

# Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio

**Kati Lahnalampi**, TtM, kuntoutusohjaaja, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, [kati.lahnalampi@epshp.fi](mailto:kati.lahnalampi@epshp.fi)

**Mervi Roos**, TtM, väitöskirjatutkija, yliopisto-opettaja, hoitotiede, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Tampereen yliopisto, [mervi.roos@tuni.fi](mailto:mervi.roos@tuni.fi)

**Tarja Suominen**, THT, professori emerita, hoitotiede, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Tampereen yliopisto, [tarja.suominen@tuni.fi](mailto:tarja.suominen@tuni.fi)



VERTAISARVIOITU  
KOLLEGIALT GRANSKAD  
PEER-REVIEWED  
[www.tsv.fi/tunnus](http://www.tsv.fi/tunnus)

Lahnalampi K, Roos M & Suominen T. 2020. Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. *Tutkiva Hoitotyö* 18(2), 26–36.

## Tiivistelmä

### Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio

**Tutkimuksen tarkoitus:** Kuvata erikoissairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatiota.

**Aineisto ja menetelmät:** Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella sairaanhoitajilta (N=1468) vuonna 2018, vastausprosentti oli 21. Mittarina oli 19 väittämää sisältävä Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) -mittari. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin.

**Tulokset:** Sairaanhoitajien työmotivaatio oli korkea. Työmotivaation osa-alueista tunnistettu sääntely ja sisäinen motivaatio olivat korkealla tasolla. Ulkoinen sääntely oli alhaisinta, mutta oli kohtalaisen korkealla tasolla. Työmotivaatio oli parempi niillä sairaanhoitajilla, joilla oli vähän työkokemusta, joilla oli vähän työpaikasta tai ammatista lähtemisaikeita ja jotka, kokivat pystyvänsä hyvin yhdistämään työn ja vapaa-ajan.

**Päätelmät:** Vanhempien, pidemmän työkokemuksen omaavien ja vakituudessa työsuhteessa olevien sairaanhoitajien työmotivaatiota tulee jatkossa parantaa.

**Asiasanat:** erikoissairaanhoito, sairaanhoitaja, työmotivaatio

## Abstract

### Work motivation of nurses in specialized health care

Kati Lahnalampi, MNSc, Mervi Roos, MNSc, Tarja Suominen, PhD

**Purpose:** The purpose of the study was to describe nurses' work motivation in specialized medical care.

**Methods:** The data were collected via an electronic questionnaire from nurses (N=1468) in 2018, the response rate was 21. The instrument used was the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) with 19 statements. The data were analyzed using statistical methods.

**Results:** Nurses' work motivation was high. The subcategories of identified regulation and intrinsic motivation were at a high level. External regulation was lowest however being moderate high. Work motivation was better in those nurses who had little work experience, who had little intention to leave the job or profession, and who felt able to combine work and leisure well.

**Conclusions:** The work motivation of older nurses, with long work experience and permanent position must be improved further.

**Keywords:** specialized health care, nurse, work motivation

Lahnalampi K, Roos M & Suominen T. 2020. Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. *Tutkiva Hoitotyö* 18(2), 26–36.

Sairaanhoitajien tarve on maailmanlaajuisesti lisääntymässä väestön ikääntymisen ja sairaanhoitajien eläkepoistuman takia (OECD 2017). Vuoden 2018 tilastojen pohjalta on arvioitu seuraavan 20 vuoden aikana eläkkeelle jäävän 51 prosenttia sairaanhoitajista (Sohlman 2020). Työntekijöiden työmotivaation ylläpitäminen ja parantaminen terveydenhuollon organisaatioissa on tulevaisuudessa entistäkin tärkeämpää, jotta sairaanhoitajat pysyvät ammattissa, ovat valmiita kehittämään itseään ja työtään, ja että sairaanhoitajan työ pysyy tulevaisuudessakin vetovoimaisena. Työmotivaatioon vaikuttamalla voidaan edistää työntekijän hyvinvointia, sitoutumista, tuottavuutta ja vähentää lähtemisaikeita (Gagné ym. 2016).

#### TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Motivaatiotutkimuksissa on käytetty esimerkiksi Ryanin ja Decin (2000) itseohjautuvuusteoriaa (self-determination theory, SDT), joka on ihmisen käyttäytymistä, persoonallisuuden kehittymistä, suorittamista ja hyvinvointia kuvaava teoria. Sen mukaan osa motivaation muodoista on täysin tahdonalaisia heijastaen ihmisen omaa mielenkiintoa tai arvoja, kun taas osa voi olla kokonaan ulkoisia, jolloin ihminen tekee ulkoisten paineiden takia jotain mitä ei arvosta. Itseohjautuvuusteoriassa motivaatio jaetaan sisäisen ja ulkoisen motivaation

**Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?**

- Työmotivaatiota on tutkittu melko paljon kansainvälisesti, mutta kansallista tutkimusta on vähän.
- Aikaisempien tutkimusten mukaan sairaanhoitajat ovat vähintäänkin kohtalaisesti motivoituneita.
- Motivoitunut työntekijä on vahvemmin sitoutunut organisaatioon.

**Mitä uutta tietoa tutkimus tuottaa?**

- Erikoissairaanhoidossa työskentelevillä sairaanhoitajilla työmotivaatio on korkealla tasolla.
- Nuoremmat sairaanhoitajat ja sairaanhoitajat, joilla on vähemmän työkokemusta, ovat motivoituneimpia.
- Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen lisää työmotivaatiota, kun taas vähäinen työmotivaatio edistää halukkuutta lähteä organisaatiosta ja ammattista.

**Miten tuloksia voidaan hyödyntää hoitotyön käytännön kehittämisessä?**

- Vanhempien ja pidempään erikoissairaanhoidossa työskennelleiden sairaanhoitajien työmotivaation vahventamiseen on jatkossa kiinnitettävä enemmän huomiota esimerkiksi hyödyntämällä työaikajoustoja.
- Työmotivaatioon vaikuttavia seikkoja on tarpeen ottaa huomioon niin organisaatio- kuin työyksikötasolla, kun suunnitellaan pitkäkestoisia työmotivaatiota ylläpitäviä ja kehittäviä toimintatapoja, kuten esimerkiksi työkiertoa ja uramalleja.

lisäksi kontrolloituun ja autonomiseen motivaatioon. Kontrolloidussa (ulkoisen ja sisäistetty sääntely) motivaatiossa ihmisellä on tunne, että hän toimii ulkoisesti tai sisäisesti pakotettuna tai painostettuna. (Ryan & Deci 2017.) Identifika-

tion kautta tuleva sääntely eli tunnistettu sääntely ja sisäinen motivaatio ryhmitelään autonomiseksi motivaatioksi, koska näissä toimintaa ohjaa omaehtoisuus, eivät ulkoiset palkkiot tai rangaistukset (Ryan & Deci 2000).

**Lehnelampi K, Roos M & Suominen T. 2020.**  
Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. Tutkiva Hoitotyö 18(2), 26–36.

Aikaisempien tutkimusten mukaan sairaanhoitajat ovat vähintäänkin kohdallisesti motivoituneita tekemään työtään (Toode 2015). Sairaanhoitaja, jonka työtä ohjaava henkilökohtainen arvo on hyväntahtoisuus, on motivoitunein (Koch ym. 2014).

Sairaanhoitajan työssä miehiä ja naisia motivoi samat hoitotyön ominaispiirteet; epäitsekkyys, ihmissuhteet, työn mielenkiintoisuus, työn sisältö, työturvallisuus, käsin tehtävä työ, ammatilliset kontaktit ja työskentelyolosuhteet (De Cooman ym. 2008). Sukupuolten välisiä eroja kuitenkin löytyy. Miessairaanhoitajille työkaverien motivoiva vaikutus on isompi (Gaki ym. 2013) ja he arvostavat naisia enemmän työn autonomiaa sekä ura- ja johtamismahdollisuuksia (De Cooman ym. 2008).

Toode ym. (2015) toteavat vanhempien ja pitkään palveluksessa olleiden sairaanhoitajien työmotivaation olevan korkean, kun taas Kochin ym. (2014) tutkimuksessa alle 45-vuotiaat olivat motivoituneempia vanhempiin verrattuna. Nuoremmat arvostavat työssään tunneilmapiiriä ja heitä motivoi saatu tunnustus toisten auttamisesta tai uusien asioiden kokeilemisesta (Valencia & Raingruber 2010). Keskussairaalassa (Toode ym. 2015), kirurgisilla- ja yleisosastoilla hoitotyössä työskentelevät sairaanhoitajat ovat motivoituneempia (Koch ym. 2014). Sairaalassa tai avosektorilla toimivien hoitajien välillä ei ole havaittu motivaatioeroa (Asnat ym. 2019). Korkeaksi ammattitaitonsa kokevat sairaanhoitajat ovat työssään motivoituneita (Koch ym. 2014), kuten myös ne, joiden työnkuvaan kuuluu hallinnollisia tehtäviä (Lambrou ym. 2010).

Sairaanhoitajien työmotivaatiota edistäviä tekijöitä on tutkimuksissa löydetty useita. Ne ovat kokemuksellisia ja liittyvät sairaanhoitajaan itseensä, organisaatioon tai työhön. Nuorempia ja heitä, joilla on alle 10 vuotta ammatillista työkokemusta, motivoi työstä saatu status, valta ja ylenemismahdollisuudet sekä toisten sairaanhoitajien mentorointi, itsenäinen työ ja fyysinen työskentely-ympäristö (Kantek ym. 2015). Vanhempia sairaanhoitajia motivoi sosiaaliset kontaktit potilaiden ja heidän läheistensä kanssa, toisaalta

heidän motivaationsa taustalla voi olla myös pelko eristäytymisestä ja merkityksettömyyden tunteesta eläkkeelle jäädessään (Valencia & Raingruber 2010).

Rahan ja taloudellisten seikkojen motivoiva vaikutus on ristiriitainen. Yildizin ym. (2009) mukaan sairaanhoitajat eivät kokeneet rahan olevan työmotivaation taustalla, mutta Kantek ym. (2015) raportoivat taloudellisen turvan olevan yleisesti työmotivaatiota lisäävä tekijä. Lambroun ym. (2010) mukaan nais-sairaanhoitajien työmotivaatiota lisää työstä saatava vastike (palkka, edut, eläke, lomat), kun taas Gakin ym. (2013) tutkimuksessa vastike motivoi enemmän miehiä ja yli 35-vuotiaita sairaanhoitajia.

Sairaanhoitajat, joilla on sairaanhoitajatutkinnon jälkeistä koulutusta, kokevat motivoiviksi tekijöiksi työn ominaisuudet (Gaki ym. 2013). Työmotivaatiota edistävät toivomusten mukaiset työvuorot (Huttunen ym. 2009), muilta saatu arvostus (Kantek ym. 2015), tuki (Ahlstedt ym. 2019) ja potilaiden tyytyväisyys (Khomeiran ym. 2006). Tyytyväisyys työhön ja tunne, että työ on merkityksellistä, motivoivat sairaanhoitajia jäämään hoitotyöhön (Chenoweth ym. 2014). Työn autonomisuuden on todettu edistävän sisäistä motivaatiota ja sitä kautta sairaanhoitajien työhön sitoutumista (Galletta ym. 2011).

Työn tunneperäisillä vaatimuksilla on todettu olevan edistävä vaikutus sairaanhoitajan työmotivaatioon ja hyvinvointiin, joka ulottuu myös vapaa-ajalle ilmetten tarmokkuutena ja vireytenä (Donoso ym. 2015). Sairaanhoitajat, jotka kokevat työn ja vapaa-ajan tasapainon olevan hyvän, kokevat myös työmotivaationsa korkeaksi (Tanaka ym. 2010). Autonominen motivaatio on yhteydessä työhön sitoutumiseen ja saavutuksiin työssä (Trépanier ym. 2015), erityisesti vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla vahva autonominen motivaatio edistää sitoutumista työhön ja organisaatioon (Fernet ym. 2017). Kun sairaanhoitajien autonominen motivaatio on korkea, he ovat tarmokkaampia ja suorittavat työtehtävänsä paremmin (Trépanier ym. 2015). Hoitajat, joilla on korkea sisäinen ja ulkoinen motivaatio, raportoivat harvemmin burnoutin korkeasta tasosta tai aikomuksesta lähteä nykyisen työnantajan palveluksesta (Dill ym. 2016).

Sairaanhoitaja, joka hakee työstä itselleen mielihyvää ja tyydytystä, on vähiten motivoitunut (Koch ym. 2014). Sairaanhoitajien työmotivaatiota heikentävät edellä käsiteltyjen edistävien tekijöiden vähyys tai puuttuminen. Työmotivaatiota heikentäviksi tekijöiksi sairaanhoitajat ovat nimenneet johtajilta saadun epäoikeudenmukaisen kohtelun ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten tahoilta kokemansa arvostuksen puutteen (Khomeiran ym. 2006). Yksityselämän ongelmat, negatiivinen asennoituminen ja puutteet omassa kunnossa ovat työmotivaatiota heikentäviä seikkoja samoin kuin työssä koettu kiire, muutokset työssä, työympäristön toimimattomuus, työvälineiden puute, kireä ilmapiiri, johtajan epäammattillisuus ja koettu arvostuksen puute (Huttunen ym. 2009). Sairaanhoitajien työmotivaatiota heikentää myös työn vaativuuteen ja pätevyyyteen nähden huono palkka ja etenemismahdollisuuksien puute (Lephalala ym. 2008) sekä tehtävät, jotka mielletään alemman koulutuksen omaavien hoitajien tehtäviksi (Khomeiran ym. 2006). Sisätaudeilla työskentelevillä sairaanhoitajilla on alhaisempi motivaatio kuin kirurgian alalla työskentelevillä. Työmotivaatio on heikompi myös niillä sairaanhoitajilla, jotka käyttävät harvoin työssään tietokonetta. (Koch ym. 2014.)

Korkea kontrolloitu motivaatio on yhteydessä psyykkiseen uupumukseen ja psykosomaattisiin vaikeuksiin (Trépanier ym. 2015) sekä vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla ammatista tai organisaatiosta lähtemisaikeisiin (Fernet ym. 2017). Yli 34-vuotiaita sairaanhoitajia ajaa työstä pois muutokset ja vaikeudet olla mukana teknologian kehityksessä (Valencia & Raingruber 2010). Samoin epäsuotuisat työolot saavat sairaanhoitajan lähtemään sairaanhoitajan työstä (Langan ym. 2009).

Sairaanhoitajien työmotivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä on kansainvälisesti tutkittu varsin kattavasti. Suomessa tutkimus on ollut vähäistä, eikä uutta tutkimusta ole tehty. Työvoimapulan uhatessa sairaanhoitajien pysyvyyteen ja ammatin vetovoimaisuuteen on panostettava. Työmotivaatioon vaikuttaminen on yksi keino näiden saavuttamisessa.



## TUTKIMUKSEN TARCOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata erikoissairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatiota. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa nykyhetken kuvaus mahdollisten kehittämistarpeiden tunnistamiseksi.

Tutkimuskysymykset olivat

1. Millainen on erikoissairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatio?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä erikoissairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatioon?

## TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETLMÄT

### Aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin kokonaisotantana yhdessä keskussairaalassa. Kohderyhmänä oli kaikki huhti-toukokuussa 2018 erikoissairaanhoidossa työskentelevät sairaanhoitajat, ensihoitajat ja kättilöt (N=1468). Koska he kaikki ovat laillistettuja sairaanhoitajia, jatkossa kaikista ammattiryhmistä käytetään termiä sairaanhoitaja.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkija lähetti sähköpostitse saatekirjeen toimialueylihoitajille välitettäväksi oman toimialueen ylihoitajille ja osastonhoitajille, jotka välittivät saatekirjeen edelleen oman alueensa sairaanhoitajille. Saatekirje sisälsi linkin sähköiseen kyselylomakkeeseen. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, osallistumisen vapaaehtoisuus ja anonymiteetti tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Muistutuskirje lähetettiin viikon ja kahden viikon kuluttua. Kyselyyn vastasi 304 erikoissairaanhoidossa työskentelevää sairaanhoitajaa, vastausprosentti oli 20,7.

### Kyselylomake

Kyselylomake sisälsi 21 taustamuuttujaa (Taulukot 1 ja 2) ja sairaanhoitajien työmotivaatiota mittaavan The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) -mittarin (Taulukko 3). Mittarissa on 19 väittämää, joista muodostuu viisi osa-alueita: amotivaatio eli ei motivaatiota (3 väittämää), ulkoinen sääntely (6 väittämää, jakautuen sosiaaliseen (3) ja materiaaliseen (3)), sisäistetty sääntely (4 väittämää) ja identifioitu eli tunnistettu sääntely (3 väittämää) sekä

Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot (osa 1)

Taustatieto	n	%
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	275	91
Mies	26	9
<b>Ikä (vuotta)</b>		
< 33	80	27
33–48	118	40
> 48	99	33
<b>Avo- tai avioliitossa</b>		
Kyllä	252	83
Ei	51	17
<b>Kotona asuvia lapsia</b>		
Kyllä	176	58
Ei	127	42
<b>Ammattinimike</b>		
Sairaanhoitaja	248	83
Kättilö	32	10
Ensihoitaja	17	5
Muu, esim. osastonhoitaja	6	2
<b>Korkein suoritettu tutkinto</b>		
Opistoasteen tutkinto	98	32
Korkeakoulututkinto	204	68
<b>Tutkinnon ja nykyisen työn vastaavuus</b>		
Kyllä	286	95
Ei	16	5
<b>Esimiesasema</b>		
Ei	283	94
Kyllä	17	6
<b>Työkokemus terveydenhuoltoalalla (vuotta)</b>		
< 5	53	17
5–15	98	32
> 15	153	51
<b>Työkokemus sairaanhoitopiirissä (vuotta)</b>		
< 5	86	30
5–15	103	35
> 15	103	35
<b>Työkokemus nykyisellä työyksikössä (vuotta)</b>		
< 5	131	45
5–15	109	37
> 15	51	18

sisäinen motivaatio (3 väittämää). Mittarissa vastaajat arvioivat seitsemän portaisella Likert-asteikolla (1=ei lainkaan – 7=täysin), miten paljon he panostavat tai panostaisivat nykyiseen työhönsä. (Gagné ym. 2016.)

### Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin tilastollisesti SPSS 24 for Windows -tilasto-ohjelmalla. MWMS-mittarin eri osa-alueista muodostettiin viisi summamuuttujaa mittarin ohjeiden mukaisesti (Gagné ym. 2016). Summamuuttujien jakaumia tarkasteltiin histogrammien ja vinouslukujen avulla sekä Kolmogorov-Smirnov -testillä. Jakaumat todettiin vinoiksi. Mann-Whitney U-testillä tarkasteltiin kaksiluokkaisten taustamuuttujien ja Kruskal-Wallis H-testillä kolmi- tai useampi luokkaisten taustamuuttujien yhteyttä summamuuttujiin. Ryhmien välistä eroa kuvattiin mediaanilla ja kvartiileilla. Tilastollisen merkitsevyyden rajana oli  $p \leq 0,05$ . (Munro 2005.) Gagné ym. (2016) eivät määrittele tarkemmin MWMS-mittarin työmotivaation tasoja, joten tässä tutkimuksessa tulosten tiivistämiseksi ja selkeyttämiseksi työmotivaation tasoja tulkittiin ja raportoitiin seuraavasti: korkea, kun mediaani oli yli 5, kohtalaisen korkea mediaanin ollessa 3-5 ja alhainen sen ollessa alle 3.

## TUTKIMUSTULOKSET

### Tutkimukseen osallistuneiden kuvaus

Vastaajien keski-ikä oli 42 vuotta. Vastaajat olivat työskennelleet terveydenhuoltoalalla keskimäärin 17 vuotta ja nykyisessä työyksikössä keskimäärin kuusi vuotta. Kolmella neljästä vastaajasta työsuhte oli vakituinen. Viimeisen vuoden aikana vastaajista lähes puolet oli ollut aikeissa vaihtaa työpaikkaa ja lähes yksi kolmasosa aikeissa vaihtaa ammattia. Vastaajista hieman yli kaksi viidesosaa arvioi tämän hetkisen työmotivaationsa hyväksi ja lähes yksi kolmasosa kohtalaiseksi. (Taulukot 1 ja 2.)

### Sairaanhoitajien työmotivaatio

Sairaanhoitajat olivat motivoituneita työssään. Sairaanhoitajien identifioitu eli tunnistettu säätely ja sisäinen motivaatio olivat korkealla tasolla. Sisäistetty säätely oli kohtalaisen korkeaa.

Taulukko 2. Vastaajien taustatiedot (osa 2).

Taustatieto	n	%
<b>Toimialue</b>		
Konservatiivinen	81	27
Operatiivinen	65	21
Lasten- ja naistentaudit sekä synnytys	65	21
Ensihoito ja päivystys	45	15
Psykiatrinen	42	14
Varahenkilöstö- ja sijaispalvelu	5	2
<b>Työsuhte</b>		
Vakituinen	223	74
Määräaikainen	79	26
<b>Työaikaumato</b>		
Vuorotyö	216	72
Päivätyö	83	28
<b>Yhteisöllinen työvuorosunnittelu</b>		
Kyllä	169	59
Ei	119	41
<b>Automaattinen työvuorosunnittelu</b>		
Kyllä	22	8
Ei	270	92
<b>Liukuva työaika</b>		
Kyllä	15	5
Ei	286	95
<b>Työpaikan vaihtoaiheet</b>		
Kyllä	138	46
Ei	162	54
<b>Ammatin vaihtoaiheet</b>		
Kyllä	90	30
Ei	212	70
<b>Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen</b>		
Huonosti tai erittäin huonosti	53	18
Kohtalaisesti	108	36
Hyvin tai erittäin hyvin	140	46
<b>Itsearvioitu työmotivaatio</b>		
Huono tai erittäin huono	29	10
Kohtalainen	95	31
Hyvä	126	42
Erittäin hyvä	53	17

Taulukko 3. Työmotivaation osa-alueet ja osa-alueiden väittämät.

Työmotivaatio <sup>1</sup>	Mediaani	Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> <sup>2</sup>	α <sup>3</sup>
<b>Tunnistettu sääntely</b>	<b>6,0</b>	<b>5,0; 7,0</b>	<b>0,922</b>
Henkilökohtaisesti tärkeää	6,0	5,0; 7,0	
Linjassa omien arvojen kanssa	6,0	5,0; 7,0	
Henkilökohtainen merkitys	6,0	5,0; 7,0	
<b>Sisäinen motivaatio</b>	<b>5,3</b>	<b>4,3; 6,0</b>	<b>0,853</b>
Työnteko on hauskaa	6,0	4,0; 6,3	
Työ on kiinnostavaa	6,0	5,0; 7,0	
Työ on jännittävää	5,0	4,0; 6,0	
<b>Sisäistetty sääntely</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0; 5,5</b>	<b>0,852</b>
Ylpeydentunne itsestä	6,0	4,0; 6,0	
Osoittaminen itselle, että osaa	5,0	3,0; 6,0	
Muutoin häpeäisi itseään	3,0	2,0; 5,0	
Muutoin tuntisi itsensä huonoksi	3,0	2,0; 5,0	
<b>Ulkoisen sääntely</b>	<b>2,7</b>	<b>1,7; 3,7</b>	<b>0,863</b>
<b>Sosiaalinen</b>	<b>2,7</b>	<b>1,0; 4,3</b>	<b>0,961</b>
Muiden hyväksynnän saaminen	3,0	1,0; 4,0	
Muiden arvostuksen saaminen	2,0	1,0; 4,0	
Kritisoinnin välttäminen	2,0	1,0; 4,0	
<b>Materiaalinen</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0; 3,7</b>	<b>0,799</b>
Varmuus töiden jatkumisesta	2,0	1,0; 4,0	
Työn menettämisen pelko	2,0	1,0; 4,0	
Rahan takia	1,0	1,0; 3,0	
<b>Ei motivaatiota</b>	<b>1,3</b>	<b>1,0; 2,0</b>	<b>0,888</b>
Työ on ajanhaaskausta	1,0	1,0; 3,0	
Työ ei ole panostuksen arvoista	1,0	1,0; 2,0	
Työ on hyödytöntä työtä	1,0	1,0; 1,0	

<sup>1</sup> Mittarin asteikkona seitsemänportainen Likert-asteikko, arvot vaihtelivat välillä 1 = Ei lainkaan (samaa mieltä), 7 = Täysin (samaa mieltä). <sup>2</sup> Q1 = alakvartiili, Q3 = yläkvartiili, <sup>3</sup> Cronbachin alfa-arvo.

Ei motivaatiota-mittaava osa-alue oli sairaanhoitajilla alhaisin. (Taulukko 3.)

### Taustamuuttujien yhteys työmotivaatioon

Naissairanhoitajilla ja niillä, joilla ei ollut ammatin tai työpaikan vaihtoaikkeitä, oli **tunnistettu sääntely** korkeampi kuin miehillä ja niillä, joilla oli ammatin tai työpaikan vaihtoaikkeitä. Samoin niillä, jotka pystyivät yhdistämään työn ja vapaa-ajan, ja niillä, joilla oli vastaushetkellä hyvä tai erittäin hyvä itsearvioitu työmotivaatio tunnistettu sääntely oli

monia vastaajia korkeampi. (Taulukot 4 ja 5.)

**Sisäinen motivaatio** oli korkeampi sairaanhoitajilla, joilla ei ollut ammatin tai työpaikan vaihtoaikkeitä, jotka pystyivät yhdistämään työn ja vapaa-ajan ja joilla oli hyvä tai erittäin hyvä itsearvioitu työmotivaatio vastaushetkellä. (Taulukko 5.) Taulukko 5. tähän

Niillä sairaanhoitajilla, joilla oli alle viisi vuotta työkokemusta terveydenhuoltoalalta, oli korkeampi **sisäistetty sääntely** kuin niillä, joilla oli työkokemusta pidemmältä ajalta. (Taulukko 4.)

**Ulkoisen sääntely** oli korkeampaa alle 33-vuotiailla, korkeakoulussa tutkintonsa suorittaneilla, alle viisi vuotta terveydenhuoltoalalla ja sairaanhoitopiirissä työskennelleillä sekä määräaikailla sairaanhoitajilla. Ulkoisen sääntelyn **sosiaaliseen työmotivaatioon** oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ikä ja korkein tutkinto. Alle 33-vuotiaat ja korkeakoulussa tutkintonsa suorittaneet olivat sosiaalisesti motivoituneempia työssään kuin heitä vanhemmat sairaanhoitajat ja ne, joilla oli opistotason tutkinto. (Taulukko 4.) Ulkoisen sääntelyn **materiaaliseen työmotivaatioon** oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ikä, työkokemus terveydenhuoltoalalla ja sairaanhoitopiirissä sekä työsuhteen laatu. Alle 33-vuotiailla sairaanhoitajilla materiaallinen työmotivaatio oli korkeampi kuin heitä vanhemmilla. Samoin sairaanhoitajilla, joilla oli alle viisi vuotta työkokemusta terveydenhuoltoalalla ja sairaanhoitopiirissä ja joilla oli määräaikainen työsuhte, materiaallinen työmotivaatio oli muita vastaajia korkeampi. (Taulukot 4 ja 5.)

Työmotivaatio oli vähäisempää niillä, joilla oli ammatin tai työpaikan vaihtoaikkeitä, ja niillä, jotka pystyivät huonosti tai erittäin huonosti yhdistämään työn ja vapaa-ajan ja jotka arvioivat työmotivaationsa vastaushetkellä kohtalaiseksi, huonoksi tai erittäin huonoksi. (Taulukko 5.)

### POHDINTA

#### Tutkimustulosten tarkastelu

Tutkimuksessa tarkasteltiin yhden keskussairaalan sairaanhoitajien arvioita työmotivaatiostaan. Tutkimukseen osallistuneiden erikoissairanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien arvion mukaan heidän työmotivaationsa oli vahvaa. Erityisesti sairaanhoitajien tunnistettu sääntely, sisäinen motivaatio ja sisäistetty sääntely olivat korkealla tasolla. Tämä tulos on samansuuntainen tutkimuksen kanssa, missä todettiin virolaisten sairaanhoitajien olevan vähintään kohtalaisesti motivoituneita (Toode 2015). Kuitenkin eroavaisuuksia löytyy eri-ikäisillä ja sairaanhoitajilla, joilla on erimittaiset työkokemukset. Myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työstä tai ammatista lähtöaiheet ovat yhteydessä työmotivaation osa-alueisiin merkittävästi.

Lehtelampi K, Roos M & Suominen T. 2020. Erikoissairanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. Tutkiva Hoitotyö 18(2), 26–36.



Lahnalampi K, Roos M & Suominen T, 2020.  
Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio.  
Tutkiva Hoitotyö 18(2), 26–36.

Taulukko 4. Taustamuuttujien yhteys työmotivaatioon (osa 1).

Työmotivaation osa-alueet																					
Taustamuuttuja	Tunnistettu sääntely			Sisäinen motivaatio			Sisäistetty sääntely			Ulkoisen sääntely – sosiaalinen			Ulkoisen sääntely – materiaallinen			Ei motivaatiota					
	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	p <sup>1</sup>			
<b>Sukupuoli</b>	<0,001			<b>0,007</b>			<b>0,013</b>			0,678			0,399			0,623			0,020		
Nainen	6,0 (5,3; 7,0)			5,3 (4,7; 6,0)			4,3 (3,0; 5,5)			2,7 (1,7; 3,7)			2,7 (1,1; 4,0)			2,2 (1,0; 3,7)			1,0 (1,0; 2,0)		
Mies	4,8 (3,5; 6,0)			4,3 (3,1; 5,6)			3,5 (2,1; 4,3)			2,5 (1,8; 3,3)			2,0 (1,0; 3,3)			2,3 (1,7; 4,0)			1,7 (1,1; 2,8)		
<b>Ikä (vuotta)</b>	0,390			0,427			<b>0,022</b>			<0,001			<b>0,001</b>			<0,001			0,097		
<33	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,3; 6,7)			4,5 (3,5; 6,0)			3,3 (2,5; 4,5)			3,3 (1,8; 5,0)			3,0 (2,3; 4,3)			1,0 (1,0; 1,7)		
33–48	6,0 (5,0; 7,0)			5,0 (4,3; 6,0)			4,0 (3,0; 5,3)			2,3 (1,6; 3,3)			2,2 (1,4; 4,0)			2,0 (1,0; 3,0)			1,3 (1,0; 2,0)		
>48	6,0 (5,3; 7,0)			5,3 (4,7; 6,0)			4,0 (2,5; 5,0)			2,3 (1,2; 3,3)			2,0 (1,0; 3,8)			2,0 (1,0; 3,7)			1,3 (1,0; 2,0)		
<b>Avo- tai avioliitto</b>	0,051			0,195			0,782			0,383			0,543			0,693			0,861		
Kyllä	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,7; 6,0)			4,0 (3,0; 5,4)			3,0 (1,4; 3,8)			2,3 (1,0; 4,0)			2,0 (1,0; 3,0)			1,3 (1,0; 2,0)		
Ei	5,7 (4,8; 6,9)			5,0 (4,0; 6,6)			3,8 (3,3; 5,4)			2,5 (1,7; 3,7)			2,8 (1,3; 4,7)			2,7 (1,7; 3,7)			1,0 (1,0; 2,0)		
<b>Kotona asuvia lapsia</b>	0,900			0,917			0,189			0,510			0,683			0,281			0,848		
Kyllä	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,3; 6,0)			4,0 (2,9; 5,3)			2,5 (1,5; 3,7)			2,3 (1,0; 4,0)			2,0 (1,0; 3,5)			1,3 (1,0; 2,0)		
Ei	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,0; 6,3)			4,5 (3,3; 5,5)			2,7 (1,5; 3,7)			3,0 (1,0; 4,3)			2,5 (1,3; 3,7)			1,0 (1,0; 2,0)		
<b>Ammattinimike</b>	0,093			0,094			0,499			0,159			0,229			<b>0,003</b>			0,056		
Sairaanhoitaja	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,4; 6,3)			4,3 (3,0; 5,5)			2,7 (1,7; 3,7)			2,3 (1,0; 4,0)			2,3 (1,3; 3,7)			1,0 (1,0; 2,0)		
Kättilö	6,0 (5,0; 6,8)			5,0 (4,0; 6,0)			4,0 (3,0; 5,1)			2,8 (1,8; 4,2)			3,7 (2,0; 4,8)			2,0 (1,2; 3,8)			1,7 (1,0; 2,0)		
Ensihoitaja	5,3 (4,9; 6,0)			4,7 (3,8; 5,8)			3,0 (2,0; 5,6)			2,0 (1,1; 3,3)			1,5 (1,0; 4,5)			1,2 (1,0; 1,8)			1,5 (1,3; 3,1)		
<b>Korkein tutkinto</b>	0,515			0,451			<b>0,005</b>			<0,001			<b>0,001</b>			<b>0,008</b>			0,083		
Opistoaste	6,0 (5,3; 7,0)			5,3 (4,3; 6,0)			3,8 (2,5; 5,0)			2,2 (1,0; 3,2)			2,0 (1,0; 3,8)			2,0 (1,0; 3,3)			1,3 (1,0; 2,0)		
Korkeakoulu	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,3; 6,0)			4,3 (3,3; 5,5)			2,8 (1,8; 3,8)			3,0 (1,7; 4,7)			2,3 (1,3; 3,7)			1,0 (1,0; 2,0)		
<b>Tutkinnon ja nykyisen työn vastaavuus</b>	0,200			0,067			0,514			0,825			0,335			0,264			0,077		
Kyllä	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,3; 6,0)			4,0 (3,0; 5,3)			2,7 (1,7; 3,7)			2,7 (1,0; 4,2)			2,3 (1,3; 3,7)			1,0 (1,0; 2,0)		
Ei	5,7 (5,0; 6,7)			4,7 (3,8; 5,8)			4,4 (3,4; 5,8)			2,5 (1,5; 3,3)			3,0 (2,0; 4,8)			2,0 (1,0; 2,4)			1,6 (1,0; 3,3)		
<b>Esimiesasema</b>	0,116			0,135			0,594			0,287			0,458			0,101			0,909		
Kyllä	6,7 (6,0; 7,0)			5,7 (5,0; 6,0)			4,5 (2,3; 5,5)			2,2 (1,5; 3,2)			2,0 (1,7; 4,0)			2,0 (1,0; 2,3)			1,3 (1,0; 1,7)		
Ei	6,0 (5,0; 7,0)			5,3 (4,3; 6,0)			4,0 (3,0; 5,3)			2,7 (1,7; 3,7)			2,7 (1,0; 4,0)			2,3 (1,0; 3,7)			1,3 (1,0; 2,0)		

<sup>1</sup> Md=mediaani, Q<sub>1</sub>=alakvartiili, Q<sub>3</sub>=yläkvartiili, p=p-arvo

Taulukko 4. Taustamuuttujien yhteys työmotivaatioon (Osa 1, taulukko 4 jatkuu).

Taustamuuttuja	Työmotivaation osa-alueet													
	Tunnistettu sääntely		Sisäinen motivaatio		Sisäistetty sääntely		Ulkoisen sääntely		Ulkoisen sääntely – sosiaalinen		Ulkoisen sääntely – materiaallinen		Ei motivaatiota	
	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>
<b>Työkok. terveydenhuoltoalalla (vuosina)</b>	0,384		0,005		<0,001		<0,001		0,004		<0,001		0,005	
<5	6,0 (5,3; 7,0)		6,0 (4,3; 7,0)		4,8 (3,5; 5,8)		3,3 (2,5; 4,5)		3,7 (2,0; 5,0)		3,0 (2,3; 4,3)		1,0 (1,0; 1,7)	
5–15	6,0 (5,3; 7,0)		5,3 (4,8; 6,0)		4,5 (3,5; 5,8)		2,7 (1,8; 3,8)		2,7 (1,7; 4,7)		2,2 (1,1; 3,7)		1,0 (1,0; 1,7)	
>15	6,0 (5,0; 7,0)		5,0 (4,0; 6,0)		3,8 (2,5; 4,9)		2,3 (1,3; 3,3)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 3,3)		1,7 (1,0; 2,3)	
<b>Työkok. sairaanhoitopiirissä (vuosina)</b>	0,504		0,010		0,009		0,001		0,034		<0,001		0,014	
<5	6,0 (5,0; 7,0)		5,7 (4,2; 6,7)		4,5 (3,4; 5,6)		3,1 (2,0; 4,4)		3,5 (1,6; 5,0)		3,0 (2,0; 4,0)		1,0 (1,0; 1,7)	
5–15	6,0 (5,3; 7,0)		5,3 (4,7; 6,0)		4,3 (3,3; 5,5)		2,5 (1,5; 3,5)		2,0 (1,7; 4,0)		1,8 (1,0; 3,3)		1,2 (1,0; 1,8)	
>15	6,0 (5,0; 7,0)		5,0 (4,1; 5,7)		4,0 (2,5; 4,8)		2,5 (1,2; 3,5)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 3,3)		1,7 (1,0; 2,7)	
<b>Työkok. nyk. työyksikössä (vuosina)</b>	0,683		0,420		0,157		0,028		0,112		0,005		0,008	
<5	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,0; 6,3)		4,5 (3,3; 5,5)		2,8 (1,8; 3,9)		3,0 (1,3; 4,7)		2,7 (1,0; 3,7)		1,0 (1,0; 1,7)	
5–15	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,7; 6,0)		4,0 (3,0; 5,0)		2,5 (1,8; 3,7)		2,3 (1,7; 4,0)		2,0 (1,0; 3,7)		1,7 (1,0; 2,0)	
>15	6,0 (5,3; 7,0)		5,0 (4,7; 5,7)		4,0 (2,5; 5,3)		2,0 (1,0; 3,5)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 3,0)		1,7 (1,0; 2,3)	

<sup>1</sup> Md=mediaani, Q<sub>1</sub>=alakvartiili, Q<sub>3</sub>=yläkvartiili, p=p-arvo

Tässä tutkimuksessa selvisi, että sairaanhoitajan iällä ja työkokemuksella on merkitystä siihen, mitkä motivaation osa-alueet ohjaavat hänen työntekoaan. Nuoria sairaanhoitajia ja sairaanhoitajia, jolla on vähän työkokemusta, motivoi tämän tutkimuksen mukaan ulkoisen ja sisäistetyt sääntelyn osa-alueet. Tämä tulos on samanlainen aikaisemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan nuoret ja vähemmän aikaa alalla olleet kokivat motivoiviksi tekijöiksi työstä saamansa statuksen ja ulkopuolisilta henkilöiltä saamaansa arvostuksen tekemästään työstä (Kantek ym. 2015).

Tässä tutkimuksessa nuorille, alle 33-vuotiaille sairaanhoitajille, ja heille, joilla on vähän työkokemusta ja joilla on määräaikainen työsuhde, on tärkeää ulkoisen sääntelyn osa-alue. Heitä motivoi työstä saatu hyväksyntä ja arvostus. Samoin heille on merkityksellistä ulkoisen sääntelyn materiaallinen osa-alue; raha ja varmuus töiden jatkumisesta. Tulos on samanlainen kuin Kantekin ym. (2015) tutkimuksessa, jossa todettiin rahan merkityksen olevan suuri sairaanhoitajilla, joilla oli alle viisi vuotta työkokemusta terveydenhuoltoalalta. Toisaalta aikaisemmissa tutkimuksissa rahan on todettu olevan motivoiva tekijä vanhemmille sairaanhoitajille (Valencia & Raingruber 2010, Gaki ym. 2013), mitä tulosta ei tässä tutkimuksessa tullut esille. Määräaikaisessa työsuhteessa oleville sairaanhoitajille töiden jatkuminen on merkityksellinen työmotivaation ylläpitäjä ja heidän toiminnalleen antaa suuntaa toive vakituisen työsuhteen saavuttamisesta. Sisäistetty sääntely eli ylpeys itsestä ja osaamisestaan, oli korkein niillä sairaanhoitajilla, joilla oli vähän työkokemusta. Tämä tulos eroaa Tooden (2015) tutkimuksesta, jossa todettiin sisäistetyt sääntelyn olevan korkea niillä sairaanhoitajilla, joilla oli pidempi työkokemus alalta. Tooden (2015) tutkimuksessa todettiin myös tunnistetun sääntelyn olevan korkea niillä, joilla on vähän työkokemusta. Tätä tulosta ei tässä tutkimuksessa tullut esille. Arvostuksen osoittaminen, esimerkiksi vastuutehtäviä antamalla tai sanallisesti kehumalla, tulisi olla aktiivinen osa päivittäistä johtamista erityisesti nuorten ja vähän aikaa työssä olleiden sairaanhoitajien esimiehillä.

**Lehtelampi K, Roos M & Suominen T. 2020.**  
Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio.  
Tutkiva Hoitotyö 18(2), 26–36.



Lahnalampi K, Roos M & Suominen T. 2020.  
Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio.  
Tutkiva Hoitotyö 18(2), 26–36.

Taulukko 5. Taustamuuttujien yhteys työmotivaatioon (Osa 2).

Työmotivaation osa-alueet														
Taustamuuttuja	Tunnistettu sääntely		Sisäinen motivaatio		Sisäistetty sääntely		Ulkoisen sääntely		Ulkoisen sääntely – sosiaalinen		Ulkoisen sääntely – materiaallinen		Ei motivaatiota	
	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>†</sup>
<b>Toimialue</b>	0,389		0,178		0,025		0,082		0,023		0,360		0,744	
Operatiivinen	6,0 (5,0; 7,0)		5,7 (4,8; 6,3)		4,3 (3,3; 5,5)		2,7 (1,0; 4,0)		2,7 (1,0; 4,0)		2,3 (1,0; 3,3)		1,3 (1,0; 2,0)	
Konservatiivinen	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,7; 6,0)		4,0 (3,0; 5,5)		2,2 (1,1; 4,0)		2,2 (1,1; 4,0)		2,3 (1,3; 3,3)		1,0 (1,0; 2,0)	
Lasten- ja naisten- taudit, synnytys	6,0 (5,3; 7,0)		5,2 (4,3; 6,0)		4,5 (3,5; 6,0)		3,7 (2,0; 5,0)		3,7 (2,0; 5,0)		2,3 (1,3; 4,0)		1,7 (1,0; 2,0)	
Psykiatrinen	6,0 (4,7; 6,3)		5,0 (3,5; 6,0)		3,8 (2,3; 4,4)		2,0 (1,0; 3,2)		2,0 (1,0; 3,2)		2,3 (1,0; 3,7)		1,0 (1,0; 2,0)	
Ensihoito ja päivystys	6,0 (5,0; 6,5)		5,0 (4,7; 6,0)		4,3 (2,5; 5,5)		2,2 (1,0; 5,0)		2,2 (1,0; 5,0)		2,0 (1,0; 3,3)		1,3 (1,0; 2,5)	
Varahenkilöstö- ja sijaispalvelu	6,0 (5,7; 6,7)		6,0 (5,0; 6,8)		3,5 (2,9; 4,5)		3,7 (2,0; 5,0)		1,7 (1,7; 3,8)		3,3 (2,7; 4,5)		1,0 (1,0; 1,5)	
<b>Työsuhde</b>	0,158		0,003		0,038		<0,001		0,015		<0,001		0,013	
Vakituisen	6,0 (5,0; 7,0)		5,0 (4,3; 6,0)		4,0 (2,8; 5,2)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,7; 3,3)		1,3 (1,0; 2,0)	
Määräaikainen	6,0 (5,3; 7,0)		6,0 (4,8; 6,7)		4,5 (3,5; 5,7)		3,3 (1,7; 5,0)		3,3 (1,7; 5,0)		3,2 (1,0; 4,3)		1,0 (1,0; 1,7)	
<b>Työaika</b>	0,033		0,850		0,910		0,063		0,081		0,090		0,205	
Vuorotyö	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,3; 6,0)		4,1 (3,0; 5,3)		2,7 (1,7; 4,3)		2,7 (1,7; 4,3)		2,3 (1,3; 3,7)		1,3 (1,0; 2,0)	
Päivätyö	6,0 (5,3; 7,0)		5,3 (4,4; 6,0)		4,1 (2,5; 5,8)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 3,3)		1,0 (1,0; 1,7)	
<b>Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu</b>	0,027		0,010		0,141		0,018		0,097		0,002		0,596	
Kyllä	6,0 (5,3; 7,0)		5,3 (4,7; 6,3)		4,5 (3,3; 5,5)		2,7 (1,7; 4,7)		2,7 (1,7; 4,7)		2,3 (1,7; 4,0)		1,0 (1,0; 2,0)	
Ei	6,0 (5,0; 7,0)		5,0 (4,0; 6,0)		4,0 (2,5; 5,3)		2,3 (1,0; 4,0)		2,2 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 3,3)		1,3 (1,0; 2,0)	
<b>Automaattinen työvuorosuunnittelu</b>	0,134		0,337		0,693		0,106		0,206		0,099		0,587	
Kyllä	6,7 (5,7; 7,0)		5,7 (4,7; 6,7)		3,5 (2,8; 6,0)		2,0 (1,0; 4,0)		1,7 (1,0; 4,0)		1,7 (1,0; 3,0)		1,0 (1,0; 1,7)	
Ei	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,3; 6,0)		4,0 (3,0; 5,3)		2,7 (1,3; 4,3)		2,7 (1,3; 4,0)		2,3 (1,3; 3,7)		1,3 (1,0; 2,0)	
<b>Liukuva työaika</b>	0,782		0,670		0,128		0,028		0,009		0,336		0,842	
Kyllä	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,0; 6,3)		4,0 (1,8; 4,8)		1,3 (1,0; 2,0)		1,3 (1,0; 2,0)		1,7 (1,0; 3,7)		1,0 (1,0; 2,0)	
Ei	6,0 (5,0; 7,0)		5,3 (4,3; 6,0)		4,0 (3,0; 5,5)		2,7 (1,3; 4,3)		2,7 (1,3; 4,3)		2,3 (1,3; 3,7)		1,3 (1,0; 2,0)	

<sup>†</sup> Md=mediaani, Q<sub>1</sub>=alakvartili, Q<sub>3</sub>=yläkvartili, p=p-arvo

Taulukko 5. Taustamuuttujien yhteys työmotivaatioon (Osa 2, taulukko 5 jatkuu).

Työmotivaation osa-alueet														
Taustamuuttuja	Tunnistettu sääntely		Sisäinen motivaatio		Sisäistetty sääntely		Ulkoisen sääntely		Ulkoisen sääntely – sosiaalinen		Ulkoisen sääntely – materiaallinen		Ei motivaatiota	
	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>	Md (Q <sub>1</sub> , Q <sub>3</sub> )	p <sup>1</sup>
<b>Ammatin vaihtoaikeet</b>		<0,001		<0,001		0,534		0,214		0,422		0,246		<0,001
Kyllä	5,7 (4,7; 6,0)		4,7 (3,7; 5,1)		4,0 (3,2; 5,5)		2,7 (1,2; 4,7)		2,8 (1,0; 4,7)		2,3 (1,3; 3,7)		1,7 (1,0; 2,3)	
Ei	6,0 (5,3; 7,0)		5,7 (4,7; 6,3)		4,0 (2,8; 5,3)		2,3 (1,0; 4,0)		2,3 (1,0; 4,4)		2,0 (1,0; 3,7)		1,0 (1,0; 1,7)	
<b>Työpaikan vaihtoaikeet</b>		<0,001		<0,001		0,380		0,437		0,520		0,592		0,001
Kyllä	5,7 (4,7; 6,3)		4,7 (4,0; 5,7)		4,0 (3,0; 5,5)		2,8 (1,0; 4,7)		2,7 (1,2; 4,2)		2,3 (1,3; 3,7)		1,7 (1,0; 2,3)	
Ei	6,0 (5,7; 7,0)		5,7 (5,0; 6,7)		4,3 (3,0; 5,3)		2,3 (1,0; 4,3)		2,3 (1,0; 4,0)		2,0 (1,0; 3,7)		1,0 (1,0; 1,7)	
<b>Työn ja vapaa-ajan yhdistäm.</b>		<0,001		<0,001		0,791		0,285		0,141		0,994		<0,001
Huonosti taterittain huonosti	5,3 (4,3; 6,0)		4,7 (4,0; 5,3)		4,3 (2,8; 5,5)		3,0 (2,0; 5,0)		3,0 (2,0; 5,0)		2,0 (1,0; 3,8)		1,7 (1,0; 3,0)	
Kohtalaisesti	6,0 (5,0; 6,7)		5,0 (4,0; 6,0)		4,0 (3,0; 5,3)		2,5 (1,7; 4,0)		2,5 (1,7; 4,0)		2,3 (1,0; 3,7)		1,3 (1,0; 2,0)	
Hyvin tai erittäin hyvin	6,2 (5,7; 7,0)		5,7 (5,0; 6,7)		4,3 (3,0; 5,5)		2,0 (1,0; 4,3)		2,0 (1,0; 4,3)		2,0 (1,3; 3,3)		1,0 (1,0; 1,7)	
<b>Työmotivaatio</b>		<0,001		<0,001		0,147		0,710		0,099		0,838		<0,001
Huono taterittain huono	5,3 (4,0; 6,0)		4,0 (2,3; 5,0)		4,5 (2,8; 5,5)		3,0 (1,0; 5,0)		3,0 (1,0; 5,0)		2,0 (1,0; 3,33)		2,0 (1,5; 3,3)	
Kohtalainen	5,3 (4,7; 6,0)		4,7 (4,0; 5,2)		3,8 (2,9; 5,0)		3,0 (1,9; 4,0)		3,0 (1,9; 4,0)		2,0 (1,3; 3,3)		1,7 (1,3; 2,4)	
Hyvä	6,0 (5,6; 7,0)		5,7 (5,0; 6,3)		4,5 (3,3; 5,5)		2,3 (1,7; 4,7)		2,3 (1,7; 4,7)		2,3 (1,3; 3,7)		1,0 (1,0; 1,7)	
Erittäin hyvä	7,0 (6,7; 7,0)		6,7 (5,7; 7,0)		4,0 (3,0; 5,3)		1,7 (1,0; 3,7)		1,7 (1,0; 3,7)		2,7 (1,0; 4,1)		1,0 (1,0; 1,0)	

<sup>1</sup> Md=mediaani, Q<sub>1</sub>=alakvartiili, Q<sub>3</sub>=yläkvartiili, p=p-arvo

### Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa käytetty MWMS-mittari (Gagné ym. 2016) on aikaisemmin validoitu yhdeksässä maassa seitsemällä eri kielellä. Mittari on tätä tutkimusta varten kaksoiskäännösprotokollan mukaisesti käännetty englannista suomeksi (WHO 2019). Mittarin soveltuvuus suomalaisen kontekstiin arvioitiin tutkijaryhmässä. Mittarin reliabiliteetti on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu Cronbachin alfa -arvojen mukaan vahvaksi.

Työn ja vapaa-ajan hyvä tasapaino on sairaanhoitajille merkityksellistä ja sen myötä vaikuttaa heidän työmotivaationsa (Tanaka ym. 2010). Tässä tutkimuksessa sairaanhoitajilla, jotka kokivat pystyvänsä yhdistämään työn ja vapaa-ajan hyvin tai erittäin hyvin, tunnistettu sääntely ja sisäinen motivaatio olivat korkealla tasolla eli heillä työhön panostamisen taustalla on ylpeys itsestään ja osaamisestaan sekä työskentely työn kiinnostavuuden ja hauskuuden takia. Tämä tulos on erilainen Kochin ym. (2014) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan työmotivaatio on matala sairaanhoitajalla, jonka työskentelyä ohjaa mielihyvän tai nautinnon saaminen. Aikaisempien tutkimusten mukaan sairaanhoitajan mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa lisää sitoutumista (Huttunen ym. 2009, Yildiz ym. 2009). Tätä tulosta ei suoraan tässä tutkimuksessa tullut esille, mutta työvuoroihin vaikuttamisella on yhteys työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ja siten tärkeä seikka tämän tutkimuksen tuloksiin peilattessa.

Suuri osa sairaanhoitajista oli motivoituneita työhönsä, mutta viimeisen vuoden aikana lähes puolet sairaanhoitajista oli aikonut vaihtaa työpaikkaa ja noin kolmannes ammattia. Ne, joilla oli nähtävissä motivaation puutetta, olivat useimmin aikeissa lähteä ammatista tai työpaikasta. Tulos on samanlainen Gagnén ym. (2016) tutkimuksen kanssa. Tässä tutkimuksessa erityisesti sairaanhoitaja, jolla työhön panostamisen taustalla on korkea tunnistettu sääntely ja sisäinen motivaatio, oli harvemmin aikeissa vaihtaa työpaikkaa tai ammattia. Gagnén ym. (2016) tutkimuksessa tuli esiin samanlainen yhteys tunnistetun sääntelyn ja sisäisen motivaation sekä työpaikasta lähtöaikojen välillä.

**Lahnalampi K, Roos M & Suominen T. 2020.** Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. Tutkiva Hoitotyö 18(2), 26–36.

Tässä tutkimuksessa MWMS-mittarin osa-alueiden kaikkien summamuuttujien Cronbachin alfa -arvot olivat hyväksyttäviä, 0,80–0,96. (ks. Gagné ym. 2016.)

Aineisto kerättiin yhdestä keskussairaalaista, joten tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä sellaisenaan muihin keskussairaaloihin erilaisten toimintakulttuurien ja toimintayksiköiden rakenteiden vuoksi. Tutkimus kohdistui erikoissairaanhoidon sairaanhoitajiin, joten tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä perusterveydenhuollon sairaanhoitajiin. Vastaajista suurin osa oli naissairaanhoitajia, joten sukupuolten välisiä eroja ei voi tämän tutkimuksen perusteella yleistää. Eri ikäluokat olivat tasaisesti edustettuna, jolloin eri-ikäisten työmotivaation vertailu on mahdollista. Tuloksista saadaan kuitenkin hyvä yleinen informaatio sairaanhoitajien työmotivaatioon yhteydessä olevista tekijöistä.

Tutkimuksen kato oli suuri, sillä vastausprosentti oli 20,7 prosenttia. Sähköisen kyselyn vastausprosentti on usein todettu jäävän alhaiseksi. Tiedossa ei ole sitä, missä määrin sähköisen kyselyn väittäminen yhdyshenkilöiden kautta onnistui kaikille kohdejoukkoon kuuluville. Tutkija lähetti sähköpostitse saatekirjeen toimialueylihoitajille välitettäväksi oman toimialueen ylihoitajille ja osastonhoitajille, jotka välittivät saatekirjeen edelleen oman alueensa sairaanhoitajille. Saatekirje sisälsi linkin sähköiseen kyselylomakkeeseen. Yhdyshenkilöiden käyttö saattaa aiheuttaa sen, että vastaajat kokevat epäluottamusta anonymiteetin pysymisestä tutkimuksen aikana, jolloin he voivat sen takia jättää vastaamatta. Toisaalta tutkijoilla ei ollut mahdollista saada potentiaalisten vastaajien sähköpostiosoitteita ja osoittaa saatekirjettä suoraan heille. Saatekirjeessä oli vastaajille myös tieto, että linkki kyselylomakkeeseen on rakennettu niin, ettei tieto mistä sähköpostiosoitteesta tai tietokoneelta vastaus on lähetetty, välity eteenpäin.

Otos pyrittiin saamaan suureksi ja kattavaksi lähettämällä muistutuskirjeitä, pitkällä vastausajalla ja mahdollistamalla lomakkeen täyttäminen vaiheittain. Vastaajamäärän (n=304) katsottiin kuitenkin olevan tähän tutkimukseen riittävä ja kattava. Lisäksi vastauksia saatiin jokaiselta toiminta-alueelta, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

### Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tekemiseen haettiin ja saatiin tutkimuslupa kohdeorganisaatiosta. MWMS-mittarin käyttö lupa on artikkelin viimeisellä kirjoittajalla tutkimusryhmän johtajana. Tutkimukseen vastattiin anonymisti sähköisen linkin kautta eikä tutkija saanut tietää mistä sähköpostiosoitteesta tai miltä tietokoneelta kyselyyn on vastattu. Vastaaminen kyselyyn katsottiin suostumukseksi ja se kerrottiin tutkittavalle saatekirjeessä ja muistutuskirjeessä. Tutkittavilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkijalle, yhteystiedot löytyivät saatekirjeestä ja muistutuskirjeestä. Aineisto käsiteltiin siten, että yksittäistä vastaajaa tai pieniä ryhmiä ei voida tunnistaa. Tutkimusaineisto säilytettiin huolellisesti siten, että se oli koko analyysiprosessin ja raportoinnin ajan vain tutkimusryhmällä. Tutkimukseen kerätty aineisto säilytetään tutkimusjohtajan arkistossa salasanan takana, kunnes aineisto on raportoitu. (TENK 2019.)

### JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Vanhempien, vakituissa työsuhteissa olevien ja sairaanhoitajien, joilla on pitkä työkokemus terveydenhuollon alalta, työmotivaation ylläpitämiseen ja parantamiseen tulee kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Terveystieteiden organisaatioissa ja työyksiköissä tulisi systemaattisesti suunnitella pitkäkestoisia työmotivaatiota ylläpitäviä ja kehittäviä toimintatapoja, kuten esimerkiksi työkiertoa ja uramalleja.

Eri sukupolvien ja eripituisen työkokemuksen kartuttaneiden sairaanhoitajien työmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä olisi jatkossa tarpeen tarkastella lisää esimerkiksi haastattelututkimuksena, jotta saataisiin yksityiskohtaisempaa tietoa sairaanhoitajien työmotivaation ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.



## LÄHTEET

- Ahlstedt C, Eriksson Lindvall C, Holmstrom IK, Muntlin Athlin A. 2019. What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. *International Journal of Nursing Studies* 89, 32–38.
- Asnat D, Michal Mashiach Eizenberg MM, Halperin O. 2019. Hospital nurses in comparison to community nurses: motivation, empathy, and the mediating role of burnout. *Canadian Journal of Nursing Research* 51(2), 72–83.
- Chenoweth L, Merlyn T, Jeon Y-H, Tait F, Duffield C. 2014. Attracting and retaining qualified nurses in aged and dementia care: outcomes from an Australian study. *Journal of Nursing Management* 22(2), 234–247.
- De Cooman R, De Gieter S, Pepermans R, Du Bois C, Caers R, Jegers M. 2008. Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation. *Journal of Nursing Management* 16(1), 56–64.
- Dill J, Erickson R, Diefendorff J. 2016. Motivation in caring labour: implications for the well-being and employment outcomes of nurses. *Social Science & Medicine* 167, 99–109.
- Donoso L, Demerouti E, Hernández E, Cobo E. 2015. Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: a diary study about the role of emotional regulation abilities at work. *International Journal of Nursing Studies* 52(4), 804–816.
- Fernet C, Trépanier S-G, Austin S, Demers M, Austin S. 2017. Motivational pathways of occupational and organizational turnover intentions among newly registered nurses in Canada. *Nursing Outlook* 65(4), 444–454.
- Gagi E, Kontodimopoulos N, Niakas D. 2013. Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation of Greek nurses. *Journal of Nursing Management* 21(3), 483–490.
- Gagné M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, van den Broeck A, Aspelik AK, Bellerose J, Benabou C, Chemolli E, Güntert ST, Halvari H, Laksmi Indiyastuti D, Johnson PA, Hauan Molstad M, Naudin M, Ndao A, Hagen Olafsen A, Roussel P, Wang Z, Westbye C. 2016. The Multidimensional Work Motivation Scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24(2), 178–195.
- Galletta M, Portoghese I, Battistelli A. 2011. Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intentions in the Italian Healthcare: the mediating role of affective commitment. *Journal of Management Research* 3(2), 1–19.
- Huttunen A, Kvist T, Partanen P. 2009. Sairaanhoidajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. *Tutkiva Hoitotyö* 7(2), 21–27.
- Kantek F, Yildirim N, Kavla I. 2015. Nurses' perceptions of motivational factors: a case study in a Turkish university hospital. *Journal of Nursing Management* 23(5), 674–681.
- Khomeiran R, Yekta Z, Kiger A, Ahmadi F. 2006. Professional competence: factors described by nurses as influencing their development. *International Nursing Review* 53(1), 66–72.
- Koch S, Proynova R, Paech B, Wetter T. 2014. The perfectly motivated nurse and the others: workplace and personal characteristics impact preference of nursing tasks. *Journal of Nursing Management* 22(8), 1054–1064.
- Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. 2010. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health* 8(26), 1–9.
- Langan J, Tadych R, Kao C-C, Israel H. 2009. Registered nurse incentives to return to practice in the United States. *International Journal of Nursing Practice* 15(5), 359–367.
- Lephalala R, Ehlers V, Oosthuizen M. 2008. Factors influencing nurses' job satisfaction in selected private hospitals in England. *Curationis* 31(3), 60–69.
- Munro BH. 2005. *Statistical methods for health care research*. 5th edition. Lippincott Williams & Wilkins, USA.
- OECD. 2017. *Health at a glance 2017*. OECD indicators. [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2017\\_health\\_glance-2017-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2017_health_glance-2017-en#page1) [Luettu 25.5.2020]
- Ryan RM., Deci EL. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25(1), 54–67.
- Ryan RM, Deci EL. 2017. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development and wellness*. The Guilford Press, New York.
- Sohlman P. 2020. Kunta-alan ja valtion eläköitymisennuste 2020-2039. Pohjautuen vakuutettuihin 31.12.2018. Keva. Julkisen alan eläkeosaaja. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tama-on-keva-tiedostot/kunta-alan-ja-valtion-elakoi-tymisennuste-2020-2039.pdf>. [luettu 25.5.2020]
- Tanaka S, Maruyama Y, Ooshima S, Ito H. 2010. Working condition of nurses in Japan: awareness of work-life balance among nursing personnel at a university hospital. *Journal of Clinical Nursing* 20(1-2), 12–22.
- TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. [tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarviointin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2019.pdf) [Luettu 25.5.2020].
- Toode K. 2015. Nurses' Work Motivation – Essence and associations. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta. Tampereen yliopiston julkaisu ja. *Acta Universitatis Tamperensis* 2036. Tampereen yliopisto.
- Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. 2015. Hospital nurses' work motivation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 29(2), 248–257.
- Trépanier S-G, Forest J, Fernet C, Austin S. 2015. On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: insights from self-determination theory. *Work & Stress* 29(3), 286–305.
- Valencia D, Raingruber B. 2010. Registered nurses' views about work and retirement. *Clinical Nursing Research* 19(3), 266–288.
- WHO 2019. Process of translation and adaptation of instruments. [https://www.who.int/substance\\_abuse/research\\_tools/translation/en/](https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/translation/en/) [Luettu 25.5.2020]
- Yildiz Z, Ayhan S, Erdoğan S. 2009. The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction, and sociodemographic characteristics on intention to quit their current job: an empirical study in Turkey. *Applied Nursing Research* 22(2), 113–118.