyyntö haastatteluihin välitettiin Metropolian käytänteiden mukaan avoimella ilmoituksella Metropolia Ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoille. Opiskelijat ottivat omatoimisesti yhteyttä osallistuakseen haastatteluun. Haastateltavia informoitiin kirjallisesti tutkimustiedotteella (liite 2) (Kuula-Luumi & Ranta 2017). Haastattelut perustuvat vapaaehtoisuuteen, joten haastateltavat ovat voineet halutessaan keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen missä tahansa vaiheessa opinnäytetyön etenemistä (Arene ry 2019: 9). Haastateltaville lähetettiin Suostumus tutkimukseen osallistumisesta- lomake allekirjoitettavaksi (liite 3). Haastateltavia informoitiin haastatteluiden äänittämisestä tutkimustiedotteessa (liite 2) ja sanallisesti ennen haastattelun aloittamista.

Haastattelun alussa käytiin vielä suullisesti läpi haastattelun kulku ja haastateltavan oikeudet haastattelutilanteessa. Haastattelua ei ohjattu liikaa, mutta haastattelun aihepiirissä pitäydettiin. (Hirsjärvi & Hurme 2015: 89–91.) Haastattelussa ei kysytty arkaluonteisia kysymyksiä ja haastateltavia sekä heidän vastauksiansa kunnioitettiin (Kuula 2015: Aineiston hankinnan erityiskysymyksiä). Useammassa haastattelussa haastateltavat käyttivät kiro sanoja korostamaan omia näkemyksiä tai jonkin ilmiön kuvauksessa. Kiro sanojen käyttöä opinnäytetyön raportissa pohdittiin eettisyyden kannalta. Kiro sanoja ei poistettu suorista lainuksista, mutta niitä sensuroitiin asiallisempaan muotoon.

Aineistonhallinnassa noudatettiin eettisiä periaatteita ja huolehdittiin lainsäädännön toteutumisesta. Kerättyä aineistoa säilytettiin asianmukaisesti ja aineistosta saatua tietoa esitellään niin, ettei haastateltavien henkilöllisyyttä voi tunnistaa vaivattomasti. Työssä ei käsitelty erityisiä henkilötietoryhmiä. (Tietosuojalaki 1050/2018.)

Henkilöt esitellään raportissa haastateltavina ja suoria lainauksia käytettäessä mainittiin yksilöllinen tunnus, jotta suorista lainauksista ei voida päätellä haastateltavan henkilöllisyyttä. Yksilölliset tunnukset ovat numeroitu satunnaisjärjestyksessä, eli ne eivät vastaa haastattelujen järjestystä. Henkilötiedot ja äänitteet poistetaan kuuden kuukauden kuluttua opinnäytetyön valmistumisesta. (Kuula-Luumi & Ranta 2017.) Kerättyä aineistoa säilytettiin ainoastaan niin, kuin haastateltavien kanssa on sovittu (liite 2 ja 3). Opinnäytetyön tulosten esittämisessä on pyritty säilyttämään haastateltavien anonymiteetti. Opinnäytetyön tulokset raportoitiin ryhmätasolla eikä yksittäisten haastateltavien tunnistaminen ole mahdollista.

7.4 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, että aineellisen palkitsemisen koetaan lisäävän työmotivaatiota ja työssä viihtymistä. Aineeton palkitseminen lisää puolestaan positiivista työilmapiiriä ja työssä viihtymistä. Riittäväksi koettu palkka ja työilmapiiri lisäsivät työpaikkaan sitoutumista. Terveystenhoitajaopiskelijoiden merkittävin palkitsemisodotus oli palkkatason nouseminen.

Useampi haastateltava totesi haastattelun alussa, etteivät he koe peruspalkkaa ja sitä täydentäviä lisiä palkitsemisen muodoksi. Palkka ja sitä täydentävät lisät koettiin itsensänselvyytenä lain ja työehtosopimuksen puitteissa. Haastattelun alussa pohjustimme haastateltavia haastatteluun ja kaikki haastateltavat totesivat, etteivät tienneet kaikista mahdollisista palkitsemismuodoista. Tähän saattaa vaikuttaa se, että haastateltavat vielä opiskelevat terveydenhoitajiksi ja heillä on kokemuksia palkitsemisesta vasta harjoitteluista ja kesätöistä. Palkitsemistietoisuutta tulisikin lisätä tekemällä organisaatioissa palkitsemisesta näkyvämpää ja johdonmukaisempaa. Opiskelijoita ja työntekijöitä tulisi myös tiedottaa enemmän organisaatioissa olevasta palkitsemisjärjestelmästä.

Opinnäytetyö ja aiemmat tutkimustulokset osoittavat, että tyytymättömyys palkitsemiseen lisää työpaikan ja alanvaihdon aikeita. Palkitsemista tulisi kehittää työntekijöiden odotusten mukaan, jotta alan työntekijät saadaan sitoutumaan työpaikkaan ja pysymään alalla. Lisäksi yksilöpalkitsemista tulisi hyödyntää enemmän.

Opinnäytetyön tuottamaa tietoa voidaan jatkossa hyödyntää tutkiessa hoitohenkilöstön ja hoitajaopiskelijoiden välisiä eroja siitä, kuinka merkityksellisinä eri palkitsemismuodot

koetaan. Suomessa hoitajien palkitsemista ei ole paljoa tutkittu, joten palkitsemista tulisi tutkia enemmän. Työnantajat voivat hyödyntää terveydenhoitajaopiskelijoiden palkitsemisodotuksia, kun pohditaan hoitohenkilöstön rekrytointia sekä sitouttamista työpaikkaan ja hoitotyöhön. Erityisesti työpaikoilla, joilla on ongelmia hoitohenkilöstön rekrytoinnissa tai henkilökunnan vaihtuvuus on suurta, olisi hyvä pohtia hoitohenkilöstön palkitsemisodotuksia. Opinnäytetyön tuloksissa on selkeitä toiveita esihenkilöiden sekä johdon suuntaan ja nämä toiveet tulisi ottaa huomioon esihenkilötyössä.

7.5 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi syvensi kirjallisen työn tekemisen taitoja. Saimme opinnäytetyön tekemisestä harjoitusta tieteellisen tutkimuksen tekemiseen, josta on hyötyä edetessä jatko-opintoihin tai työelämään. Meillä ei ollut aiempaa kokemusta aineiston analyysistä ja tulosten kirjoittamisesta kirjalliseen muotoon. Luimme menetelmäkirjallisuutta aiheesta ja saadun ohjauksen myötä opimme kirjoittamaan tuotetun tiedon kirjalliseen muotoon.

Opinnäytetyön tekeminen oli motivoivaa, sillä aihe on sen ajankohtaisuuden ja vaikutusten vuoksi alalle merkityksellinen. Hoitajat ja alan ammattijärjestöt ovat tuoneet pitkään sosiaalisessa mediassa ilmi palkitsemisen puutetta ja tyytymättömyyttä alan henkilöstötilanteeseen. Opinnäytetyöprosessin aikana mediassa nousi useita kohuja hoitajien kokemista palkitsemistavoista. Alan ajankohtaisen tilanteen seuraaminen oli opinnäytetyöprosessin aikana tärkeää, jotta opinnäytetyön ilmiöstä saatiin kattava kokonaiskuva.

Terveydenhoitaja toimii työssään terveyden edistämisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijana, jonka tulee perustaa oma tieto ja taito tutkittuun tietoon. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti meidän oppimisvalmiuksiamme sekä tiedonhaun ja -käsittelyn taitoja. Opimme etsimään tieteellisesti tutkittua tietoa eri tietokannoista ja arvioimaan tietoa kriittisesti. Käytimme opinnäytetyötä tehdessä Microsoft Officen sovelluksia, joka syvensi tietoteknisiä taitoja. Kohdatessa erilaisia potilaita on työhyvinvoinnilla iso merkitys. Opinnäytetyö osoittaa, että palkitseminen voi vaikuttaa työn laatuun ja jopa potilasturvallisuuteen. Tämän vuoksi on tärkeää huolehtia työntekijöiden jaksamisesta.

Terveydenhoitajan työ vaatii itsenäistä päätöksentekoa. Opinnäytetyön tekeminen opetti itseohjautuvuutta ja omatoimisuutta, jotta prosessi eteni aikataulun mukaisesti.

Terveystenhoitajan työssä huomattava osa on asiakkaan haastattelua. Prosessin aikana opimme haastattelusta tiedonkeruun menetelmänä, joka on myös olennainen osa terveystenhoitajan työtä. Haastattelut toteutettiin etänä, joka toi käytännön toteuttamiseen lisätyötä. Haastatteluiden edetessä kehityimme myös haastattelijoina ja harjaannuimme kysymään olennaisista asioista tarkentavia kysymyksiä. Opimme suunnittelemaan ja toteuttamaan haastattelut itsenäisesti. Lisäksi pohdimme tarkkaan haastatteluaineiston tietoturvallisen ja eettisen aineistonhallinnan. Terveystenhoitaja pohtii eettisyyttä työssään päivittäin ja tämän työn myötä kyky eettiseen päätöksentekoon vahvistui.

Opinnäytetyöprosessin alussa meillä oli joitakin ennakkokäsityksiä ja kokemuksia opinnäytetyön aiheesta. Opimme ymmärtämään palkitsemista ja sen merkityksiä monipuolisemmin opinnäytetyön edetessä. Olemme oppineet ymmärtämään, miten terveystenhoitajaopiskelijat saadaan paremmin sitoutettua työelämään ja pysymään alalla. Opinnäytetyössä opimme aineellisesta ja aineettomasta palkitsemisesta. Opiteen tiedon avulla osaamme itsekin osallistua palkitsemiseen opiskelu- ja työyhteisössä. Kollegoiden arvostus ja tuki sekä hyvä työilmapiiri ovat tärkeä osa aineetonta palkitsemista. Tärkeintä kuitenkin olisi, että työyhteisössä tehtäisiin yhteistyötä paremman palkitsemisen eteen.

Lähteet

Aaltio, Iiris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Juuti, Pauli & Puusa, Anu (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Luku 11.

Abdullah, Ibrahim Muhammad & Huang, Dechun & Sarfraz, Muddassar & Sadiq, Waqas Muhammad 2021. Service Innovation in Human Resource Management During COVID-19: A Study to Enhance Employee Loyalty Using Intrinsic Rewards. *Frontiers in Psychology* 12. <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627659>>. Viitattu 24.3.2021.

Ammattibarometri 2021. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja sairaanhoitajat: Tammi-kesäkuu 2021. <<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=21&ammattikoodi=3221&kieli=fi>>. Viitattu 27.9.2021.

Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. <<https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>>. Viitattu 14.9.2021.

Ayalew, Emiru & Workineh, Yinager 2019. Job satisfaction and associated factors among nurses in Bahir Dar city administrative, North West Ethiopia, 2017. *BMC Research Notes* 12. <<https://doi.org/10.1186/s13104-019-4363-4>>. Viitattu 24.3.2021.

Colindres, C.V & Bryce, E & Coral-Rosero, P & Ramos-Soto, RM & Bonilla, F & Yassi, A 2018. Effect of effort-reward imbalance and burnout on infection control among Ecuadorian nurses. *International nursing review* 65 (2). 190-199. <<https://doi.org/10.1111/inr.12409>>. Viitattu 24.3.2021.

Gunawan, Joko & Aunguroch, Yupin & Fisher, Mary L. 2019. Competence-based human resource management in nursing: A literature review. *Nursing Forum* 54 (1). 91–101.

Hakonen, Anu & Hakonen, Niilo & Hulkko-Nyman, Kiisa & Ylikorkala, Anna 2018. Kokonaispalkitsemisen johtaminen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hakonen, Anu & Nylander, Minna & Sweins, Christina 2015. Palkitsemisen vaikuttavuus. Teoksessa Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus: Osa 5.2.

Hakonen, Anu & Nylander, Minna 2015. Palkitseminen Suomessa – nykykäytännöt ja historia. Teoksessa Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus: Osa 1.

Hakonen, Anu 2015. Psykologiset motivaatioteoriat – milloin palkitseminen motivoi? Teoksessa Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus: Osa 3.2.

Hallituksen esitys 8.12.2020. Hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi. Sote-Uudistus. <https://soteuudistus.fi/documents/16650278/49410096/FI_+Sote+HE.pdf>. Viitattu 22.9.2021.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Hämbling, Oliver 2018. Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals - a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. BMC Health Services Research 18 (1). <<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>>. Viitattu 17.9.2021.

Ikävalko, Heini 2015. Yhteensopivuus yrityksen strategian ja palkitsemisratkaisujen välillä – kontingenssiteoreettinen lähestymistapa. Teoksessa Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus: Osa 2.2.

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020a. Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Juuti, Pauli & Puusa, Anu (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus: Osa 1.

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020b. Laadullisen tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta. Teoksessa Juuti, Pauli & Puusa, Anu (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus: Osa 1.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. E-kirja. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuula, Arja 2015. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Kuula-Luumi, Arja & Ranta, Juha 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.). Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Luku: 4.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta 565/2020. Annettu Naantalissa 9.7.2020.

Liinalaakso, Virpi & Tenhiälä, Aino 2015. Esimiestyöskentely palkitsemisen toimivuuden varmistajana. Teoksessa Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus: Osa 4.3.

Lohmann, Julia & Wilhelm, Danielle & Kambala, Christabel & Brenner, Stephan & Muula, Adamson S. & De Allegri, Manuela 2018. 'The money can be a motivator, to me a little, but mostly PBF just helps me to do better in my job.' An exploration of the motivational mechanisms of performance-based financing for health workers in Malawi.

Health Policy and Planning, Volume 33 (2). 183–191.
<<https://doi.org/10.1093/heapol/czx156>>. Viitattu 5.10.2021.

Macey, Andy & Green, Cameron & Jarden, Rebecca J. 2021. ICU nurse preceptors' perceptions of benefits, rewards and supports and commitment to the preceptor role: A mixed-method study. *Nurse education in practice*. 51 (2).

Maqbali, Al & Abdullah, Mohammed 2015. Job Satisfaction of Nurses in a Regional Hospital in Oman A Cross-Sectional Survey. *Journal of Nursing Research* 23 (3). 206 – 216. <<https://doi.org/10.1097/jnr.000000000000081>>. Viitattu 27.9.2021.

McAuliffe, Eilish & Galligan, Marie & Revill, Paul & Kamwendo, Francis & Sidat, Mohsin & Masanja, Honorati & De Pinho, Helen & Araujo, Edson 2016. *Globalization and Health* 12. <<https://doi.org/10.1186/s12992-016-0222-4>>. Viitattu 5.10.2021.

Metropolia ammattikorkeakoulu 2020a. Terveystenhoitaja AMK, päiväopiskelu. <<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/terveydenhoitaja>>. Viitattu 5.4.2021.

Metropolia ammattikorkeakoulu 2020b. Vastuullisen tutkimus-, kehitys ja innovaatiotoiminnan periaatteet Metropolia. <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/periaatteet>>. Viitattu 5.4.2021.

Metropolian kirjasto- ja tietopalvelut 2021a. Aineistojen tallentaminen. Avoin TKI-toiminta ja kirjaston hankepalvelut. Päivitetty 6.4.2021. <https://libguides.metropolia.fi/hankepalvelut/aineistojen_tallentaminen>. Viitattu 23.9.2021.

Metropolian kirjasto- ja tietopalvelut 2021b. Aineistonhallinta. Avoin TKI-toiminta ja kirjaston hankepalvelut. Päivitetty 6.4.2021. <<https://libguides.metropolia.fi/hankepalvelut/aineistonhallinta>>. Viitattu 23.9.2021.

Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Luku: 21.

Opetushallinnon tilastopalvelu 2020. Ammattikorkeakoulujen valtakunnallinen uraseurantakysely. <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrl-joiZDk5MmY2MzQtY2E1Ni00MGE4LTg5OWUtNzUwZDJjY-TlXNGRmlwidCI6IjIxMDczODIkdjYjgtND-cxNi05ZGEyLWw0ZTNhY2YwMzBkYilslmMiOjh9>>. Viitattu 21.3.2021.

Park, Sujin & Kim, Youngji 2018. Influences of Nursing Work Environment and Patient Safety Environment on Nurse Outcomes. *Iranian journal of Public Health* 47 (10). 1605-1606. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6277730/>>. Viitattu 25.3.2021.

Pietilä, Ilkka 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Luku: 4.

Prezerakos, Panagiotis & Galanis, Peter & Moisoglou, Ioannis 2015. The work environment of haemodialysis nurses and its impact on patients' outcomes. *International journal of nursing practice* 21 (2). 132–140.

Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Juuti, Pauli & Puusa, Anu (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Luku: 9.

Ring, Marjo & Laulainen, Sanna & Rissanen, Sari 2019. Psykologinen sopimus sosiaali- ja terveydenhuollossa– Narratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Työelämän tutkimus* 17 (2). 88–102. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87114/46042>>. Viitattu 30.3.2021.

Rousseau, Denise 1989. Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2 (2). 121–139. <https://www.researchgate.net/publication/226857215_Psychological_and_Implied_Contracts_in_Organisations> Viitattu 5.4.2021.

Sairaanhoitajaliitto 2019. Tilastoja sairaanhoitajista. Alan opiskelijat. <<https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/tilastoja-sairaanhoitajista-2/>>. Viitattu 21.3.2021.

Sairaanhoitajaliitto 2020. Sairaanhoitajien työolobarometri. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf>. Viitattu 30.3.2021.

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Luvut 3.1, 4.4.3 ja 6.1.

Seitovirta, Jaana & Lehtimäki, Aku-Ville & Vehviläinen-Julkunen, Katri & Mitronen, Lasse & Kvist, Tarja 2018. Registered nurses' perceptions of rewarding and its significance. *Journal of Nursing Management* 26 (4). 457–466.

Seitovirta, Jaana 2018. Sairaanhoitajien palkitseminen erikoissairaanhoidossa, perusterveydenhuollossa ja yksityisessä terveydenhuollossa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden tohtoriohjelma. <<https://erepo.uef.fi/handle/123456789/20666?locale-attribute=fi>>. Viitattu 17.3.2021.

Siegrist, Johannes 1996. Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1). 27–41.

Sohlman, Petra 2020. Kunta-alan ja valtion eläköitymisennuste 2020–2039. Keva. <<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tama-on-keva--tiedostot/kunta-alan-ja-valtion-elakoitymisennuste-2020-2039.pdf>>. Viitattu 24.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030. Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162462/STM_2020_31_j.pdf>. Viitattu 22.3.2021.

Tehy 2021. Aula Research. Kysely tehyläisille 2021 –Tulosesitys Tehy 6.9.2021 <https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/dokumentti/aula_researchin_kysely_hoitajien_tyossajaksamisesta_ja_tyohyvinvoinnista_2021_id_17362.pdf>. Viitattu 15.9.2021.

Terveydenhoitajaliitto 2016. Terveydenhoitajan eettiset suositukset. <https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveydenhoitajan_eettiset_suosituks_21.6.2017.pdf> Viitattu 21.10.2021.

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 5.12.2018.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot. <<https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>>. Viitattu 23.9.2021.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Viitattu 25.3.2021.

Valvira 2021. Terveydenhuolto. Ammattioikeudet. Päivitetty 26.2.2021. <<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet>>. Viitattu 17.3.2021.

Vartiainen, Matti 2015. Palkasta kokonaispalkitsemiseen – muutosten vuosisata. Teoksessa Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus: Osa 1.3.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. E-kirja. Helsinki: Edita. Luku: 3.

Vuorikallio, Sanna-Kaisa 2020. Sairaanhoidtajien alanvaihto- mikä siihen johtaa? Haastattelututkimus. Pro Gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteiden vuorimaisteriohjelma. <<https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24266/16111361051944374458.pdf>>. Viitattu 21.3.2021.

World Health Organization 2020. State of the World's Nursing report 2020. Investing in education, jobs and leadership. <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>>. Viitattu 22.9.2021.

Äijö, Suvi 2014. Työntekijöiden työssä pysymisen edistäminen, Case: liikunta-alan yritys. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Yrityksen johtaminen. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95696/GRADU-1402920252.pdf>>. Viitattu 24.3.2021.

Haastattelurunko

Haastateltavien ennakkotiedot: nimi, Metropolian sähköpostiosoite, puhelinnumero, tutkinto-ohjelma, suoritettujen opintopisteiden määrä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata haastattelututkimuksen avulla Metropolian terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä. Haemme haastattelututkimuksen avulla vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisia käsityksiä terveydenhoitajaopiskelijoilla on hoitotyön toimintaympäristössä käytössä olevista palkitsemismuodoista?
2. Minkälaisia odotuksia terveydenhoitajaopiskelijoilla on palkitsemisesta?
3. Mihin palkitsemisella on terveydenhoitajaopiskelijoiden mielestä merkitystä?

1. Hoitotyön toimintaympäristö

- a. Miten määrittelet hoitotyön toimintaympäristön?
- b. Minkälaisia aineellisia palkitsemismuotoja koet, että hoitotyön toimintaympäristössä on käytössä?
- c. Minkälaisia aineettomia palkitsemismuotoja koet, että hoitotyön toimintaympäristössä on käytössä?

2. Palkitseminen

- a. Minkälaisia odotuksia sinulla on palkitsemisen suhteen hoitotyön toimintaympäristössä?
- b. Oletko kokenut palkitsemista hoitotyön toimintaympäristössä, esim. harjoittelussa?

3. Palkitsemisen merkitys

- a. Mihin palkitsemisella on mielestäsi merkitystä?

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä – Haastattelututkimus

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa terveydenhoitajaopiskelijoiden palkitsemisodotuksia ja palkitsemisen merkitystä.

Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska opiskelette terveydenhoitajaksi Metropolia ammattikorkeakoulussa. Tämän lisäksi teidän tulee olla suorittanut vähintään ensimmäisen vuoden opinnot, eli 60 opintopistettä. Lisäksi vaatimuksenamme on, että opiskelija on suorittanut vähintään sisätautien tai kirurgisen hoitotyön -harjoittelun.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne opiskelijana Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata haastattelututkimuksen avulla Metropolian terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan osana Metropolia Ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jonka toteuttaa terveydenhoitajaopiskelijat Iida Thorman ja Mariia Wendelin. Ohjaajana toimii lehtori Jaana Seitovirta (TtT). Tutkimuksen aihe on saatu Metropolia Ammattikorkeakoululta.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimushaastattelu toteutetaan etäyhteyksin, Microsoft Teams –sovelluksen avulla puhelinhaastatteluna. Puhelinhaastattelusta tallennetaan äänitallenne. Haastattelu toteutetaan kertaluontoisena yksilöhaastatteluna, jonka kesto on noin 30 minuuttia. Haastattelut on tarkoitus suorittaa kevään/kesän 2021 aikana. Haastatteluajankohdasta sovitaan tarkemmin puhelimitse tai sähköpostilla.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Haastattelututkimuksen tulokset ovat luettavissa opinnäytetyön raportista, joka julkaistaan avoimesti Theseus –tietokannassa. Informoimme haastateltavia sähköpostilla, kun opinnäytetyö on Theseuksessa luettavissa.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen henkilökohtaisista syistä. Tutkimuksen päätyttyä tunnistetiedot poistetaan, arvioilta marraskuussa 2021.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Iida Thorman

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: iida.thorman [REDACTED]

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Mariia Wendelin

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: mariia.wendelin [REDACTED]

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori (TtT)

Nimi: Jaana Seitovirta

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Myllypuron kampus

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: jaana.seitovirta [REDACTED]

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuojastatus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla Metropolia Ammattikorkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on:

Metropolia Ammattikorkeakoulu	<input checked="" type="checkbox"/>	Tuulia Aarnio [REDACTED] tuulia.aarnio [REDACTED]
Toimeksiantaja	<input type="checkbox"/>	Toimeksiantajan nimi:
Muu yhteistyötaho	<input type="checkbox"/>	Yhteistyötahon nimi:
Opinnäytetyöntekijät	<input checked="" type="checkbox"/>	Terveystietojen asiantuntija Iida Thorman Terveystietojen asiantuntija Mariia Wendelin

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisteripitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Iida Thorman

Organisaatio: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: iida.thorman [REDACTED]

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Mariia Wendelin

Organisaatio: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: mariia.wendelin [REDACTED]

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Tarvitsemme tutkimukseen haastateltavan nimen, sähköpostiosoitteen ja puhelinnumeron vain aineiston keruuta, eli puhelinhaastattelua varten. Lisäksi meidän tulee tietää haastateltavan tutkinto-ohjelma ja suoritettujen opintopisteiden määrä.

Haastattelu nauhoitetaan IPhonen sanelin -sovelluksella. Nauhoitus siirretään puhelimesta tietokoneelle, jonka jälkeen se hävitetään puhelimesta tietosuojajätteenä.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja, vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Haastateltavan henkilötiedot kirjaamme Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Haastateltavien tiedoille annetaan yksilöllinen tunnus, joista erotamme haastateltavat tallennettaessa tietoa.

Haastattelussa äänitämme puhelimella asiapuheen ja äänitteistä ei tule ilmi haastateltavan henkilötietoja. Kaikki tutkimuksessa kerätty tieto säilytetään Metropolian henkilökohtaisella suojatulla verkkolevyasemalla. Henkilötietoja ja äänitallenteita käsitellään opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisilla tietokoneilla, joita säilytetään opiskelijoiden omissa kodeissa.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on mahdollistaa yhteydenpito haastateltaviin. Henkilötietoja tarvitsemme myös tutkimussopimuksen laatimiseen. Henkilötietoja ei käsitellä tutkimuksessa ja tutkimuksen tulokset tullaan yleistämään yhteisö tasolle.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittely perustuu haastateltavan suostumukseen osallistua tutkimukseen.

Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittely aika)

Tutkimuksen toteutus alkaa 12.4.2021 ja päättyy 31.12.2021 mennessä.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Opinnäytetyön raportoinnin ja sen arvioinnin jälkeen nämä tunnistetiedot poistetaan, tutkimuksen päätyttyä joulukuussa 2021. Henkilötietoja ei arkistoida.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Henkilötietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.**Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät opinnäytetyön tekijät lukitussa tiedostossa eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista. Haastattelusta voidaan käyttää suoria lainauksia tutkimuksen julkaistussa versiossa. Pyrimme kuitenkin tutkimuksessa säilyttämään haastateltavien anonyymiteetin.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerättyjä näytteitä säilytetään tutkimuksen ajan, jonka jälkeen ne hävitetään tietosuojajätteenä.



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Terveystyöntekijöiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä – Haastattelututkimus

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Iida Thorman, [REDACTED],
[REDACTED], Mariia Wendelin, [REDACTED], [REDACTED],
Jaana Seitovirta (TtT), [REDACTED], [REDACTED]

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvata haastattelututkimuksen avulla Metropolian terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Taulukko 4. Tutkimuksia palkitsemisesta hoitotyön toimintaympäristössä.

Tekijä(t), vuosi, lähde ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä, Aineisto/otos	Tutkimuksen päätulokset
1. Abdullah, Ibrahim Muhammad & Huang, Dechun & Sarfraz, Muddassar & Sadiq, Wagas Muhammad 2021. Service Innovation in Human Resource Management During COVID-19: A Study to Enhance Employee Loyalty Using Intrinsic Rewards. Frontiers in Psychology 12. Pakistan	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hoitajien näkökulmasta, kuinka hoitajat saadaan pysymään uskollisena työpaikkaan COVID-19 pandemian aikana, kun työntekijöille on ankara tarve sekä työn ja yksityiselämän vaatimukset ovat ristiriidassa keskenään.	Poikittaistutkimus/Korrelaatiotutkimus/Ositettu otanta N=500 n=250	Kun yksilö kokee, että työn ja yksityiselämän vaatimukset ovat ristiriidassa keskenään, on hankala pitää huolta molemmista rooleista. Hoitajien uskollisuus työpaikkaa kohtaan lisääntyy tarjoamalla sosiaalisia ja psykologisia palkitsemiskeinoja.
2. Ayalew, Emiru & Workineh, Yinager 2019. Job satisfaction and associated factors among nurses in Bahir Dar city administrative, North West Ethiopia, 2017. BMC Research Notes 12. Etiopia	Tutkimuksen tarkoitus oli määrittellä hoitajien työtyytyväisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä Bahir Darissa, Etiopiassa.	Poikittaistutkimus/Strukturoitu kysely N=441 n=226	Työtyytyväisyyden päätekijät olivat uralla eteneminen, työturvallisuus ja arvostus. Työmotivaatioon vaikutti eniten mahdollisuus edetä uralla, suhde työkavereiden kanssa, työ itsessään, saavutukset työssä sekä työstä saatu tunnustus.
3. Colindres, C.V & Bryce, E & Coral-Rosero, P & Ramos-Soto, RM & Bonilla, F & Yassi, A 2018. Effect of effort-reward imbalance and burnout on infection control among Ecuadorian nurses. International nursing review 65 (2). 190-199. Ecuador	Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää ERI:n (Effort-Reward-Imbalance) tasapainon, loppuun palamisen ja infektioiden torjunnan yhteyttä toisiinsa hoitajilla Ecuadorissa.	Poikittaistutkimus/Strukturoitu kysely N=1050 n=333	Tutkimuksessa hoitajista osa koki työhön panostamisen ja palkitsemisen olevan epätasapainossa (ERI-mittari). ERI-mittarin epätasapaino altistaa loppuun palamiselle. Loppuun palamiselle altistui tutkimuksessa 35,8 % hoitajista. Hoitajissa se saattoi aiheuttaa sitoutumattomuutta infektioiden torjuntaan.
4. Gunawan, Joko & Aunguroch, Yupin & Fisher, Mary L. 2019. Competence-based human resource management in nursing: A literature review. Nursing Forum 54 (1). 91–101. Thaimaa/USA	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja selventää hoitotyön osaamisperusteisen henkilöstöjohtamisen (CBHRM) ominaisuuksia, taustoja ja mihin sillä on merkitystä.	Kirjallisuuskatsaus N=356 n=38	Osaamisperusteinen henkilöstöjohtaminen vaikuttaa kolmeen eri kategoriaan: työntekijöiden tulokseen, organisaation tulokseen ja taloudelliseen tulokseen. Se voi parantaa työntekijöiden pätevyyttä, työmotivaatiota, työssä pysymistä, suorituskykyä ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi se voi parantaa hoitotyön laatua, potilasturvallisuutta ja potilaiden tyytyväisyyttä hoitoon. Taloudellinen tulos voi johtaa liikevaihdon kasvuun.

Tekijä(t), vuosi, lähde ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä, Aineisto/otos	Tutkimuksen päätulokset
5. Hämming, Oliver 2018. Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals - a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. BMC Health Services Research 18 (1). Sveitsi	Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työperäisiä tekijöitä tai ennusteita, jotka selittävät loppuun palamisen ja alalta lähtemisen aikeita erityisesti hoitajilla ja lääkäreillä.	Poikittaistutkimus/ Postikyselytutkimus N=1840	Hoitajilla havaittiin, että suuri ERI-mittarin epätasapaino johtaa joissain määrin tai vahvasti lisääntyneeseen stressitasoon. Lääkäreillä havaittiin, että työ- ja yksityiselämän epätasapaino johtaa joissain määrin tai vahvasti lisääntyneeseen stressitasoon. Lääkäreillä oli merkittävästi suurempiriski sairastua loppuun palamiseen kuin hoitajilla ja kätilöillä. Hoitajista sen sijaan suurempi osa ajatteli säännöllisesti alalta lähtemistä kuin lääkäreistä.
6. Lohmann, Julia & Wilhelm, Danielle & Kambala, Christabel & Brenner, Stephan & Muula, Adamson S. & De Allegri, Manuela 2018. 'The money can be a motivator, to me a little, but mostly PBF just helps me to do better in my job.' An exploration of the motivational mechanisms of performance-based financing for health workers in Malawi. Health Policy and Planning, Volume 33 (2). 183–191. Malawi	Tutkimuksen tavoitteena oli edistää kokonaisvaltaista ymmärrystä suoriutumisen pohjautuvaan rahoituksen vaikutusmekanismiin ja siten hoitohenkilöstön työntekijöiden motivaatioon. Hankkeena toimi Suoriutumiseen pohjautuva rahoitus Malawilaissa äitiys- ja vastasyntyneiden terveyslaitoksissa.	Puolistrukturoitu haastattelututkimus n=41	Tutkimuksen mukaan tulospalkkio lisää terveysalan työntekijöiden työmotivaatiota enemmän, kuin mahdollisuus ansaita lisätienestiä. Lisääntynyt mahdollisuus työskennellä tuloksellisesti ja uudet onnistumisen kokemukset sekä työn tarkoitus olivat tutkimuksen vastaajien mukaan merkittävimmät työmotivaatiota lisäävät tekijät.
7. Macey, Andy & Green, Cameron & Jarden, Rebecca J. 2021. ICU nurse preceptors' perceptions of benefits, rewards and supports and commitment to the preceptor role: A mixed-method study. Nurse education in practice. 51 (2). Australia	Tutkimuksen tavoitteena on selvittää teho-osastolla työskentelevien hoitajien käsityksiä opiskelijaohjaajan roolin hyödyistä, palkitsevuudesta, tuesta ja sen yhteyttä sitoutua opiskelijaohjaajan rooliin. Tutkimuksen tavoitteena oli myös tunnistaa tehohoidossa työskentelevien hoitajien ainutlaatuinen ammattitaito.	Poikittaistutkimus/ kyselylomake (Likert-asteikko ja avoimet kysymykset) N=113 n=28	Palkitseminen ja työnantajan tuki vaikuttivat positiivisesti opiskelijaohjaukseen sitoutumiseen. Sisäinen palkitseminen sitoutti hoitajia paremmin opiskelijaohjaajan rooliin kuin ulkoinen palkitseminen. Tutkimuksessa huomattiin myös, että vaikka työnantajan tuki oli vähäistä, pysyivät ohjaajat sitoutuneena, mikäli palkitseminen oli riittävää.

Tekijä(t), vuosi, lähde ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä, Aineisto/otos	Tutkimuksen päätulokset
8. Maqbali, Al & Abdullah, Mohammed 2015. Job Satisfaction of Nurses in a Regional Hospital in Oman A Cross-Sectional Survey. Journal of Nursing Research 23 (3). 206–216. Oman	Tutkimuksen tavoitteena on mitata Omanin aluesairaalassa työskentelevien hoitajien tyytyväisyyttä ja määrittää siihen eniten vaikuttavat tekijät.	Poikittaistutkimus/ kyselylomake suljetuilla kysymyksillä N=227 n=143	Tutkimustulokset osoittivat, että yleisesti ottaen hoitajat olivat tyytyväisiä työhönsä (M= 3.49). Tyytyväisimpiä hoitajat olivat kollegoihinsa (M=4.16) ja vähiten tyytyväisiä palkkaan (M=2.58). Taustamuuttujista tuloksiin vaikutti eniten vastaajien ikä, työvuorot ja kansallisuus.
9. McAuliffe, Eilish & Galligan, Marie & Revill, Paul & Kamwendo, Francis & Sidat, Mohsin & Masanja, Honorati & de Pinho, Helen & Araujo, Edson 2016. Factors influencing job preferences of health workers providing obstetric care: results from discrete choice experiments in Malawi, Mosambique and Tanzania. Globalization and Health 12. Malawi, Mosambik ja Tansania.	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää synnytysopin parissa työskentelevien terveysalan työntekijöiden mieltymyksiä työn ominaisuuksiin Discrete choice experimentin (DCE) avulla.	Kvalitatiivinen kyselytutkimus n=1972	Malawissa vastaajat suosivat eniten työpaikkoja, joissa oli toimiva henkilöstöjohtaminen. Toiseksi tärkeimmäksi koettiin työpaikat, jotka tarjosivat työsuhteasuntoa. Terveysalan työntekijät suosivat myös työpaikkaa, jossa oli parempi palkka. Mosambikissa vastaajat pitivät tärkeänä ammatillista kehittymistä ja toimivaa henkilöstöjohtamista. Työpaikkaa, joka tarjosi työsuhteasuntoa, pidettiin tärkeämpänä kuin työpaikkaa, joka tarjosi korkeamman palkan. Tansaniassa työntekijät arvostivat eniten työpaikkaa, jossa oli toimiva henkilöstöjohtaminen. Ammatillinen kehittyminen ja laitteiden sekä lääkkeiden saatavuus oli tärkeämpää kuin korkeampi palkka.
10. Seitovirta, Jaana & Lehtimäki, Aku-Ville & Vehviläinen-Julkunen, Katri & Mitronen, Lasse & Kvist, Tarja 2018. Registered nurses' perceptions of rewarding and its significance. Journal of Nursing Management 26 (4). 457–466. Suomi	Tutkimuksen tavoitteena on tutkia suomalaisten sairaanhoitajien käsityksiä palkitsemismuodoista ja mihin palkitsemisella on merkitystä.	Poikittaistutkimus/ kyselylomake N=596 n=402	Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokivat aineettomat palkitsemismuodot hieman palkitsevimiksi, kuin aineellisen palkitsemisen. Palkitsevimiksi sairaanhoitajat kokivat potilas-/asiakastyön, työajan järjestelyiden mahdollisuuden sekä työympäristön ja työyhteisön ilmapiirin. Myös kouluttautumismahdollisuudet, arvostus ja työyhteisöltä saatu palaute, mahdollisuudet vaikuttaa, kehittää ja osallistua päätöksentekoon, sekä työn sisältö arvioitiin palkitsevammaksi, kuin aineelliset palkitsemismuodot. Aineellisista palkitsemistavoista korkeimman arvon sai peruspalkka ja sitä täydentävät lisät, seuraavina tulivat erilaiset luontois-, henkilöstö- ja muut edut sekä tulos- ja muut täydentävät palkkiot.