

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Laaksonen, H. 2017. Työhön sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät hoivatyössä. Teoksessa. Tuomi, J., Joronen, K. & Huhdanpää, A. 2017 (toim.) Taito2017: Oivaltamisen iloa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 236-244.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/Taito2017-oivaltamisen-iloa.pdf>

7.2 TYÖHÖN SITOUTUMISEEN YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT HOIVATYÖSSÄ

Laaksonen Hannele, HTT, yliopettaja, Tampereen ammattikorkeakoulu

Tutkimuksen lähtökohdat

TYÖHÖN SITOUTUMINEN on tärkeä asia sekä työntekijälle että organisaatiolle työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja tuottavuuden näkökulmasta. Työnantaja palkkaa työntekijöitä tekemään tiettyjä töitä ja odottaa vastineeksi tuloksia omaa rahallista panostustaan vastaan. Työhön sitoutumiseen vaikuttavat monet seikat, jotka liittyvät muun muassa työn piirteisiin, esimies-alaisuuteen ja yhteistyöhön.

Yksi keskeinen edellytys työntekijöiden hyvinvoinnille on se, että työntekijät tuntevat voivansa luottaa esimieheen. Epäluottamus esimiestä kohtaan laskee työntekijöiden lojaalisutta ja työmotivaatiota, kun sen sijaan esimiehen oikeudenmukaisuus lisää työhön sitoutumista. (Seifert, Brockner, Bianchi & Moon 2016) Sloanin; Buckhami ja Leen (2017) tutkimuksen mukaan työntekijöiden mahdollisuus erikoistua työssään johonkin tiettyyn osaamiseen alueeseen lisää työpaikkaan sitoutumista. Samoin esimiehet, jotka jo rekrytointivaiheessa etsivät hakijoiden kykyjä voivat lisätä työyhteisötasolla sitoutumista työpaikkaan. Osallistavalla päätöksenteolla eli työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä voidaan vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin ja työhyvinvointiin sekä työn tehostumiseen (Ogbonnaya & Valizade 2015).

Laajassa hoitajiin kohdistuneessa tutkimuksessa (Brunetto ym. 2013) todettiin esimies-sairaanhoitaja suhteen, yhteistyön ja työhyvinvoinnin selittävän lähes puolet hoitajien sitoutumisesta sairaalaan ja myös sairaalasta lähtöaikeista. Lisäksi löytyi näyttöä siitä, että suurten ikäluokkien sairaanhoitajat kokivat korkeampaa hyvinvointia ja sitoutumista kuin nuoremmat hoitajat. Jonesin tutkimuksessa (2015) ei sen sijaan todettu mitään eroa työpaikkaan sitoutumisessa eri-ikäisten hoitajien välillä, mutta lähihoitajilla (practical nurses) todettiin tilastollisesti merkitsevästi alhaisempaa sitoutumista työpaikkaan sairaanhoitajiin verrattuna.

Ammatillisen sitoutumisen, työilmapiirin ja työpaikan arvojen on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Caricati ym. 2014). Koettu luottamus ja palkitseminen vaikuttavat myös merkittävästi työntekijöiden työtyytyväisyyteensä ja organisaation sitoutumiseen sekä oikeudenmukainen ja houkutteleva palkitsemisjärjestelmä (Hsu ym. 2015). Johtamisen oikeudenmukaisuuden ja erityisesti menettelytapojen oikeudenmukaisuuden on todettu lisäävän vanhempien hoitajien työpaikassa pysymistä. Vanhempien ja nuorempien hoitajien tarpeet voivat olla erilaisia ja esimiesten olisi hyvä tiedostaa nämä ero, jotta he pystyvät vastaamaan eri-ikäisten tarpeisiin. (Armstrong-Stassen ym. 2015.)

Sitoutuneet työntekijät ovat tuotteliaita ja antavat energiansa organisaation palvelukseen. Sellainen työ, missä on paljon vuorovaikutusta ja hyvä ilmapiiri, arvostusta ja kunnioitusta sekä palautetta ja kannustusta, lisää tunneperäistä työhön sitoutumista. Myös työn luonne on tärkeässä roolissa, sillä mielekäs ja haasteel-

linen työ, sopiva työn kuormitus sekä vaikutusmahdollisuudet edistävät työhön sitoutumista yksilötasolla. (Michelsson, Kinnunen & Laaksonen 2017.)

Työhön liian voimakkaasti sitoutumisessa on myös omat vaaransa, koska silloin työntekijä voi ajautua työn ja vapaa-ajan epätasapainosta työuupumukseen, joka vahingoittaa sekä työnantajaa että myös henkilön yksityiselämää. (Bushardt ym. 2016). Työnantajalla onkin vastuu seurata työntekijöiden työaikoja, yli- ja lisätöitä sekä puuttua työn epätasapainoon, jos sellaista ilmenee. Työhön ja työpaikkaan sitoutumisessa on siis olemassa eri asteita. Optimaalisen sitoutumisen asteen löytäminen jokaisen työntekijän kohdalla olisi tärkeää sekä työntekijän hyvinvoinnin että organisaation tuottavuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen tarkoitus

Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hanke (2016–2017) on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama valtakunnallinen hanke, jota koordinoi Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus. Mukana ovat Tampereen ja Seinäjoen ammattikorkeakoulut Savonia ammattikorkeakoulu. Hankkeen tavoitteena on tukea ja edistää siihen osallistuvien mikroyritysten sekä pienten ja keski suurten yritysten tuottavuutta, työhyvinvointia sekä kustannustehokkuutta ja kilpailukykyä. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, mitkä tekijät vaikuttavat työhön sitoutumiseen tutkimuksen kohteena olevissa hoiva-alan yrityksissä.

Tutkimuksen kohderyhmä, aineiston hankinta ja analysointi

Tutkimuksen kohteena ovat Tampereen ammattikorkeakoulun koordinoiman Pirkanmaan osahankkeen kahden hoiva-alan yrityksen hankkeeseen osallistuvat työntekijät, joista osa on esimiehiä. Hanke alkoi vuoden 2016 alussa ja alkukartoitus toteutettiin strukturoidulla sähköisellä lomakkeella toukokuussa 2016. Kyselylomakkeen ovat laatineet hankkeen asiantuntijat. Kyselyyn vastasi kahdesta hoiva-alan yrityksestä (N=95) 64 henkilöä (67 %). Vastaajien keski-ikä oli 37 vuotta ja työkokemus vaihteli alle vuodesta yli 30 vuoteen.

Kyselylomake sisälsi pääosin Likert-asteikollisia väittämiä yrityksen johtamisesta ja esimiestyöstä, vaikutusmahdollisuuksista, perustehtävästä, kehittämisestä, osaamisen hyödyntämisestä ja työhyvinvoinnista. Tässä artikkelissa käsitellään ainoastaan työhön sitoutumista ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä.

Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Tilastollisena testinä käytettiin kaksisuuntaista Pearsonin korrelaatiotestiä (Heikkilä 2010) ja selitysosuutta (r^2), joka kertoo, kuinka suuri osuus muuttujan varianssista on selitettävissä toisen muuttujan avulla (Metsämuuronen 2005). Olen sitoutunut työhöni -muuttuja testattiin kaikkien lomakkeen Likert-asteikollisten muuttujien kanssa. Tuloksista esitetään tilastollisesti merkitsevät ja erittäin merkitsevät tulokset. Koska esimiesten osuus oli aineistossa pieni, esitetään vastaukset koko aineistosta.

Tutkimustulokset

Vastaajista (n=64) oli melko ja erittäin sitoutunut työhönsä 95 %. Työhön sitoutuminen on yhteydessä yrityksen johtamiseen, yrityksen kannustamisen ja palkitseminen tapoihin sekä siihen, että yritys on alansa johtava edelläkävijä. Monipuolinen, mielekäs ja vastuullinen työ sekä mahdollisuus käyttää omaa osaamista lisäävät työhön sitoutumista. Työhön sitoutumisella ja työn fyysisellä raskaudella on myös positiivinen yhteys. (Taulukko 1.)

Työn iloa tuottava työ, vaikutusmahdollisuudet työhön ja työtehtävien sisältöön, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä pelisääntöjen laatimiseen lisäävät myös työhön sitoutumista. Sitoutunut työntekijä kehittää itse aktiivisesti omaa osaamistaan ja työtapojaan sekä on tyytyväinen siihen, miten hänen osaamistaan hyödynnetään. Työhön sitoutumista lisää osaamisen jakaminen ja siihen kannustaminen, myönteisyys uusille ideoille sekä niiden hyödyntäminen ja hyvä perehdytys. Työn luonnetta kuvaavat muuttujat selittävät eniten työhön sitoutumista taulukossa 1. Muiden muuttujien selitysosuudet ovat huomattavasti alhaisempia, mutta huomionarvoisia. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Olen sitoutunut työhöni –muuttujaan yhteydessä olevat tekijät (n=64)

MUUTTUJAT	r	p	Selitys-asti (r ²) %
TYÖN LUONNE			
Työni tuottaa minulle iloa	,545	.000	30
Työni on monipuolista	,467	.000	22
Työni on mielekästä	,463	.000	21
Työni on vastuullista	,469	.000	22
Työni on fyysisesti kuormittavaa	,340	.007	12
Voi käyttää työssäni monipuolisesti osaamistani	,538	.000	29
KEHITTYMIS- JA KEHITTÄMISMAHDOLLISUUDET			
Jaetaan osaamista ja siihen kannustetaan	,365	.004	13
Uusiin ideoihin suhteudutaan myönteisesti ja hyödynnetään	,380	.003	14
Kehitän itse aktiivisesti työtapojani	,370	.003	14
Kehitän aktiivisesti osaamistani ja ammattitaitoani	,413	.001	17
Tyytyväisyys siihen miten osaamistani hyödynnetään	,385	.002	15
Työhön ja uusiin tehtäviin perehdyttäminen toimii hyvin	,343	.007	12
VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET			
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työn sisältöön	,397	.001	16
Pelisäännöt laaditaan yhdessä ja minulla on ollut mahdollisuus osallistua niiden laatimiseen	,429	.001	18
Voin osallistua työyksikköni kannalta tärkeään päätöksentekoon	,331	.009	11
YRITYSTEKIJÄT			
Tyytyväisyys työmotivaatiota edistäviin tekijöihin	,367	.003	13
Tyytyväisyys Yrityksen johtamiseen	,373	.003	14
Tyytyväisyys Yrityksen kannustamisen ja palkitsemisen tapoihin	,357	.005	13
Yritys on oman alansa edelläkävijä	,394	.002	16

Pohdinta

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että vanhusten hoivatyössä työhön sitoutumiseen vaikuttaa eniten oman työn luonne, minkälaista tyydytystä työ antaa tekijälleen. Yllättävää on se, että työn fyysisellä raskaudella on positiivinen lineaarinen riippuvuus sitoutumiseen. Mahdollisuus kehittyä ja kehittää työssä nousi toiselle sijalle ja vaikutusmahdollisuudet kolmannelle sijalle työhön sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä.

Esitetyt tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden kanssa työn luonteen, sekä kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuuksien merkityksestä työhön sitoutumiseen (Sloani, ym. 2017; Michelsson, ym. 2017; Laaksonen & Ollila 2017; Leiviskä 2011). Mielenkiintoista on se, että työhön sitoutumisella ei ole tämän aineiston tulosten mukaan yhteyttä johtamisen oikeudenmukaisuuteen (vrt. Armstrong-Stassen, ym. 2015).

Korkein yhteys työhön sitoutumiseen on tulosten mukaan muuttujalla Työni tuottaa minulle iloa (taulukko 1). Työpaikan huumoria, iloa ja hauskuutta ovat tutkineet mm. Goswami, Nair, Beehr ja Grossenbacher (2016), joiden tutkimustulokset antoivat näyttöä siitä, että positiivinen huumori esimiesten ja työntekijöiden suhteessa lisää työntekijöiden työhön sitoutumista. Myös Plesterin ja Hutchisonin tutkimuksessa (2016) todetaan, että työn ilolla on yhteys työpaikkaan ja työn tavoitteisiin sitoutumiseen. Abdelhadin ja Drach-Zahavyn tutkimuksessa (2012) havaittiin työpaikan ilmapiirillä olevan yhteyttä hoitajien työn imuun ja sitoutumiseen sekä potilaskeskeiseen hoitoon.

Suhteellisen pienen aineiston johdosta tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia, mutta eivät yleistettävissä muualle kuin kyseisiin yrityksiin. Alkukartoituksen tuloksia tullaan vertaamaan hankkeen lopussa toteutettavan loppukartoituksen tulokseen ja tuloksia hyödynnetään kohdeorganisaatioiden kehittämistyössä.

Lähteet

Abdelhadi, N. & Drach-Zahavy, A. 2012. Promoting patient care: work engagement as a mediator between ward service climate and patient-centred care. *Journal of Advanced Nursing* 68(6), 1276–87.

Armstrong-Stassen, M., Freeman, M., Cameron, S. & Rajacic, D. 2015. Nurse managers' role in older nurses' intention to stay. *Journal of Health Organization and Management* 29(1), 74–55.

Brunetto, Y., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S. & Dienger, J. 2013. The importance of supervisor-nurse relationships, teamwork, wellbeing, affective commitment and retention of North American nurses. *Journal of Nursing Management* 21(6), 827–37.

Caricati, L., Sala, R.L., Rachele, L., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., Ricchi, A., Scardino, M., Artioli, G. & Mancini, T. 2014. Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management* 22(8), 984–94.

Goswami, A., Nair, P., Beehr, T. & Grossenbache, M. 2016. The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions. *Leadership & Organization Development Journal* 37(8), 1083–1099.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki; Edita.

Hsu, C-P., Chiang, C-Y., Chang, C-W., Huang, H-C. & Chen, C-C. 2015. Enhancing the commitment of nurses to the organization by means of trust and monetary reward. *Journal of Nursing Management* 23(5), 567–76.

Jones, A. 2015. Organisational commitment in nurses: is it dependent on age or education? *Nursing Management* 21(9), 29–36.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uudistettu painos. Helsinki; Edita.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki; Tietosanoma.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki; International Methelp.

Michelsson, R., Kinnunen, N. & Laaksonen, H. 2017. Tavoitteena työhön sitoutuminen. TAMKjournal verkkojulkaisu: <http://tamkjournal.tamk.fi/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/>. Luettu 6.3.2017.

Ogbonnaya, C.N. & Valizade, D. 2015. Participatory workplace activities, employee-level outcomes and the mediating role of work intensification. *Management Research Review* 38(5), 540–558.

Plester, B. & Hutchison, A. 2016. Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations* 38(3), 332–350.

◀ **Seifert, M., Brockner, J., Bianchi, E. & Moon, H.** 2016. How Workplace Fairness Affects Employee Commitment. *MIT Sloan Management Review* 57(2), 15–17. ▶

Sloan, D., Buckham, R. & Lee, Y. 2017. Exploring differentiation of self and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology* 32(2), 193–206.