



Työhön sitoutuminen hoitoalalla -Kirjallisuuskatsaus

Terhi Manninen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhön sitoutuminen hoitoalalla
-Kirjallisuuskatsaus

Terhi Manninen
Terveystyö
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2019

Terhi Manninen

Työhön sitoutuminen hoitoalalla - Kirjallisuuskatsaus

Vuosi 2019

Sivumäärä 22

Opinnäytetyössä tarkastellaan hoitoalan henkilöstön työhön sitoutumista. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat sitoutumiseen. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota hyödyntämällä voidaan lisätä henkilöstön työmotivaatiota ja sitoutumista. Tutkimus tehtiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tutkimusaineiston analysointimenetelmänä oli aineiston yhdistely.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu rekrytointia, perehdyttämistä, palkitsemista ja työilmapiiriä koskevasta kirjallisuudesta.

Tutkimuksessa esiin nousseet sitoutumiseen vaikuttavat tekijät on jaoteltu kahteen ryhmään: sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat arvot, työn mielekkyys ja ammatillinen kehittyminen. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvat johtaminen, palkka ja palkitseminen sekä työyhteisö.

Tulosten perusteella hoitoalan organisaatioissa kannattaa panostaa etenkin esimiestyön kehittämiseen ja tukemiseen. Hyvä esimiestyö ja työn organisointi parantavat työyhteisön ilmapiiriä ja lisäävät työn mielekkyyttä.

Asiasanat: sitoutuminen, sitouttaminen, työmotivaatio

Terhi Manninen

Commitment to work in caring industry - A literature review

2019

Pages

22

This Bachelor's thesis is concerned with employee commitment. The intention of the study was to examine factors which affect employee commitment. The aim of the study was to produce information for organisations to increase employee's motivation and commitment. The thesis was carried out as a narrative literature review and the results of the study were analysed with data combining.

The theoretical framework of the study consists of the literature about recruitment, orientation, compensation and working atmosphere.

The factors that were found in study are classified into two groups; internal and external factors. The first group is composed of values, the sense of work and professional development. The other group consists of leadership, salary and work community.

The results show that the leadership is an important factor of commitment, which should be developed and supported in organisations. A good managerial work and organisation of work improve work community's atmosphere and increase the sense of work.

Keywords: commitment, engagement, work motivation, employee's motivation

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työntekijöiden sitoutuminen.....	6
2.1	Rekrytointi	6
2.2	Perehdytys	8
2.3	Palkitseminen.....	9
2.4	Työilmapiiri	10
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	11
4	Opinnäytetyön toteutus	12
4.1	Kirjallisuuskatsaus	12
4.2	Aineiston valitseminen	12
4.3	Tiedonhankinta	13
4.4	Aineiston valinta	14
4.5	Aineiston analysointi	14
5	Tulokset	15
5.1	Sitoutumiseen vaikuttavat sisäiset tekijät	15
5.2	Sitoutumiseen vaikuttavat ulkoiset tekijät.....	15
6	Luotettavuus ja eettisyys	16
7	Johtopäätökset	17

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan hoitoalan työntekijöiden sitoutumista työhönsä. Opinnäytetyön tekijä on aiemmassa opinnäytetyössään selvittänyt henkilöstön sitoutumista eläkevakuutusyhtiössä (Pirinen & Uksila, 2006).

Hoitoalan työntekijöitä tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän, ja samanaikaisesti koulutukseen hakeneiden ja niistä valmistuneiden henkilöiden määrä on vähentynyt. Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö onkin organisaatiolle arvokas pääoma. Hoitoalan organisaatioiden on tärkeää tunnistaa ne seikat, joilla työntekijöiden sitoutumista työhönsä ja organisaatioon voidaan lisätä.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään johtamista, palkitsemista ja työilmapiiriä koskevia asioita. Tämän jälkeen kerrotaan kirjallisuuskatsauksen tekemisestä, käydään läpi tutkimustulokset ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 Työntekijöiden sitoutuminen

Sitoutunut henkilöstö on terveydenhoitoalalla tärkeä asia, sillä hoitoalan työntekijät eivät ole korvattavissa koneilla ja tekniikalla. Väestön ikääntymisen myötä hoitohenkilöstön tarpeen ennustetaan kasvavan entisestään. Osaavia ja kielitaitoisia hoitajia myös houkutteellaan ulkomaille töihin. Työvoiman sitouttamiseksi ja uusien työntekijöiden houkuttelemiseksi, kunta-alalla on mietitty erilaisia keinoja, joilla työvoimatarve voidaan turvata. Tällaisia keinoja ovat muun muassa johtamisen kehittäminen, määräaikaisten työntekijöiden vakinaistaminen, työtoiminta, työnantajakuvan parantaminen sekä viestinnän ja tiedonkulun kehittäminen. (Surakka 2009, 10-11.)

Tuula Surakka on koonnut kirjaansa 12-kohtaisen listan seikoista, jotka auttavat henkilöstön sitouttamisessa työhönsä hoitoalalla. Listassa mainitaan muun muassa hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys, opiskelijoiden kohtelu harjoitteluissa, hyvän työilmapiirin ylläpitäminen ja työssä kehittymisen mahdollisuus. (Surakka 2009, 71.)

2.1 Rekrytointi

Kun organisaatioon palkataan uusia työntekijöitä, määrittävät yrityksen arvot ja visio raamit rekrytoinnille. Rekrytoinnin tulee olla huolellisesti suunniteltu prosessi, johon koko henkilöstö osallistuu sen eri vaiheissa. Rekrytointi voidaan nähdä paitsi uusien työntekijöiden

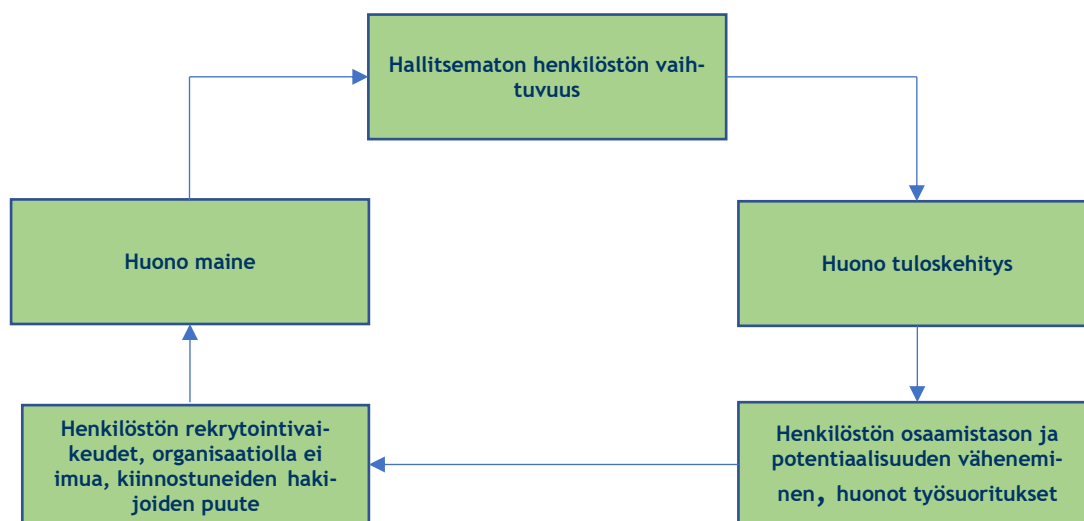
palkkaamisena, myös laajempaan kokonaisuutena, johon kuuluu myös henkilöstön sitouttamisen eli retentio. (Surakka 2009, 45.)

Terveystenhoitoalalla henkilöstöä on aiemmin ollut tarjolla vähintään kohtuullisesti, joten rekrytointiin ei ole erityisemmin panostettu. Määräaikaista työtä on myös totuttu pitämään normaalina terveydenhoitoalalla, koska niihin on yleensä saatu palkattua henkilökuntaa. Alueellisia eroja on kuitenkin ollut, mihin on omalta osaltaan vaikuttanut hoitoalan koulutuspaikkojen sijainti ja määrä. Nykyään tilanne on huonompi; ammattitaitoisia sijaisia ei ole saatavilla, koulutuksen hakijamäärät ovat vähentyneet ja opintonsa keskeyttäneiden määrä on lisääntynyt. Haastavassa tilanteessa kilpailuvaltteina toimivat organisaation näkyvyys, hyvä työnantajakuva eli imago sekä rekrytointiosaaminen. (Surakka 2009, 45-46.)

Työnantajamielikuvan luovat median, henkilöstön ja potilaiden kertomat asiat sekä työnantajan oma tiedottaminen. Hyvä työnantajakuva saadaan aikaiseksi työntekijöiden reilulla kohtelulla ja organisaation hyvin suunnitellulla, totuudenmukaisella ja rehellisellä viestinnällä. Mikäli työnhakija ei saa organisaatiosta riittävästi oikeaa tietoa, saattaa hän luottaa työpaikan valinnassa esimerkiksi puskaradion kautta saamiinsa, kenties väritettyihin tietoihin työnantajasta. Puskaradion kautta leviävät tiedot saattavat aiheuttaa sen, että työntekijöitä ei saada palkattua joihinkin yksiköihin. (Surakka 2009, 47-48.)

Työnantajien kannattaisi lisätä tiedottamista terveydenhoitoalan oppilaitoksiin, jolloin päästään vaikuttamaan työnantajamielikuvaan tulevien terveydenhuoltoalan työntekijöiden keskuudessa. Organisaatioissa kannattaa myös panostaa opiskelijoiden työharjoittelujaksoihin. Opiskelijoita ei saa olla harjoittelussa samanaikaisesti liian montaa, sillä silloin kaikki opiskelijat eivät pääse harjoittelemaan riittävästi esimerkiksi kädentaitoja. Työharjoittelujaksolle kannattaa nimetä jokaiselle opiskelijalle oma ohjaaja ja varaohjaaja mahdollisten poissaolojen varalle. Opiskelijat tulee ottaa työyhteisössä lämpimästi vastaan ja heitä tulee kohdella työyhteisön jäsenenä harjoittelun ajan. Arvostava ja ystävällinen kohtelu ovat erittäin tärkeitä, sillä työharjoittelun perusteella opiskelija saattaa tehdä päätöksen siitä, haluaako hän myöhemmin työskennellä kyseisessä organisaatiossa. (Surakka 2009, 48, 56-58.)

Huonon maineen saanut organisaatio on vaarassa joutua ”oravanpyörään”, josta poispääseminen on haastavaa. ”Oravanpyörällä” tarkoitetaan tilannetta, jossa osaava henkilöstö lähtee pois huonomaineisesta organisaatiosta. Tästä seuraa nopeasti tuloskehityksen ja työntekijöiden osaamisen heikkeneminen. Osaamistason heikkenemisen seurauksena työntekijöiden työsuoritukset ovat huonoja. Uusia työntekijöitä ei hakeudu organisaatioon, ja sen maine huononee entisestään. Kyseinen ketjureaktio on esitetty kuviossa 1. (Hildén 2002, 110.)



Kuvio 1 Oravanpyöräefekti (Hilden 2002, 111.)

2.2 Perehdytys

Perehdytys on uusien asioiden oppimista ja niiden soveltamista käytäntöön. Perehdytyksen avulla työntekijä oppii suorittamaan työtehtävänsä ja sopeutuu uuteen työyhteisöön. Uuden työntekijän aloittaessa työskentelyn myös työyhteisö joutuu omaksumaan uutta tietoa, muokkaamaan toimintatapojaan ja sopeutumaan uuden työntekijän tulon aiheuttamiin muutoksiin. Perehdytys onkin pitkäkestoinen prosessi, jonka sisältöön ja tavoitteisiin vaikuttaa organisaation strategia ja johtaminen. (Eklund 2018, 25-27.)

Mikäli yritys tavoittelee sitoutunutta ja kehityskykyistä henkilöstä, voi perehdytyksen tavoitteena olla esimerkiksi tuttu työympäristö ja siinä viihtyminen. Kaikki organisaatiot eivät tavoittele sitoutunutta henkilöstöä, vaan joissain työyhteisöissä lyhyet työsuhteet ja sijaisuudet voivat olla tavoiteltuja asioita. Tällöin perehdytys tavoitteena voi olla vaikkapa rutiinitehtävien hyvä hallinta tai työtehtävän nopea oppiminen. (Eklund 2018, 28-29.)

Perehdyttäminen alkaa aina uuden työntekijän vastaanottamisella ja aloituskeskustelulla. Keskustelun tarkoituksena on tutustuminen, mutta siinä käydään läpi myös perehdyttämisohjelma. Perehdyttämisohjelman läpikäynnin yhteydessä uudelle työntekijälle kerrotaan, milloin tältä odotetaan itsenäisiä suorituksia. Perehdyttämiseen tulee varata riittävästi aikaa, jotta perehdytettävä voi rauhassa keskittyä kuuntelemaan, kyselemään ja oppimaan. (Joki 2018, 112.)

Perehdytys ja sen onnistuminen vaikuttavat merkittävästi työntekijän sitoutuneisuuteen. Työsuhteen ensimmäisten 90 päivän aikana saadulla tuella on merkittävämpi vaikutus jatkossa

työn tulokseen ja työntekijän sitoutumiseen kuin perehdytysvaiheen jälkeen saadulla tuella. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä voi saada työssään onnistumisen kokemuksia, jotka puolestaan lisäävät työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. (Eklund 2018, 34-35.)

2.3 Palkitseminen

Työntekijöitä pidetään terveydenhoitoalla yhä useammin kallisarvoisena resurssina, jota halutaan hyödyntää aiempaa monipuolisemmin. Työnantajan olisi hyvä miettiä tapoja, joilla se voi osoittaa arvostustaan työntekijöille. Mahdollisia keinoja ovat aineettomat palkinnot kuten esimiehen tunnustus, koulutusmahdollisuudet ja joustavat työaikajärjestelyt sekä aineelliset palkitsemiset kuten rahalliset palkkiot. Organisaation palkitsemisjärjestelmän on hyvä sisältää sekä aineellisia että aineettomia palkitsemiskeinoja. (Surakka 2009, 65.)

Palkitsemisella voidaan myös vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Arkipäiväiset pienet palkitsemiset, kuten pullakahvit ilman tiettyä syytä tai vaikka hedelmäkori, kertovat työnantajan välittämisestä ja parantavat työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Koivukoski & Palomäki 2009, 29).

Siihen, minkä työntekijä kokee motivoivaksi asiaksi työssään, vaikuttaa paitsi persoonallisuus myös elämäntilanne. Sairaanhoidajan työssä, jossa palkka on matala suhteessa työn vaativuuteen, korostuu työntekijän sisäisten motiivien merkitys. Hoitoalan työntekijät ovat usein sitoutuneet työhönsä vakaumuksensa ja työn arvokkuuden ja mielekkyyden vuoksi. Tällöin työntekijä saa palkkion suoraan tekemästään työstä. Työpaikan pysyvyys voidaan myös nähdä yhtenä palkitsemiskeinona, sillä pysyvä työpaikka lisää työn mielekkyyttä. Etenkin kuntatyöntekijien kannattaisi hyödyntää pysyvän työpaikan mahdollisuutta rekrytoinneissaan. (Surakka 2009, 65-66.)

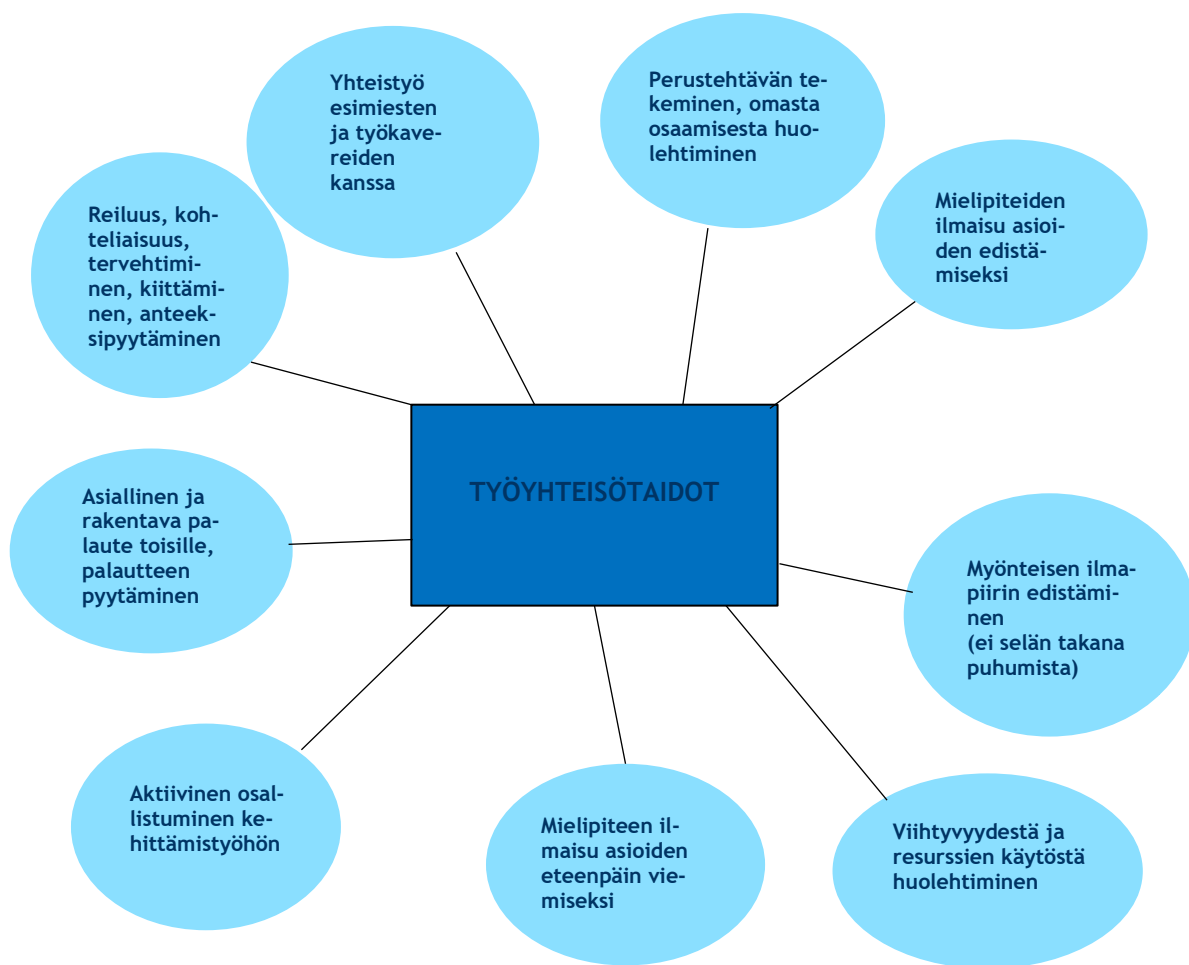
Hoitoalan palkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisista vuorotyöstä maksettavista lisistä. Suuri osa hoitajista saa kuitenkin vain peruspalkkaa. Vuorotyötä tekevillä työntekijöillä palkkataso on hieman korkeampi kuin päivätyötä tekevillä, mutta epäsäännöllinen työaika saattaa aiheuttaa muun muassa uupumista ja sosiaalisten suhteiden heikentymistä. Hoitajien palkkataso jää alle keskitason vertailtaessa suomalaisten palkansaajien tuloja. Monissa terveydenhoitoalan organisaatioissa on käytössä kolmen tai kuuden viikon jaksotyö, jossa työvuorot suunnitellaan etukäteen kyseiselle ajanjaksolle. Jaksotyöllä on todettu olevan useita hyviä puolia, mutta se on epäedullinen esimerkiksi ylityökorvausten muodostumisen suhteen. Työntekijän onkin monesti kannattavampaa pyytää ylityökorvaus vapaana kuin rahana. (Surakka 2009, 33.)

2.4 Työilmapiiri

Kollegiaalisuudella tarkoitetaan ammatillista yhteistyötä ja työkavereiden kunnioittamista. Kollegiaalisuus lääkäreiden välillä on mainittu jo Hippokrateen valassa vuonna 438 eKr, joten sillä on erittäin pitkä perinne. Hoitajien välisellä kollegiaalisuudella ei sen sijaan ole samantyyppistä pitkästä perinnestä. Hoitajien työnkuvaan kuuluu automaattisesti potilaan kunnioittaminen, mutta myös työkavereita tulisi arvostaa ja kunnioittaa. Tärkein kollegiaalisuuden ilmentymä hoitajien välillä on yhteistyö, joka käsittää perehdytyksen, konsultoinnin ja kollegan auttamisen. (Surakka 2009, 68-69.)

Kollegiaalisuutta lisääviä tekijöitä ovat työyhteisön avoimuus, työkavereiden arvostaminen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Työntekijöiden yksilöllisistä luonteenpiirteistä huumorintaju ja ystävällisyys lisäävät kollegiaalisuutta. Kollegiaalisuuden syntymisen estäviä luonteenpiirteitä ovat kateus ja huono itsetunto. Kollegiaalisuuden koetaan usein olevan vähäistä ja kateuden yleistä hoitajien välillä. Syynä kateuteen saattaa olla hoitotieteen lyhyt historia Suomessa. Hoitajat eivät itsekään arvosta omaa osaamistaan ja työtään, jolloin heidän itsetuntonsa on huono. Tämä puolestaan aiheuttaa toisten hoitajien arvostelua ja kritisointia. Minkäänlaista kiusaamista ei tule hyväksyä työyhteisössä, vaan esimiehen tulee puuttua siihen heti. Kiusaaminen vaikuttaa kiusatun työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen heikentävästi. Lisäksi se huonontaa koko työyhteisön ilmapiiriä ja hyvinvointia. Esimiehen, etenkin osastonhoitajan, johtamistyyllillä ja työjärjestelyillä voidaan joko edistää tai estää kollegiaalisuutta työyhteisössä. (Surakka 2009, 69-70.)

Jokainen työyhteisön jäsen voi edistää omalla panoksellaan työpaikan yhteisöllisyyttä. Työyhteisötaitoiksi tai työelämätaidoiksi kutsutaan arkisia taitoja, jotka kuitenkin usein unohtuvat kiireisessä työelämässä. (Manka & Manka 2016, 148-149.) Kuviossa 2 esitellään osa käytöstaivoista, jotka kuuluvat työyhteisötaitoihin.



Kuvio 2 Työyhteisötaidot (mukaillen Manka & Manka 2016)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat sitoutumiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota hyödyntämällä voidaan lisätä henkilöstön työmotivaatiota ja sitoutumista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

- Mitkä tekijät vaikuttavat hoitoalalla työskentelevien henkilöiden työhön sitoutumiseen?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa useaan eri ryhmään sen mukaan, mikä on niiden tarkoitus ja lähestymistapa. Yleisesti kirjallisuuskatsaustyypit jaetaan kolmeen pääryhmään; 1) kuvaileviin katsauksiin 2) systemaattisiin kirjallisuuskatsauksiin ja 3) määrälliseen meta-analyysiin ja laadulliseen metasynteesiin. (Axelin, Stolt & Suhonen 2015, 8-9).

Tässä opinnäytetyössä käytetään kuvailevaa eli narratiivista kirjallisuuskatsausta. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja julkaisuja ja niiden tutkimustiedot kootaan yhteen sanallisesti. Narratiivista kirjallisuuskatsausta käytetään eniten hoitotieteen kirjallisuuskatsauksissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 72.)

Kirjallisuuskatsausta tehdessä tutkijan tulee olla kriittinen lähdeaineistoa kohtaan. Tarkasteltavia asioita ovat muun muassa lähdemateriaalin ikä ja tutkimusraporttien laatu. Terveydenhoitoala muuttuu nopeasti, minkä vuoksi yli kymmenen vuotta vanhojen tutkimusten mukaan otto kirjallisuuskatsaukseen ei yleensä ole perusteltua. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen julkaisujen tulee olla mahdollisimman tieteellisiä ja tasokkaita, ammatillisia julkaisuja ja opinnäytetöitä ei oteta mukaan tutkimusaineistoon. (Kankkunen ym. 2009, 70-71.)

Kirjallisuuskatsauksen tekijän tulee toimia aineistoa analysoidessaan rehellisenä, puolueettomana ja objektiivisena tulkitsejana. Tärkeää on kuitenkin pitää koko ajan mielessä oman työn tavoite ja tutkimusongelma. Kirjallisuuskatsaus tulee jäsenellä siten, että siitä selvästi erotuu toisistaan erilaiset koulukunnat, näkökulmat ja tulkinnat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 113.)

4.2 Aineiston valitseminen

Tutkimusaineistoon otettiin mukaan ainoastaan suomalaisia julkaisuja, sillä tarkoituksena on tutkia suomalaisen terveydenhoitoalan henkilöstön sitoutumista. Kulttuurillisten erojen vaikutuksen välttäminen oli toinen syy ulkomaisten julkaisujen rajaamiselle pois hakukyselyistä; eri maissa terveydenhoitoalan organisaatioiden toimintatavat ja hoitajien työnkuvat saattavat erota suomalaisista käytännöistä.

Tutkimusaineistoon hyväksyttiin mukaan tutkimusartikkelit, pro gradu-tutkielmat, väitöskirjat, lisensoitetyöt ja ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt. Tutkimusaineistoon ei hyväksytty ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä. Taulukossa 1 on esitetty aineiston mukaanotto- ja poissulkukriteerit.

MUKAANOTTOKRITTEERIT	POISSULKUKRITTEERIT
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Julkaistu aikavälillä 2012-2019	Julkaistu ennen vuotta 2012
Tutkimusartikkelit	Maksulliset aineistot
Pro gradu-tutkielmat, väitöskirjat, lisensiaattityö, ylempi amk	Opinnäytetyö amk
Julkaisukieli suomi	Julkaisukieli muu kuin suomi
Sähköisessä muodossa olevat julkaisut	Muussa kuin sähköisessä muodossa olevat julkaisut

Taulukko 1 Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

4.3 Tiedonhankinta

Tutkimusaineistoa haettiin kahdesta eri hakutietokannasta; Finna.fi:stä sekä ProQuest Centralista. Finna.fi:ssä on mukana aineistoja suomalaisista kirjastoista, arkistoista ja museoista (finna.fi 2018). ProQuest Central on laaja ja monitieteinen hakutietokanta, jonka yksi keskeinen aihealue on terveystiede (ProQuest Central 2018). Haut tehtiin tarkennettuina hakuina ja asiasanat katkaistiin *-merkillä laajemman hakutuloksen saamiseksi. Mukaan tutkimusaineistoon otettiin vain sähköisesti saatavilla olevat, vuodesta 2012 eteenpäin julkaistut teokset.

Tietokanta	Hakutermit
Finna.fi	hoitaj* and sitoutu*
ProQuest Central	hoitaj* and sitoutu*

Taulukko 2 Aineiston hankinta

4.4 Aineiston valinta

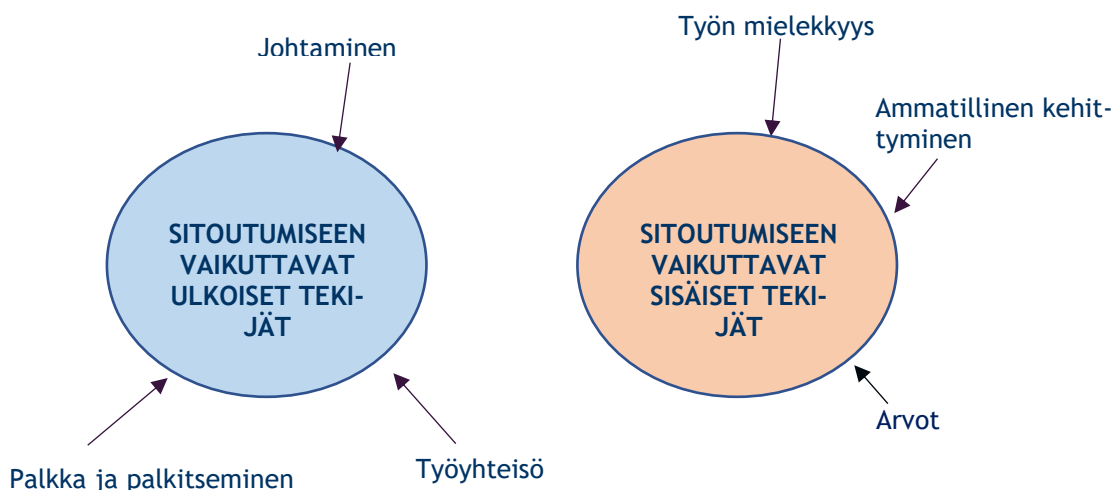
Hakutulosten otsikoiden perusteella osa aineistosta valittiin tarkempaan tarkasteluun. Näistä mukaan otetuista tutkimuksista luettiin tiivistelmä, jonka perusteella tutkimus joko karsittiin pois tai otettiin mukaan tarkempaan tarkasteluun. Jatkoon otetut tutkimukset luettiin huolella läpi huomioiden samalla opinnäytetyön tutkimuskysymys. Kirjallisuuskatsaukseen otettiin mukaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksen kannalta olennaisimmat lähteet.

Tietokanta	Hakulause	Rajaus	Tulokset	Hyväksytyt otsikon mukaan	Hyväksytyt tiivistelmän mukaan	Hyväksytyt koko tekstin perusteella
ProQuest Central	hoitaj* and sitoutu*	alkaen v 2012	40	4	2	2
Finna.fi	hoitaj* and sitoutu*	alkaen v 2012	106	7	5	4

Taulukko 3 Tiedonhaun tulokset

4.5 Aineiston analysointi

Mukaan otetut julkaisut luettiin tarkasti läpi ja niistä tehtiin muistiinpanoja. Opinnäytetyön kannalta olennaisimmat tiedot on koottu tutkijan taulukkoon (liite 1). Aineiston käsittely tapahtui aineiston yhdistelyä käyttäen. Kyseinen menetelmä soveltuu tähän opinnäytetyöhön, sillä tutkimusaineisto on lukumäärältään pieni. Aineiston yhdistelyssä tulosten sisältö esitellään ja nimetään, mutta eri lähteiden tulosten ja sisällön välisiä yhteyksiä ei analysoida. (Axelin ym. 2015, 88.) Tuloksista yleisimmin esiin nousevat tekijät on ryhmitelty kahteen eri luokkaan kuvion 3 mukaisesti. Tulokset käydään läpi kappaleessa 5 kyseisen luokittelun mukaisesti.



Kuvio 3 Tulosten jaottelu

5 Tulokset

5.1 Sitoutumiseen vaikuttavat sisäiset tekijät

Pesonen (2014, 16-17.) tutkimuksessa hoitajat ovat affektiivisesti eli emotionaalisesti sitoutuneita työyksikkönsä. Työntekijät kokevat organisaation tavoitteet ja arvot omikseen ja ovat valmiita lisäämään organisaation tehokkuutta omalla panostuksellaan. Ammatillista osaamista kehittävään koulutukseen osallistuminen lisää jonkin verran affektiivista sitoutumista.

Luomalla puitteet, joissa työntekijän on mahdollista suorittaa työnsä hyvin, voidaan parantaa organisaatiositoutumista. Valitettavan usein tämä asia ilmenee kuitenkin negatiivisen tarkastelun kautta. Työn liiallinen määrä ja kiire heikentävät sitoutumista ja vähentävät työntekijän motivaatiota ja työn kokemista mielekkääksi. (Kirjavainen 2019, 60.) Myös ammatillinen kehittyminen lisää työn mielekkyyttä ja parantaa työmotivaatiota (Kirjavainen 2019, 60).

Vanhusten parissa työskentelevien hoitajien työtyytyväisyyttä selvittävän tutkimuksen mukaan hoitajat ovat tyytyväisimpiä itsenäisyyteensä ja ammatilliseen asemaansa (Gustafsson, Katajisto, Puro, Stolt & Suhonen 2012, 28.)

5.2 Sitoutumiseen vaikuttavat ulkoiset tekijät

Hyvät sosiaaliset suhteet työntekijöiden välillä parantavat työmotivaatiota, mutta sosiaalisilla suhteilla esimiehen ei ole samanlaista vaikutusta. (Kirjavainen 2019, 61.) Myös Wasströmin (2018, 16.) mukaan työtoverit ja sosiaaliset suhteet heidän kanssaan ovat merkittävin työhyvinvointia lisäävä tekijä. Työhyvinvointia lisäävät myös mielekkäät työtehtävät.

Erikoistuminen tiettyihin tehtäviin ja potilaan tyytyväisyys ovat esimerkkejä työn mielekkyyttä lisäävistä tekijöistä.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen (HRM) on yksi tärkeimmistä työ- ja organisaatiositoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Tärkeimmiksi HRM-osa-alueiksi tutkimuksesta nousevat henkilöstön osaamisen kehittäminen ja johtamisen vuorovaikutus. (Hietämäki 2013, 8.) Arvostavan johtamisen osa-alueita ovat suunnitelmallinen johtaminen, tasa-arvoisuus, osaamisen arvostaminen ja työssä jaksamisen edistäminen. Arvostavalla johtamisella on positiivinen vaikutus työhön sitoutumiseen ja urakehitykseen. (Astala, Harmoinen, Hyytiäinen, Roos & Suominen 2015, 222.)

Palkkaus on merkittävin työmotivaatiota heikentävä tekijä. Palkan koetaan olevan epäoikeudenmukainen suhteessa työpanokseen. (Kirjavainen 2019, 60.) (Gustafsson ym. 2012, 28.)

6 Luotettavuus ja eettisyys

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kriteeristönä käytetään usein tutkimuksen uskottavuutta ja siirrettävyyttä. Jotta tutkimus olisi uskottava, tulee tulokset kuvata riittävän selkeästi. Lukijan tulee saada käsitys analyysin vaiheista sekä tutkimuksen vahvuuksista ja heikkouksista. Uskottavuutta arvioitaessa tarkastellaan siis tulosten luotettavuuden lisäksi analyysiprosessia. Siirrettävyydellä puolestaan tarkoitetaan sitä, että toinen tutkija voi halutessaan suorittaa saman tutkimusprosessin. Jotta tutkimus olisi siirrettävissä, tulee tutkimuskonteksti esitellä huolellisesti ja aineiston hankinta ja analysointi kuvata seikkaperäisesti. (Kankkunen ym. 2009, 160.)

Opinnäytetyön tutkimusaineistoa valittaessa on huomioitu lähteiden laatu ja luotettavuus, eivätkä opinnäytetyön tekijän omat ennakkokäsitykset ole vaikuttaneet lähdeaineiston valintaan ja tutkimustulosten tulkintaan. Tutkimusaineisto on suhteellisen pieni, mikä on otettu huomioon tulosten analysointitavassa; tutkimusaineistoja ja niiden sisältöjä ei tämän vuoksi analysoida keskenään. Aineistohakua tehdessä, opinnäytetyön tekijä on joutunut tekemään aineiston valintaa koskevia päätöksiä. Mikäli tutkimustilanne uusittaisiin, saattaisi toinen tekijä päätyä osittain eri tutkimusaineistoon.

Opinnäytetyötä tehdessä on huomioitu tutkimusta koskevat eettiset ohjeet. Tutkimusaihetta valittaessa on huomioitu aiheen yhteiskunnallinen merkityksellisyys ja tutkimustyössä on vältetty kaikenlaista epärehellisyyttä. (Hirsjärvi ym. 2005, 26-28.) Opinnäytetyön aiheen voidaan katsoa olevan yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä hoitoalan työntekijöiden houkuttelevuus ja sitouttaminen työhönsä on ehto hyvin toimivalle hoitoalalle.

7 Johtopäätökset

Tulokset ovat hyvin samankaltaisia kuin aiemmassa opinnäytetyössä. Samat tekijät vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen sekä hoito- että eläkevakuutuslalla. Sitoutumista eniten lisääviä tekijöitä ovat työtoverit, johtaminen ja työn sisältö. Sitoutumista heikentäviä tekijöitä ovat puolestaan epäoikeudenmukainen palkkaus ja liiallinen työmäärä. (Pirinen & Uksila, 2006, 68-69.)

Hoitoalan työntekijöiden sitoutumisessa on kuitenkin havaittavissa tiettyjä erityispiirteitä. Hoitotyö valitaan monesti oman arvomaailman perusteella, joten on tärkeää, että työ vastaa käytännössäkin näitä arvoja. Työyhteisöissä tulisi myös ymmärtää hoitoalan opiskelijoiden merkitys tulevana työntekijöinä ja suunnitella huolella työharjoitteluiden toteutus. Onnistunut työharjoittelu toimii hyvänä houkuttimena vastavalmistuneen hoitajan etsiessä ensimmäistä työpaikkaansa. On myös tärkeää, että uusi työntekijä saa huolella suunnitellun ja riittävän pitkän perehdytyksen työtehtäviinsä. Perehdytys ja työyhteisön avoin ilmapiiri edesauttavat uuden työntekijän oppimista ja parantavat organisaatioon sitoutumista.

Hoitoalan organisaatioissa kannattaa panostaa esimiestyön kehittämiseen ja tukemiseen. Hyvä esimiestyö ja työn organisointi parantavat työyhteisön ilmapiiriä ja lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota. Lähitulevaisuudessa hoitoalalla tarvitaan yhä enemmän uusia työntekijöitä. Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö toimii hyvänä käyntikorttina ja auttaa osaltaan houkuttelemaan uusia työntekijöitä organisaatioon.

Lähteet

Painetut

Astala, L, Harmoinen, M., Hyytiäinen, K., Roos, M.& Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa - Yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede* 27; 3, 231-224.

Axelin, A., Stolt, M. & Suhonen R. (toim.). 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Juvenes Print, Turku.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy, Helsinki.

Gustafsson, M-L, Katajisto, J., Puro, M., Stolt, M.& Suhonen, R. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. *Hoitotiede* 24;1, 27-37.

Hietämäki, M. 2013. Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen: tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumisesta. Väitöskirja. Yhteiskuntatiedon ja kauppatieteiden tiedekunta/ Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Itä-Suomen yliopisto.

Hildén, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P.& Sajavaara P. 2015. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Hansaprint Oy, Vantaa.

Kankkkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYPro.

Kirjavainen, M. 2019, Työmotivaatio, työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen leikkausosastolla. Opinnäytetyö, terveys- ja hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Turun ammattikorkeakoulu.

Koivukoski, S.& Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Silverprint, Sipoo.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.

Pesonen, L. 2014, Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikön hoitajien organisaatioon sitoutuminen ja hoitotyön toimintaympäristö. Opinnäytetyö, sairaanhoitaja ylempi AMK. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Pirinen, S. & Uksila, T. 2006. Henkilöstön sitoutuminen ja muutoksen vaikutus sitoutumiseen: case Etera Eläke-toiminto. Opinnäytetyö. Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi.

Wasström, M. 2018. Opinnäytetyö, terveydenhoitaja ylempi AMK. Sosiaali- ja terveyspalvelujen johtaminen. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Sähköiset

Finna.fi. Viitattu 4.5.2019. <https://finna.fi/>

ProQuest Central. Viitattu 4.5.2019. <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/central>

Kuviot

Kuvio 1 Oravanpyöräefekti	8
Kuvio 2 Työyhteisötaidot	11
Kuvio 3 Tulosten teemat.....	15

Taulukot

Taulukko 1 Mukaanotto- ja poissulkukriteerit	13
Taulukko 2 Aineiston hankinta.....	13
Taulukko 3 Tiedonhaun tulokset	14

Liitteet

Liite 1: Tutkijan taulukko	21
----------------------------------	----

Liite 1: Tutkijan taulukko

TEKIJÄ	VUOSI	JULKAISUN NIMI	KESKEISTÄ KIRJALLISUUSKATSAUKSEN KANNALTA
Pesonen Lauri	2014	Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikön hoitajien organisaatioon sitoutuminen ja hoitotyön toimintaympäristö	Työntekijöiden sitoutuminen affektiivista eli emotionaalista. Työntekijät samaistuvat organisaation visioon ja tavoitteisiin. Työntekijät pyrkivät lisäämään organisaation tehokkuutta.
Kirjavainen Mika	2019	Työmotivaatio, työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen leikkausosastolla	Työmotivaatiota eniten lisääviä tekijöitä ovat 1. mahdollisuus tehdä työ hyvin 2. kehittyminen ammattilaisena 3. sosiaaliset suhteet työkavereihin 4. positiivisen palautteen saaminen esimieheltä ja työkavereilta Sitoutumista eniten heikentäviä tekijöitä ovat 1. epäoikeudenmukainen palkkaus 2. työntekijöiden liian vähäinen määrä 3. epäasiallinen kohtelu. Sitoutumista voidaan parantaa erilaisilla johtajuuteen liittyvillä toimenpiteillä.
Hietämäki Marja	2013	Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen: tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumisesta	Henkilöstövoimavarojen johtaminen yksi tärkeimmistä työ- ja organisaatiositoutumiseen vaikuttavista tekijöistä kaikissa ikäryhmissä. Keskeisimpiä HRM-tekijöitä henkilöstön osaamisen kehittäminen ja johtamisen vuorovaikutus.
Wasström Maritta	2018	Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta	Työtoverit ja sosiaaliset suhteet heidän kanssaan merkittävän työhyvinvointia lisäävä tekijä. Työhyvinvointia lisäävät myös mielekkäät työtehtävät. Erikoistuminen tiettyihin tehtäviin ja potilaan tyytyväisyys lisäävät

			työn mielekkyyden tunnetta.
Hyytiäinen Krista, Roos Mervi, Astala Lena, Harmoinen Merja, Suominen Tarja	2015	Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa - Yhteys arvostavaan johtamiseen	Nuorista hoitajista enemmistö harkitsee ammatin vaihtamista. Arvostavalla johtamisella positiivinen vaikutus työhön sitoutumiseen ja urakehitykseen.
Suhonen Riitta, Stolt Minna, Gustafsson Marja-Liisa, Katajisto Jouko, Puro Markku	2012	Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys	Hoitajat tyytyväisimpiä itsenäisyyteensä, vuorovaikutukseen ja ammatilliseen asemaansa. Vähiten tyytyväisiä palkkaan, organisaation toimintapolitiikkaan ja työn vaatimuksiin.