

Kristiina Lappalainen, Marjo Pekkarinen

HOITAJIEN SITOUTUMINEN  
TYÖHÖN JA TYÖYHTEISÖÖN  
JA SITOUTUMISTA EDISTÄVÄT JA  
EHKÄISEVÄT TEKIJÄT

Opinnäytetyö  
Hoitotyön koulutusohjelma


Marraskuu 2009




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> <small>Mikkeli University of Applied Sciences</small>		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>	
<b>Tekijä(t)</b> Kristiina Lappalainen, Marjo Pekkarinen		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Hoitotyön koulutusohjelma, Savonlinna	
<b>Nimeke</b> Hoitajien sitoutuminen työhön ja työyhteisöön ja sitoutumista edistävät ja ehkäisevät tekijät			
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien sitoutumista työhön ja työyhteisöön sekä antaa tietoa sitoutumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä hoitajien kokemana.</p> <p>Tutkimuksen lähestymistapa oli sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen ja tutkimustyyppi kuvaileva. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella itäsuomalaisen keskussairaalan kahdelta osastolta. Otos käsitti yhteensä 62 hoitajaa, mukana olivat sekä sairaanhoitajia että perus- ja lähihoitajia. Vastausprosentti oli 52 %. Aineiston keruun menetelmänä oli kysely. Kysymyslomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Tutkimusaineisto analysoitiin Excel- taulukkolaskentaohjelmalla ja teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.</p> <p>Teoriaosassa on käsitelty sitoutumista käsitteenä ja sitoutumista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä. Olemassa olevan teorian pohjalta tutkimukseen on valittu lähemmin tarkasteltaviksi perehdytys, asenteet, koulutus, sosiaalinen tuki, palautteen saaminen sekä ilmapiiri.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan hoitajat olivat työhönsä ja työyhteisöön sitoutuneita, sillä suurin osa halusi työskennellä kyseisessä työyhteisössä ja kehittää työtään ja osallistua mielellään koulutuksiin.</p> <p>Edistäviä tekijöitä esiintyi vastaajien kokemana seuraavasti: yli 90 % vastaajista koki työnsä haasteelliseksi, sekä koulutusta vastaavaksi, yli 60 % koki saavansa palautetta työtovereilta ja yli 40 % koki työpaikan ilmapiirin kannustavaksi.</p> <p>Ehkäiseviä tekijöitä työyhteisössä vastaajien kokemana esiintyi seuraavasti: lähes puolet koki etteivät uudet työntekijät ole tasavertaisessa asemassa, yli 40 % koki ettei saa tukea esimieheltä ja yli 50 % koki ettei viestintä ole avointa. Palautteen esimieheltä koki saavansa vain 17 % vastaajista ja vain noin 10 % piti perehdytystä hyvänä.</p>			
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> Hoitotyön sitoutuminen, työyhteisöön sitoutuminen			
<b>Sivumäärä</b> 29 s. + 16	<b>Kieli</b> suomi	<b>URN</b>	
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>			
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Seija Puputti		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>	

## DESCRIPTION

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Date of the bachelor's thesis</b>	
<b>Author(s)</b> Kristiina Lappalainen, Marjo Pekkarinen		<b>Degree programme and option</b> Degree Programme of Nursing, Savonlinna	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> Nurses' commitment to work and to their work community with promoting and preventive factors			
<b>Abstract</b>  <p>The aim of the study was to describe nurses' commitment to work and to their work community. A further aim was to find out which factors promoted and prevented nurses' commitment to work.</p> <p>The study is both quantitative and qualitative. The data was collected by using a questionnaire on two different central hospital wards in Eastern Finland. The sample was 62 nurses, including registered nurses and practical nurses. The response rate was 52 %. The data collection method was a survey. The questionnaire included both structured and open-ended questions. The data was analysed using the Excel-program and content analysis.</p> <p>In the theoretical part we studied the term commitment and the factors promoting and preventing commitment, focusing on the promoting factors. Within the framework of existing theory we decided to focus on orientation, attitudes, education, social support, feedback and atmosphere.</p> <p>The results of the nurses' commitment analysis revealed that most nurses wanted to work in their work and work community, were willing to develop their work and participate in training.</p> <p>The promoting factors experienced by the respondents were: over 90 % experienced their work to be challenging and the work tasks corresponding to their previous training. More than 60 % got feedback from colleagues and over 40 % found the atmosphere supportive.</p> <p>The preventing factors experienced by the respondents were: almost 50 % stated that new nurses were not in an equal position and more than 40 % experienced inadequate support from the manager. More than 50 % experienced communication not to be open, only 17 % got feedback from the manager and only about 10 % thought that orientation training was good.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b> Commitment to nursing work, commitment to work community			
<b>Pages</b> 29 p. + 16	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>	
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b> Seija Puputti		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	SITOUTUMINEN .....	2
	2.1 Hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista edistäviä tekijöitä.....	3
	2.1.2 Asenteet ja työyhteisön ilmapiiri.....	4
	2.1.3 Koulutus .....	7
	2.1.4 Sosiaalinen tuki .....	7
	2.1.5 Palaute .....	8
	2.2 Hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista estäviä tekijöitä.....	9
3	TYÖYHTEISÖÖN SITOUTUMINEN.....	10
4	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET .....	12
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT .....	15
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	15
7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	17
8	TUTKIMUSTULOKSET.....	18
	8.1 Taustatiedot .....	18
	8.2 Hoitajien sitoutuneisuus työhön ja työyhteisöön.....	19
	8.3 Työyhteisöön sitoutumista edistävät tekijät .....	20
	8.4 Sitoutumista ehkäisevien asioiden esiintyminen työyhteisössä .....	21
	8.5 Parasta työssäni – teoriajohdantaisen sisällönanalyysin avulla tarkasteluna...	22
	8.6 Huonointa työssäni – teoriajohdantaisen sisällönanalyysin avulla tarkasteluna .....	23
9	POHDINTA .....	25
	9.1 Tulosten tarkastelua .....	25
	9.2 Opinnäytetyön prosessin tarkastelua .....	29
	9.3 Jatkotutkimusehdotus.....	29

LÄHTEET

LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitajien sitoutumista työhön ja työyhteisöön sekä antaa tietoa hoitajien kokemana työhön ja työyhteisöön sitoutumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä. Aiheen valintaan vaikutti syvä mielenkiinto tarkastella hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutuneisuutta.

Sitoutumisessa on kyse työntekijöiden innostuksesta työtään kohtaan. Se vaikuttaa heidän haluunsa tehdä työtään mahdollisimman hyvin ja kehittää sitä, toimia työn ja työyhteisön parhaaksi. Sitoutunut työyhteisö on positiivisesti latautunut, ja sinne on hyvä tulla niin potilaan kuin henkilökunnankin. Hoitaja, joka on sitoutunut työhönsä, pystyy antamaan enemmän hoidettavalleen, sitoutuminen lisää mielekkyyttä, motivaatiota ja auttaa jaksamaan työssä ja sen kehittämisessä. (Kanto 2007, Komu 2003, Laine 2005.)

Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään sitoutumista, sen määritelmiä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Sitoutumista edistävät tekijät toimivat käänteisesti eli mikäli ne eivät toteudu, tulee niistä ehkäiseviä tekijöitä.

Useissa tutkimuksissa (Kanto 2007, Lahti 2007, Laine 2005, Marjamäki 2006, Pirskanen 2003) on tullut esille, että hoitajien perehdytyksellä, koulutuksella, avoimella ja sallivalla ilmapiirillä, työntekijöiden kokemalla arvostuksella, tuella ja palautteella on suuri merkitys työhön ja työyhteisöön sitoutumisessa. Tästä johtuen valitsimme edellä mainitut tekijät myös tämän tutkimuksen osa-alueiksi.

Tutkimuksen lähestymistapa on kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeella itäsuomalaisen keskussairaalan kahden osaston hoitajilta. Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Vastaukset on käsitelty Excel- taulukkolaskelmaohjelmalla ja sisältölähtöisen analyysin avulla.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia voi hyödyntää kehitettäessä hoitajien työssä ja työyhteisössä pysyvyyttä ja työyhteisöjen hyvinvointia. Kuten Lahti (2007) on sanonut, sairaalaorganisaation tärkein voimavara on osaava, työhön sitoutunut henkilökunta.

## 2 SITOUTUMINEN

Sitoutumista voi tarkastella useasta näkökulmasta. Sanakirjan mukaan se tarkoittaa liittymistä, kiinnittymistä, yhdistymistä velvoittavasti johonkin (Nykysuomen sanakirja 1996). Se on ilmiö, jota esiintyy yleisesti kaikissa sosiaalisissa ryhmissä, voimaa, joka sitoo yksilön tietoiseen toimintaan. (Laine 2005, 23; Kanto 2007, 13.)

Sitoutuminen (commitment) on myös yksilön tahto tehdä kyseistä työtä ja olla osallistuva, kehittävä osa työyhteisöä. Se on yksilön suhtautumistapa, asennoitumista ja kiinnittymistä johonkin, perustana arvot ja tunteet. Se voidaan nähdä yksilön ja kohteen välisenä psykologisena sidoksena, ja kohteena voi olla esim. ammatti, organisaatio, työ tai työyhteisö. (Orajärvi 2005, 4; Kanto 2007, 12 - 13; Laine 2005, 23; Lämsä & Hautala 2005, 91 - 97.)

Yksilön ollessa voimakkaasti työhön sitoutunut puhutaan työkeskeisyydestä elämässä. Työhön sitoutumisella tarkoitetaan asennoitumista työtään kohtaan; hoitajan ammattiin yhdistetäänkin usein ajatus kutsumustyöstä. Ammattiin sitoutuneisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan asennoitumista ja motivaatiota ammattiaan kohtaan. Nämä ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Yleisesti hoitajien nähdään olevan sitoutuneempia ammattiinsa kuin organisaatioon. (Orajärvi 2005, 4; Kanto 2007, 12 - 13; Laine 2005, 23.)

Nykypäivän työelämä ja työnantaja odottaa tekijöiltään samanaikaisesti joustavuutta, tehokkuutta ja sitoutumista. Erityisen tärkeää olisi pitkäjännitteinen suhtautuminen ja toiminnan kehittämiseen motivoitunut asenne. Aito sitoutuminen on arvostettu piirre työntekijässä. Miettisen (2000) mukaan ”sitoutumista voi tarkastella jatkumona, jonka toisessa päässä on aito sitoutuminen ja toisessa päässä on täydellinen apatia”. Väliin mahtuu mukautuminen, jolloin työntekijä tekee, mitä odotetaan, ja vähän enemmänkin. Aidosti sitoutunut työntekijä toteuttaa työtään ahkerasti ja on aktiivinen kehittämään toimintaa. Työhön ja työyhteisöön sitoutuminen heijastuu suoraan hoidon laatuun, motivoitunut henkilökunta on perusedellytys toimivaan terveydenhuoltoon. (Lahti 2007, 10 - 12; Marjamäki 2006, 6; Kanto 2007, 1; Miettinen ym. 2000, 49 - 50.)

Saloheimon (2004, 52) mukaan sitoutumisen kehittynein muoto on moraalisesti sitoutunut työntekijä. Tällainen työntekijä kokee työnsä kutsumusammattiksi tai elämäntehtäväksi ja pyrkii tekemään sen mahdollisimman hyvin. Työnteko perustuu arvoihin ja tunteisiin.

Sitoutumisen astetta on vaikea mitata. Liiallisella työhön sitoutumisella on varjopuolensa: voi aiheuttaa työväsymystä sekä muita henkilökohtaisia ongelmia. Sitoutuminen voi perustua pakkoon, jolloin ponnistelut työn eteen ovat vähäisiä, pakollisen tekemistä. Sitoutumisen perusteena voi olla myös aineelliset, sosiaaliset ja psykologiset kannusteet, jolloin yksilö puntaroi saamisiaan ja antamaansa työpanosta keskenään. Sitoutuminen voi olla välineellistä, hyvän palkan tai arvostetun työpaikan tavoittelua. Vaarana on, että oman edun tavoittelu menee yhteisten etujen edelle. Sitoutuminen voi olla myös luottamusperusteista, jolloin yksilö kokee velvollisuuksia, jotka perustuvat moraalisiin ja tunneperäisiin tekijöihin. Toisaalta hän saa myös oikeuksia, joista organisaation olisi varmistuttava. Hänellä tulisi olla oikeus mm. tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun. Tämä sitoutumisen muoto edellyttää kiintymystä työhön ja työyhteisöön. (Lämsä & Hautala 2005, 91 - 96.)

Tässä tutkimuksessa sitoutumisella tarkoitetaan hoitajan halua pysyä työyhteisössään ja kehittyä hoitajana, jolloin hän tekee työnsä mahdollisimman hyvin ja kokee sen tärkeäksi. (Kanto 2007, 14.)

## **2.1 Hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista edistäviä tekijöitä**

Sitoutunut hoitaja tekee työnsä asiakaslähtöisesti ja sydämellä (Harmoinen 2007, 22 - 23). Useissa tutkimuksissa (Kanto 2007, Lahti 2007, Laine 2005, Marjamäki 2006, Pirskanen 2003) on tullut esille, että hoitajien perehdytyksellä, koulutuksella, avoimella ja sallivalla ilmapiirillä, työntekijöiden kokemalla arvostuksella, tuella ja palautteella on suuri merkitys työhön ja työyhteisöön sitoutumisessa. Tästä johtuen valitsimme edellä mainitut tekijät myös tämän tutkimuksen osa-alueiksi.

### 2.1.1 Perehdytys

**Perehdytys** on työhön ja työyhteisöön sitoutumisen kannalta tärkeä vaihe uudelle työntekijälle. Se motivoi ja sitouttaa ja siksi siihen tulisi kiinnittää erityisesti huomiota. Perehdytyksen tavoitteena on opettaa työntekijälle hänelle kuuluvat työtehtävät, edistää hänen ammatillista kasvuaan, vähentää työhön liittyviä virhemahdollisuuksia, antaa valmiuksia edistyä työssään sekä luoda selkeä kokonaiskuva työstä ja organisaatiosta. Perehdytyksen antama turvallisuuden tunne on tärkeää myös työyhteisöön sitoutumisen kannalta. Lisäksi hyvän perehdytyksen jälkeen on helpompi aloittaa työyhteisön jäsenenä. Uuden työntekijän tulisi vakuuttua työyhteisön toiminnasta ja sen toteuttamasta hoitotyöstä. (Lahti 2007, 6 - 7, 20, 22, 46 - 47; Laine 2007, 13 - 14.)

Hyvä perehdytys kertoo työntekijälle tämän olevan niin arvokas, että hänelle kannattaa ja ollaan valmiita esimiestasolta asti antamaan aikaa. Perehdytyksessä olevat työntekijät huomioivat tarkoin myös sen, kuinka paljon kiinnitetään huomiota henkilöstön motivointiin ja kuinka sen hyvinvoinnista huolehditaan. Työntekijää itseään auttaa perehdytyksessä oma aktiivisuus, tiedonhalu ja yhteistyötaito. (Lahti 2007, 6 - 7, 20, 22, 46 - 47; Laine 2007, 13 - 14; Keskinen 2008, 139; Miettinen ym. 2000, 140 - 141.)

### 2.1.2 Asenteet ja työyhteisön ilmapiiri

Hoitotyöntekijöiden **asenteet** työpaikkaa ja sen johtoa kohtaan peilaavat työntekijöiden työssä jaksamista ja työ hyvinvointia. Työyhteisön myönteinen ryhmätunne parantaa työyhteisöön sitoutumista, sillä silloin työntekijät kannustavat toisiaan ja huolehtivat toinen toisestaan. Sitoutuminen ei tapahdu pelkästään sitouttamalla, vaan siihen vaikuttaa jokaisen yksilön ainutkertaisuus ja historia. Kun yksilö uskoo työyhteisön arvoihin ja päämääriin, hän haluaa toimia sen hyväksi ja pysyä siinä. Poissaolot ovat vähäisiä, työntekijä ottaa vastuuta ja sitoutuu yhteisiin päämääriin. Muutokset ja määrääkaisuus tuovat epävarmuutta ja madaltavat kynnystä työpaikan vaihtoon, erityisesti tämä koskee nuoria. Terveystieteiden tutkimuksissa on havaittu, että sairaalassa työskentelevien hoitajien sitoutumisella nähdään olevan suora yhteys potilashoidon laatuun. (Lahti 2007, 10 - 11, 47; Liukkonen 2002, 90.)



Sitoutumisen edistämiseksi työyhteisön jäsenillä mutta myös hoitotyön johtajilla on tärkeä rooli. Johtajilla tulee olla näkemystä hoitajien ammattiin, työyhteisöön ja organisaatioon sitoutumiseen kannustavista tekijöistä. Pienten lasten vanhemmille sitoutumisen kannalta perheystävällisillä menettelytavoilla ja joustavuudella on suuri merkitys. (Kanto 2007, 28.) Johtajien ja esimiesten toiminnalla on suuri merkitys työntekijöiden innostumiseen työtä kohtaan tai toisaalta motivaation menettämiseen. Vuorovaikutus on tärkeä työpaikan motivaatioilmastoon vaikuttava tekijä. Siihen vaikuttavat myös toiminnan organisointi ja johtaminen sekä kaikki tehtävät ja toimitavat, joita työ pitää sisällään. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 133.)

Sitoutuminen työhön vaihtelee elämäntilanteiden mukaan. Mm. ikä ja terveys ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat sitoutumiseen. Eri-ikäisenä painoarvo elämässä kohdistuu eri asioihin. Työkokemuksen lisääntyessä ja työntekijän hallitessa työnsä hän usein arvioi työnsä merkityksen uudelleen, vastaako työ omia sen hetkisiä tarpeita? Perheen perustaminen voi olla vaihe, jolloin painopiste siirtyykin ennen erittäin tärkeää osuutta pitäneestä työstä lapsiin ja perheeseen. Iän myötä terveys ei aina olekaan itsestäänselvyys ja elämää alkaa miettiä oman terveyden ja sen ylläpitämisen kannalta. Monet tekijät voivat muuttaa työhön sitoutumisen astetta; työelämässä tulisi huomioida nämä mahdollisuudet ja muutokset. Työkierto ja työtehtävien muuttaminen työntekijöiden kiinnostusten pohjalta ovatkin tärkeitä mahdollisuuksia, joita työnantaja voi tarjota työntekijän työssä jaksamisen ja pysymisen eteen. Sitoutumiseen vaikuttaa työntekijän henkinen sitoutuminen eli haluaako hän tehdä tätä työtä, pysyä juuri tässä työyhteisössä. Tiimityö kuuluu olennaisena osana hoitotyöhön, ja sen on katsottu edistävän sitoutumista. (Komu 2003, 26; Liukkonen 2002, 85 - 86.)

Tutkimuksissa on todettu, että pienilläkin autonomian lisäyksillä on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon. Elämäntilanteiden mukaan voi vaihdella, mikä työaika milloinkin on työntekijän kannalta paras. Työnantaja voi joustavilla työajoilla ja työaikojen säätelyllä tulla vastaan ja tukea työntekijän terveyden, työn ja muun elämän yhteensovittamista. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työnsä yksityiskohtiin lisää sitoutuneisuutta ja vähentää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Työn tultua tutuksi

kaipaavat työntekijät autonomiaa ja aikaa potilastyöhön sekä myönteistä työympäristöä. Mielenkiintoiset työtehtävät ja haasteet ylläpitävät sitoutuneisuutta. (Lahti 2007, 11, 13; Laine 2007, 15; Liukkonen, Kataja & Jaakkola 2002, 207; Jaakkola & Liukkonen 2002, 145.)

**Avoim ja salliva ilmapiiri** parantaa uuden työntekijän sopeutumista työpaikkaan. Sen keskeinen merkitys tulee esille Komun (2003) tutkimuksessa, jossa korostuu esimiehen rooli ja johtajuus, joka on yksi merkittävistä tekijöistä organisaatioon sitoutumisessa. Myös Kanto (2007) tuo tutkimuksessaan esille ilmapiirin tärkeän merkityksen. Työyhteisön ilmapiirin ollessa avoin, positiivinen, yksilön huomioiva, on siellä hyvä työskennellä, toimia omana itsenään ja kokea itsensä merkitykselliseksi. (Kanto, 2007, 14; Komu 2003, 34; Vartia 1994, 196.)

Avoimuus, yhteishenki ja tasavertaisuus työyhteisössä yhdistettynä esimieheen, joka tukee kouluttautumista ja antaa rakentavaa palautetta, heijastuu työntekijöiden hyvinvointiin ja heidän tekemäänsä hoitotyöhön. Hyvässä, toimivassa työyhteisössä tuetaan toisia, ei haavoiteta. Työkavereihin voi luottaa ja heiltä saa myötätuntoa sekä kannustavaa palautetta. Tietoa ei pantata, vaan se jaetaan yhteiseksi hyväksi. Jokainen työntekijä kantaa vastuun hyvästä työyhteisöstä sekä omista teoistaan ja sanoistaan. Turvallisessa, hyvässä yhteisössä on lupa myös epäonnistua tai esittää hulluja ideoita ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Yhteisössä jokaisella tulisi olla mahdollisuus tulla kuulluksi ja ilmaista niin negatiivisia kuin positiivisiakin tunteita. Jokainen yksilö tulisi hyväksyä yksilöllisenä persoonana; turvallisessa yhteisössä jokaisella on jotakin annettavaa. Erilaisuus on rikkaus, ja jokaisella on tärkeä osa kokonaisuudessa. (Erämetsä 2003, 92; Lundell 2008, 163 - 164; Utriainen & Kyngäs 2008, 8; Ylikoski 1993, 68; Silvennoinen 2002, 24; Juuti & Vuorela 2002, 38; Virta ym. 2008, 24 - 25.)

Avoim tiedonkulku lisää turvallisuutta ja luottamusta henkilöstössä. Työntekijöiden mahdollisuus osallistua päätöksentekoon lisää sitoutumista organisaatioon, mutta myös sitoutumista omiin tehtäviin ja heijastuu näin positiivisesti yhteisöön. Myös mahdollisuudet oman tehtäväalueen kehittämiseen ja yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa lisää sitoutumista. (Silvennoinen 2002, 25.)

Motivaatio ja sitoutumien ovat käsitteitä, jotka ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa. Tutkimuksissa on saatu vahvistusta siihen, että motivoitunut yksilö yrittää enemmän, sitoutuu paremmin toimintaan ja työyhteisöön sekä ottaa vastaan työelämän haasteita ja suoriutuu niistä paremmin ja laadukkaammin. Voidessaan työssään hyvin on avoimempi ottamaan uusia asioita vastaan. Hallitessaan työnsä ja tuntiessaan työiloa on hän innovatiivinen. (Juuti & Vuorela 2002, 82, 84; Liukkonen & Jaakkola 2002, 15; Markki 2006, 94; Suvanto & Jokinen 2002, 228 - 229.) Kannon (2007) tutkimuksessa käy ilmi, että työn tehokkuuden mittareina pidetään sitoutumista ja motivaatiota, niiden katsotaan olevan yhteydessä toisiinsa. Työntekijöillä, jotka ovat motivoituneita, on enemmän annettavaa työyhteisössä. (Kanto 2007, 23.)

Markin (2006) tutkimuksen mukaan työilmapiirin lisäksi palkkaus, esimiestyö ja arvostus ovat keskeisimmät tekijät, joilla sitoutumista voidaan parantaa. Tutkimuksen mukaan työyksikköön sitoutumisessa tärkeää oli joustavuus, yhteistyö, esimiestyö, avoin työilmapiiri ja kehittäminen sekä erityisosaaminen. (Markki 2006, 95.)

### **2.1.3 Koulutus**

Sekä Laineen (2005), että Kannon (2007) tutkimuksissa tulee esille, että koulutus on yksi tärkeä osatekijä tukemisessa sitoutumiseen. Ala on jatkuvasti muuttuva ja on tärkeää pysyä mukana kehityksessä. Tukemalla työyhteisön työnkuvaan liittyviä ja yksilöä kiinnostavia koulutuksia, tuetaan ammattitaitoa ja työhön sitoutumista. Työntekijä, joka hakeutuu koulutuksiin, haluaa pitää osaamisensa ajan tasalla ja on sitoutuneempi niin ammattiinsa kuin työhönsäkin. Kanto tuo tutkimuksessaan esille myös sen, että jatkuva ammatillinen koulutus lisää sitoutumista, mutta jos työtehtävät eivät koulutuksen myötä vaatimustasoltaan nouse, halu itsensä kehittämiseen alenee ja samalla tämä vaikuttaa sitoutumiseen. (Kanto 2007, 23 – 24; Laine 2005, 14.)

### **2.1.4 Sosiaalinen tuki**

Erityisen tärkeä merkitys sosiaalisella tuella on työn kuormittumis- ja stressitilanteissa. Työyhteisö voi olla tukena, jotta niistä selviää. Sosiaalinen tuki voidaan nähdä yksión puskurina vastoinkäymisiä kohdatessa. Se on tuen ja palautteen antamista, jonka avulla yksilö saa tilanteen takaisin hallintaan ja kokee olevansa arvostettu osa yhteisöä.

Sosiaalinen tuki on sitä, että on mahdollisuus saada tietoa ja tietää, että aina on mahdollisuus kysyä, niin esimieheltä kuin työtovereilta. Sosiaalinen tuki voi tiedollisen, henkisen ja arvostuksen lisäksi olla aineellista. Jotta työn vaatimuksista selviää, on sosiaalinen tuki tärkeää, kuten myös oikeudenmukaisuus ja yhteistyön toimivuus. Ne kaikki tukevat henkilöstön terveyttä työpaikalla, ja koska sosiaalisella tuella on merkitystä työyhteisön sosiaalistumiseen, tukee se myös sitoutumista työyhteisöön ja työhön. (Vartia 1994, 197; Kanto 2007, 29.)

### **2.1.5 Palaute**

Palautteella on tärkeä osuus hoitajan työhön ja työyhteisöön sitoutumisen kannalta. Työn tulee olla haasteellista ja riittävän monipuolista. Työntekijä tekee hyvää ja laadukasta työtä, kun on järjestetty asianmukaiset työolosuhteet ja mahdollisuus kykyjen monipuoliseen käyttöön. Ne tukevat työyhteisössä viihtymistä ja parantavat entisestään työmotivaatiota. Kehittyäkseen työssään jokainen tarvitsee palautetta. Palautetta tulisi saada ja antaa paitsi kannustukseksi ja tueksi, myös rakentavassa ja kriittisessä mielessä. Rakentava, oikein annettu palaute on viesti siitä, että on näkyvä ja työ, jota tekee, on tärkeää, se lisää luottamusta omaan työhön. Palautteen saamiseen liittyy itsensä kehittäminen ja ammatillinen kasvu. Ammatillisen kasvun mahdollisuus on yksi työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä. Tutkimusten mukaan palautetta annetaan kuitenkin liian vähän, eikä työntekijä voi luottaa palautteen aitouteen tai tuntee palautteesta olonsa vaivautuneeksi. Palautetta tulisi oppia antamaan, mutta yhtä tärkeää on oppia vastaanottamaan sitä, jotta kehittyy ja kasvaa, niin ammatillisesti kuin yksilöllisestikin. (Lundell 2008, 161 - 162; Lahti 2007, 28; Komu 2003, 30 - 31; Miettinen ym. 2000, 75.)

Palaute voi olla sanojen lisäksi tekoja. Pirskasen (2003) tutkimuksessa käy ilmi, että työntekijän olisi saatava palautetta siitä, miten hänen työkyvyt ja -taidot vastaavat työtehtäviä. Palautetta on myös se että saa, lisää vastuuta sekä pääsee koulutukseen. Näin annettu palaute on helpompi vastaanottaa kuin suora sanallinen palaute, joka sekin on yhtä tärkeää. Palaute suojaa uupumiselta ja lisää hoitajien voimavaroja. (Pirskanen 2003, 14; Lahti 2007, 28.)

## 2.2 Hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista estäviä tekijöitä

Tarkasteltaessa tekijöitä, jotka vähentävät hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista, nousevat esille yhteiskunnalliset asiat ja siinä tapahtuvat muutokset. Työ on keskeinen osa elämää ja sen tulisi olla toimintaa jonka arvoihin voi samaistua ja työyhteisöön sitoutua. Nyky-yhteiskuntaan kuuluu oleellisesti työn luonteen nopea muuttuminen, ja muutkin työelämän muutokset ovat yleisiä. Työntekijöitä vähennetään, organisaatioita yhdistetään, töitä tehdään paljon etätyönä ja virtuaalisesti. Ne ovat osatekijöitä kasvaviin muutospaineisiin, jotka vaikuttavat työntekijöiden kiinnittymiseen. Työn epävarmuuteen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, sillä olisi tärkeää saada työsuhteet pysyviksi ja edistää myös määräaikaisten etuuksia. (Kanto 2007, 2.)

Työn vaativuuden ja määrän tulisi vastata työntekijän taitoja ja koulutusta, epätasapaino aiheuttaa tyytymättömyyttä, työsuorituksen tason alenemista sekä motivaation laskua. Paitsi uusien hoitajien tullessa organisaatioon, myös työtehtävien muuttuessa on hyvä perehdytys tarpeen. Työn kuormittavuuden ja kiireen lisääntyminen aiheuttaa uupumusta. Se aiheuttaa pelkoa, kuinka pitkään jaksaa, ja siten vähentää työn ja työntekijöiden resursseja ja motivaatiota. Nämä ovat tekijöitä, jotka madaltavat kynnystä vaihtaa muihin töihin. (Hämäläinen 2005, 158; Lahti 2007, 11; Silvennoinen 2002, 23, 25, 48, 49.)

Jokaisen työyhteisössä tulisi kokea tulevansa kuulluksi ja nähdyksi, muuten seurauksena on jatkuva paha olo ja työmotivaation häviäminen. Tilanteen jatkuessa entisellään yksilö masentuu ja uupuu työssään. Palautteella on tärkeä merkitys, arjen sanat ja teot ovat ratkaisevimpia. (Hämäläinen 2005, 132; Jaakkola & Liukkonen 2002, 106.)

Työnantaja voi lisätä työntekijöiden autonomiaa antamalla mahdollisuuden vaikuttaa isoihinkin päätöksiin. Henkilökohtaisella autonomialla on suuri merkitys yksilön hyvinvointiin. Työnantaja voi kuvitella saavansa työntekijöiltä suurimman tehon työhön kun antaa selvät ohjeet eikä työntekijän tarvitse kuin totella ohjeita. Tämä voi kuitenkin kääntyä työnantajaa vastaan. Työyhteisön ilmapiiri kärsii kontrollista, ja se vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja työmotivaatioon, sillä seuraamuksella, että työteho laskee.

Silläkin uhalla että virheitä tulee, olisi työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tärkeää antaa heille mahdollisuus vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 142 - 143.)

Työpaikan pysyvyys tukee työhön ja työyhteisöön sitoutumista, sillä töiden loppumisen pelko aiheuttaa epätietoisuutta ja madaltaa kynnystä vaihtaa työpaikkaa. Määräaikaiset työsuhteet ovat ratkaisu tilapäiseen ja äkilliseen työvoiman tarpeeseen. Julkisella sektorilla määräaikaisia työsuhteita on yksityiseen verraten enemmän. Se koskettaa niin nuoria kuin vanhempiakin työntekijöitä, koulutuksesta ja työvuosista riippumatta. Terveystuollossa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Toimeentulon lisäksi työ antaa yksilölle mahdollisuuden tuntea itsensä tarpeelliseksi ja yhteiskunnalle hyödylliseksi. Määräaikaisuudet aiheuttavat myös toisen yhteiskunnallisen ongelman, sillä työsuhteen loppumisen pelossa voi työntekijä suostua kohtuuttomiinkin vaatimuksiin. Työpaikan menetyksen tuoma taloudellinen häviö voi tuntua niin suurelta, että enemminkin tekee sellaistaakin, mitä ei kuuluisi tehdä eikä ilman työsuhteen loppumisen pelkoa suostuisi tekemään. (Kanto 2007, 4 - 6; Merikallio 2001, 59.)

Erityisesti hoitajapulasta johtuen tulisi työyhteisöön jo saaduista työntekijöistä pitää kiinni. Toimia siten, että he motivoituisivat ja sitoutuisivat työyhteisöön ja hoitajan työhön, eivätkä vaihtaisi alaa. (Kanste 2008, 22 - 23; Lahti 2007, 11; Laine 2005, 12.)

### **3 TYÖYHTEISÖÖN SITOUTUMINEN**

Hoitotyössä sitoutuminen työhön ja työyhteisöön ovat keskeisiä asioita. Ne lisäävät työn mielekkyyttä, motivaatiota ja auttavat jaksamaan työssä ja kehittämään sitä. Hoitaja, joka on sitoutunut työhönsä, pystyy antamaan enemmän hoidettavalleen. (Komu 2003, 6.)

Sitoutumista tukemalla ja parantamalla on myös taloudellisesti hyviä vaikutuksia organisaatiolle. Työyhteisöön sitoutunut henkilökunta muodostaa luotettavan, varman työvoiman, joka lisää työn tuottavuutta. He myös edustavat yhteisöä ja organisaatiota

myönteisesti. Siksi esimiesten ja työnantajienkin on edullista kiinnittää asiaan huomiota ja luoda edellytyksiä ja puitteita henkilöstön työhön ja työyhteisöön sitoutumiselle. (Kanto 2007, 2; Jaakkola & Liukkonen 2002, 102.)

Työyhteisöön sitoutuminen vaatii aikaa. Se on vakaampaa ja pysyvämpää kuin työtyytyväisyys ja sen ansiosta työyhteisössä syntyy enemmän kuin yksi henkilö voisi saada aikaan. Motivaatiolla ja johtamisella on suuri merkitys sitoutumiseen. Johtajan on tärkeä tiedostaa vaikuttavansa työntekijöiden suoritusmotivaatioon. Kun sen tiedostaa ja ymmärtää, voi toiminnassaan huomioida asian ja vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden motivaatioon, tuloksiin ja yhteistyöhön ja näin saada omalla panoksella aikaan työyhteisöön sitoutumista. (Marjamäki 2006, 12; Jaakkola ym. 2002, 132.)

Työhön ja työyhteisöön sitoutumiseen liittyy työilo ja työhyvinvointi, joiden edellytys on kestävä arvopohja. Työyhteisöissä tulisi keskittyä olennaiseen, jotta ne eivät jäisi epäolennaisuuksien varjoon. Työhyvinvointi ja jaksaminen paranevat oleellisesti ja työ tuntuu mielekkäältä ja palkitsevalta, kun toiminnan lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. (Hämäläinen 2005, 159.)

Jokaisella hoitajalla on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Auttaakseen muita tulee olla niin fyysisesti kuin psyykkisestikin hyvinvoiva ja voidakseen hyvin on pidettävä itseltään huolta. Lisäksi on osattava rakastaa ja kuunnella itseään. Työkykyyn vaikuttavat myös vastuullisuus ja oman työn haltuunotto, joka tarkoittaa oman työn hallintaa ja sitä, kuinka osaa kehittää työtään ja työyhteisöään. Työstä tulee osata poimia itselle tärkeimmät asiat, ja on tärkeää tuntea tulevansa kuulluksi. (Mäkisalo 2004, 20 - 21.)

Työyhteisö kehittyy parhaiten, kun sen jokainen jäsen pyrkii kehittämään omia asenteitaan ja toimintaansa. Työyhteisön toimiessa hyvin, yhdessä neuvotellen ja kunnioittaen jokaista työntekijää, sen voimat jakaantuvat ja kasvavat. Jokaisen tulisi ottaa kantaa ja pyrkiä itse, omista lähtökohdistaan kehittämään niin omaa kuin työyhteisön toimintaa. Muutosten on tapahduttava itsessä, toisia emme voi muuttaa. (Alaja 1999, 22; Mäkisalo 2004, 41.)

Kollegiaalisuus on toisten tukemista ja rakentavan palautteen antamista sekä vastaanottamista. Sillä ja vertaistuellalla on työyhteisössä tärkeä merkitys. Hoitotyö on pääosin tiimityötä, työyhteisössä on eri tehtäviin perehtyneitä, ehkä eri sairauksiin perehtyneitä hoitajia ja muita ammattihenkilöitä. He kohtaavat kriiseihin joutuneita ihmisiä niin omaisia kuin potilaita. Eteen tulee vaikeiden asioiden käsittelyä ja prosessointia. Työtä potilaan hyväksi tekee moni, ja kaikkien tavoitteena on mahdollisimman hyvä, laadukas hoito. Tietoa ja taitoa tarvitaan monelta alalta ja näkökulmasta, tuki ja palaute on tärkeää. Turvallinen, luotettava työyhteisö mahdollistaa yhdessä oppimisen. (Mäkisalo 2004, 114 - 115; Lundell 2008.)

Saxen (2002) tuo tutkimuksessaan esille, että avoin viestintä ja sen kohdentaminen oikealla tavalla ovat keinoja parantaa henkilöstön hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Sillä parannetaan myös sitoutumista organisaatioon, näin ollen se palvelee sekä työnantajaa että työntekijää. Terveystieteiden alalla koetaan kuitenkin paljon puutteita viestinnässä. Usein sen ajatellaan johtuvan teknillisistä ongelmista, vaikka ongelma olisi-kin siinä, että sairaalan johdolta jää huomaamatta tiedonkulun ongelmat tai sen riittämättömyys.

Tiedonkulku, kommunikointi eli vuorovaikutus on keskeinen asia, johon perustuu niin johtaminen, kuin tiimityö. Hoitotyössä tarvitaan nopeaa reagoitua asiakkaan tarpeisiin, niin sanattomaan kuin sanalliseenkin viestintään. Palautetta annetaan ja saadaan, se kaikki on kommunikointia. Tiedonkulun tulisi perustua rehellisyyteen ja luottamukseen, yhteisön jäsenten tulisi saada tietoa tasapuolisesti. (Erämetsä 2003, 64 - 65.)

#### **4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET**

Tutustuessamme aiheeseen löysimme muutamia siihen liittyviä tai sitä sivuavia tutkimuksia. Yksi keskeisimpiä näistä oli Laineen (2005) tutkimus, jossa tarkoituksena oli selvittää hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutumista. Tutkimukseen osallistui 3626 hoitajaa, jotka työskentelivät erilaisissa terveydenhuollon organisaatioissa eri puolilla maata. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien työpaikkaan sitoutuminen oli



voimakasta. Vahvimmin sitoutuneita olivat hoitajat, jotka kokivat terveystensä, työkykynsä ja henkisen hyvinvointinsa hyväksi. Lisäksi sitoutumiseen vaikuttivat esimiesasema ja vastaajan hyvä taloudellinen tilanne. Sitoutumista heikensivät tunne, ettei oma työ ollut tärkeää eikä merkityksellistä, huonot kehittymismahdollisuudet, huono työilmapiiri, johtamisongelmat sekä kykyjen alihyödyntäminen.

Virpi Kannon (2007) tekemä pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutumista yliopistollisessa sairaalassa ja samalla kuvailla työhön sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Sitoutumista tutkittiin sekä työn sisällöllisten että yksilöllisten tekijöiden kautta. Mukana oli 257 määräaikaista sairaanhoitajaa Oulun yliopistollisesta sairaalasta. Tutkimustulosten mukaan määräaikaiset hoitajat olivat sitoutuneita työhönsä. Sitoutumiseen vaikuttivat työhön liittyvän arvostuksen, yhteisten tavoitteiden, urakehityksen ja kouluttautumisen mahdollisuus. Sosiaalisella tuella ja työn hallinnalla oli myös tärkeä merkitys sitoutumisen kannalta. Tutkimuksen mukaan työmotivaatio oli hyvä. Määräaikaisuus koettiin sitoutumisen kannalta kielteisenä, ja tyytymättömyys palkkaukseen heikensi myös sitoutumista.

Satu Pirskasen (2003) tekemän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia hoitohenkilöstön tyytyväisyyttä ja johtajan voimavaroja vahvistavaa johtamistyyliä. Mukana oli 118 hoitajaa, jotka työskentelivät neljän sosiaali- ja terveyskeskuksen koti-hoidossa. Tutkimustuloksissa ilmeni, että hoitajat olivat yleisellä tasolla tyytyväisiä työhönsä ja tekijöihin, jotka liittyivät vuorovaikutukseen, arvostukseen ja työn itsenäisyyteen. Tutkimuksessa tuli myös esille, että asiakkailta saatu palaute lisää tyytyväisyyttä työhön. Hoitajat kokivat, että heidän työnsä oli tärkeää ja he uskoivat myös muiden arvostavan työtään. Palkkaukseen hoitajat eivät olleet tyytyväisiä, tyytymättömmimpiä olivat sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat, tämän katsottiin johtuvan heidän pidemmästä koulutuksestaan. Organisaation toimintapolitiikkaan ei oltu tyytyväisiä, ja henkisen tuen määrä ei ollut riittävää.

Minna Marjamäen (2006) pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien työhön sitoutumista perioperatiivisessa hoitotyössä. Tutkimukseen osallistui 126 sairaanhoitajaa, jotka työskentelivät erään sairaanhoitopiirin yliopistosairaalaan eri

toimialojen leikkausosastoilla. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla, johon osallistui 21 hoitajaa. Tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota niin lähi- kuin ylempien esimiesten rooliin ja sen koettuun merkitykseen työhön sitoutumisessa. Saatujen tulosten mukaan sitoutumista edistivät työkaverit ja heiltä saatu tuki, työpaikan ilmapiiri ja tyytyväisyys työhön. Luottamus työtovereiden kesken oli tutkimuksen mukaan tärkeä tekijä. Sitoutumista ja työtyytyväisyyttä lisäsivät avoin, myönteinen ilmapiiri, jossa jokainen otetaan ryhmään mukaan ja keneltä tahansa voi tarvittaessa pyytämään apua. Myös rakentavassa hengessä annettu palaute koettiin tärkeäksi, työhön sitoutumista tukevana. Tutkimuksen mukaan sitouttamisen kannalta oleellista oli myös ammatillisuuden tukeminen. Työyksikössä tuli kannustaa koulutukseen ja huomioida työntekijöiden kiinnostus. Tärkeäksi koettiin hyvä perehdytys työhön. Lisäksi sitoutumista tukevia tekijöitä tutkimuksessa olivat työajat ja mahdollisuus vaikuttaa niihin. Jatkuvuus työsuhteessa korostui haastateltujen vastaajien kertomuksissa. Epävarmuus työn jatkuvuudesta koettiin sitoutumista estäväksi tekijäksi. Työyksikön fyysiset tekijät, kuten koko ja sijainti fyysisine tiloineen, vaikuttivat myös hoitajien työhön sitoutumiseen.

Tuula Lahden (2007) pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia vuodeosastolla järjestetystä perehdyttämisestä sekä lisäksi saada tietoa, millainen yhteys perehdyttämisellä on sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon. Tutkimukseen osallistui 66 sairaanhoitajaa. Tutkimuksen mukaan vakituisessa työsuhteessa olevat hoitajat olivat sitoutuneempia kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Nimetyllä perehdyttäjällä oli parempi organisaatioon sitouttava vaikutus, ja hyvin toteutettu perehdytys kannusti pysymään kyseisessä työyhteisössä. Tutkimustuloksissa tuli esille myös hoitajien toive saada enemmän työskentelyään koskevaa palautetta ja arviointia. Työhyvinvoinnista tulisi huolehtia paremmin. Hoitajat, jotka katsoivat, ettei henkilöstön hyvinvoinnista ja motivoinnista huolehdittu hyvin ja etteivät he saa kiitosta, etsivät uutta työpaikkaa.

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitajien sitoutumista työhön ja työyhteisöön. Lisäksi tutkimus antaa tietoa hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten hoitajat ovat sitoutuneet työhön ja työyhteisöön?
2. Millaisia sitoutumista edistäviä tekijöitä esiintyy työssä ja työyhteisössä?
3. Millaisia sitoutumista ehkäiseviä tekijöitä esiintyy työssä ja työyhteisössä?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä sekä kvalitatiivista eli laadullista lähestymistapaa. Määrällisessä tutkimuksessa on keskeistä aiemmista tutkimuksista tehdyt johtopäätökset, teoriat ja käsitteiden määrittely. Määrällisessä tutkimuksessa pyritään objektiivisuuteen. Tutkija pystyy olemaan tutkimuksen ulkopuolella, mikä tarkoittaa, ettei tutkija ole sitoutunut tutkimusaineistoon. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen, pyritään löytämään tosiasiat ja tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi ym. 1997, 137, 161, 165; Krause & Kiikkala, 1996, 76.)

Tutkimustyyppi on kuvaileva, jolla tarkoitetaan tutkimusta, mikä dokumentoi keskeisiä tai kiinnostavia piirteitä jostakin ilmiöstä tai tapahtumasta. Kuvaileva tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin miten, mitä ja millainen. (Hirsjärvi ym. 2004, 130.) Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli kuvata, hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista sekä sitoutumista edistävien ja estävien tekijöiden esiintyvyyttä vastaajien kokemana.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kysely. Kyselyllä saadaan selville ihmisten ajatuksia, tunteita, uskomuksia ja kokemuksia. (Hirsjärvi 1997, 184.) Kyselymenetelmää pidetään erittäin tehokkaana sen vuoksi, että se on nopea tapa toteuttaa.

Lomakkeet on myös nopea käsitellä ja analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi 1997, 191). Kyselylomake sisältää sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset pohjautuivat kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin. Kyselylomake sisälsi myös kaksi avointa kysymystä. Yhteensä kysymyksiä on 25, joista 23 on monivalintakysymyksiä ja (2) avointa kysymystä.

Vastaukset rengastetaan Likertin asteikolla 1 – 5, jolloin 1 tarkoittaa, että on väittämän kanssa eri mieltä eikä se kuvaa omaa mielipidettä asiasta. Vastaavasti 5 tarkoittaa sitä, että on väittämän kanssa samaa mieltä ja vastaa omaa mielipidettä. Likertin asteikolla saadaan vaihtelua vastauksiin ja vastaukset ovat helpommin käsiteltävissä tietokoneen avulla. Kyselylomakkeella saadaan kattava otos osastojen henkilökunnasta, jolloin tulokset ovat paremmin yleistettävissä. (Hirsjärvi ym. 2001, 166, 182, 188.)

Kyselylomake esitettiin neljällä sairaanhoitajalla. Heistä yksi työskentelee Mikkelin keskussairaalassa, toinen Kokkolan keskussairaalassa ja kaksi Jyväskylän terveyskeskuksessa. Testaajat arvioivat kyselylomakkeen selkeyttä ja väittämien ymmärrettävyyttä. Kaikki esitestauksessa saadut kommentit kirjattiin ylös ja niiden pohjalta kahta väittämää muotoiltiin selkeämmäksi. Lisäksi avoimiin kysymyksiin lisättiin vastausriivejä.

Opinnäytetyön kohderyhmän muodostavat itäsuomalaisen keskussairaalan kahden osaston hoitajat. Toinen osastoista oli konservatiivinen, toinen operatiivinen. Osastoilla työskenteli yhteensä 62 hoitajaa. Tutkimukseen osallistui sekä vakinaiset että määräaikaiset sairaanhoitajat ja perus- ja lähihoitajat.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla 9.3. - 30.3.09 kahdelta itäsuomen keskussairaalan osastolta. Hoitohenkilöstöä kyseisillä osastoilla työskentelee yhteensä 62. Kyselylomakkeet sekä palautuslaatikot vietiin molemmille osastoille, kolmeen yksikköön, sijoituspaikkana kanslia. Kyselylomakkeet olivat osastoilla kolme viikkoa. Määräaikaan mennessä vastattuja lomakkeita oli yhteensä 32. Vastausprosentti oli 52 % (n 32). Palautetut lomakkeet olivat huolella täytettyjä, tyhjäksi oli jätetty vain yhdessä lomakkeessa avoimet kysymykset. Kaikki täytetyt lomakkeet otettiin mukaan tutkimukseen.

Vastukset esitetään prosentteina ja kuvioina, käyttäen apuna Microsoft Office Excel taulukkolaskenta ohjelmaa. Koska otoskoko on suhteellisen pieni, vastaukset käsiteltiin kokonaisuutena, eikä vastauksia verrattu osastojen kesken.

Avointen kysymysten vastaukset kirjoitettiin sanatarkasti auki ja analysoitiin teoriajohdanteisen sisällönanalyysia soveltaen. Tutkimustuloksissa on esitetty autentteja ilmaisuja saaduista vastuksista. Tätä menetelmää käyttäen pyritään tuomaan esille tutkittavasta ilmiöstä keskeiset asiat tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi ym. 2009, 103.)

## **7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS**

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa, on mietittävä ovatko käytetyt lähteet luotettavia ja että niitä on käytetty luotettavasti. Keskeistä on myös tarkastella mittaria, mitaako se sitä, mitä sen halutaan mittaavan. Esitestauksella on suuri vaikutus validiteetin arvioinnissa. Tämän avulla varmistetaan mittarin toimivuus, ymmärrettävyys, loogisuus ja se, onko mittaria helppo käyttää. (Hirsjärvi ym. 2004, 178, 216 - 217; Paunonen ym. 1997, 207.)

Tulosten luotettavuutta lisää se, että kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja siihen vastattiin nimettöminä. Luotettavuutta lisää myös se, että kysymykset nousevat teorian pohjalta. Tähän tutkimukseen on otettu lähteiksi mukaan uusimpia, käytettävissä olevia pro gradu -tutkimuksia, väitöskirjoja sekä muita kirjallisia lähteitä. Kyselylomakkeessa tutkimuksen validiteettia laskee se, että avoimissa kysymyksissä ei suoraan kysytty sitoutumisesta. Avointen kysymysten tutkimuksellinen merkitys on työhön ja työyhteisöön sitoutumista peilaten kyseenalainen, sillä ne kertovat mitkä ovat parasta ja huonoita vastaajien mielestä heidän työssään. Tulokset olisivat olleet paremmin mitattavissa, mikäli avoimissa kysymyksissä olisi suoraan kysytty sitoutumisesta eikä pelkästään mielipidettä työn parhaimmista ja huonoimmista puolista. Avoimilla kysymyksillä emme saa vastauksia hoitajien sitoutumiseen, emmekä näin ollen tutkimusongelmaamme. Ne ovat mielipiteitä, joista jokainen voi tehdä omat jehotopäätökset. (Hirsjärvi ym. 2001, 213; Hirsjärvi ym. 2009, 25.)

Mittarin pysyvyyttä eli reliabiliteettia arvioidessa, voidaan samalla mittarilla mitata uudelleen samantyyppisessä aineistossa ja katsoa onko tulos pysyvä. Ideana on, että uudelleen mitattaessa tulos olisi sama. Reliabiliteettia voidaan parantaa monilla erilaisilla toimenpiteillä: testaamalla, hyvillä ohjeilla, kouluttamalla sekä minimoimalla virhetekijät, sekä häiritsevät ympäristötekijät. Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia parannettiin sillä, että kyselylomake pyrittiin tekemään mahdollisimman yksinkertaiseksi, selkeäksi, joka olisi helppo täyttää. Kysymyslomake myös esiteltiin ja sitä muokattiin testauksessa saatujen kommenttien myötä. Ympäristötekijöihin emme pystyneet vaikuttamaan, kanslian rauhallisuus vaihtelee. (Paunonen 1997, 209 - 210.)

Lähestyimme tutkimusaiheella keskussairaalan ylihoitajaa, joka oli myöntäväinen tutkimuksen tekoa kohtaan. Tutkimuslupa on haettu keskussairaalan ohjeiden mukaan. Ennen luvan myöntämistä ylihoitaja luki tutkimussuunnitelman. Tutkimuksessa mitataan hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista sekä sitoutumista edistävien ja estävien tekijöiden esiintyvyyttä.

## **8 TUTKIMUSTULOKSET**

Tutkimukseen vastasi itäsuomalaisen keskussairaalan konservatiivisen ja operatiivisen osaston hoitajista (N= 62) kolmekymmentäkaksi. Vastausprosentti oli 51,6 %. Tutkimustulokset ilmoitetaan prosentteina. Tuloksia esittäessä on yhdistetty kaksi ensimmäistä ja kaksi viimeistä vastausvaihtoehtoa siten, että asteikko on saatu kolmiportaiseksi. Näin saadut vastaukset ovat selkeämmin esillä.

Tutkimustulokset on käsitelty sitoutumisen asteen, sitouttamista edistävien tekijöiden ja sitouttamista estävien tekijöiden mukaan. Kustakin alueesta oli 1-14 kysymystä.

### **8.1 Taustatiedot**

Vastanneista (n= 32) oli sairaanhoitajia 28 ja loput neljä olivat lähi- tai perushoitajia. Vakituudessa työsuhteessa oli 23 ja määräaikaisessa työsuhteessa oli yhdeksän vastanneista. Vastanneista hoitajista alle 34-vuotiaita oli 10, 35 - 49-vuotiaita oli 13 ja yli 50-

vuotiaita oli kahdeksan. Työvuosia alle 10 oli 14 vastaajalla, 11 - 25 työvuotta oli 11 vastaajalla ja yli 26 työvuotta seitsemällä vastaajalla.

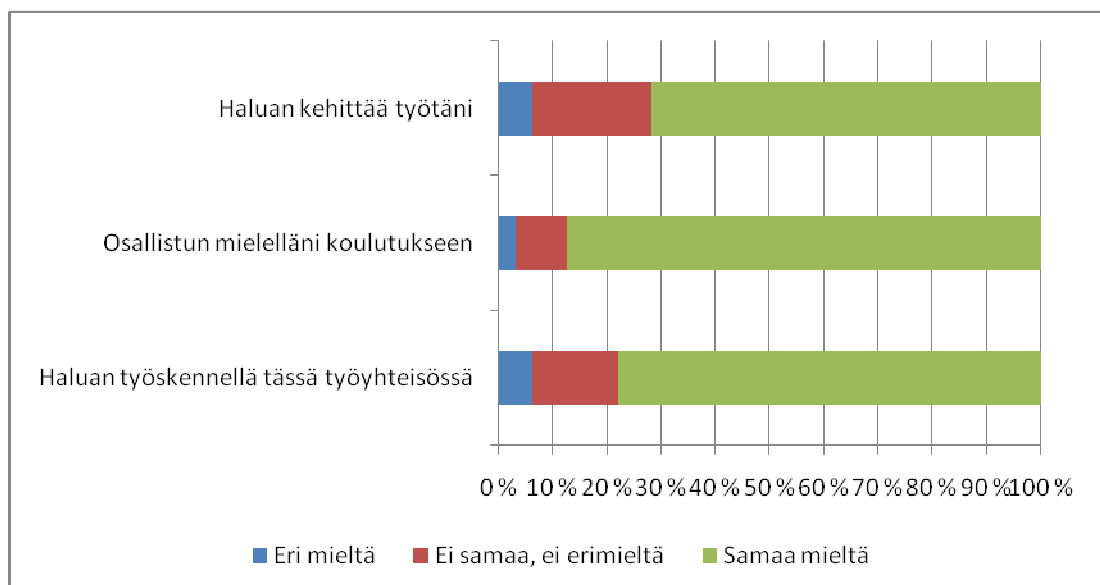
## 8.2 Hoitajien sitoutuneisuus työhön ja työyhteisöön

Hoitajien sitoutuneisuutta työhön ja työyhteisöön kartoitettiin kolmella väittämällä. Vastaajista lähes 80 % ilmaisi halunsa työskennellä kyseisessä työyhteisössä. Toisaalta yli 20 % ei ilmaissut haluaan työskennellä työyhteisössä.

Toinen sitoutumisen astetta kartoittava väite koski tutkimukseen vastanneiden osallistumista koulutuksiin. Vastanneista lähes 90 % oli halukas osallistumaan koulutuksiin.

Kolmannessa väittämässä kartoitettiin vastaajien halua kehittää työtään. Vastaajista hieman yli 70 % oli halukas kehittämään työtään, vastaavasti lähes kolmannes ei ollut halukas tähän.

Yhteenvedona voidaan todeta, että suurin osa vastanneista halusi työskennellä tässä työyhteisössä, kehittää työtään ja osallistua koulutuksiin. Kuitenkin aika iso osa ei ollut kiinnostunut kehittämään työtään tai työskentelemään juuri kyseisessä työyhteisössä. (Kuvio 1.)



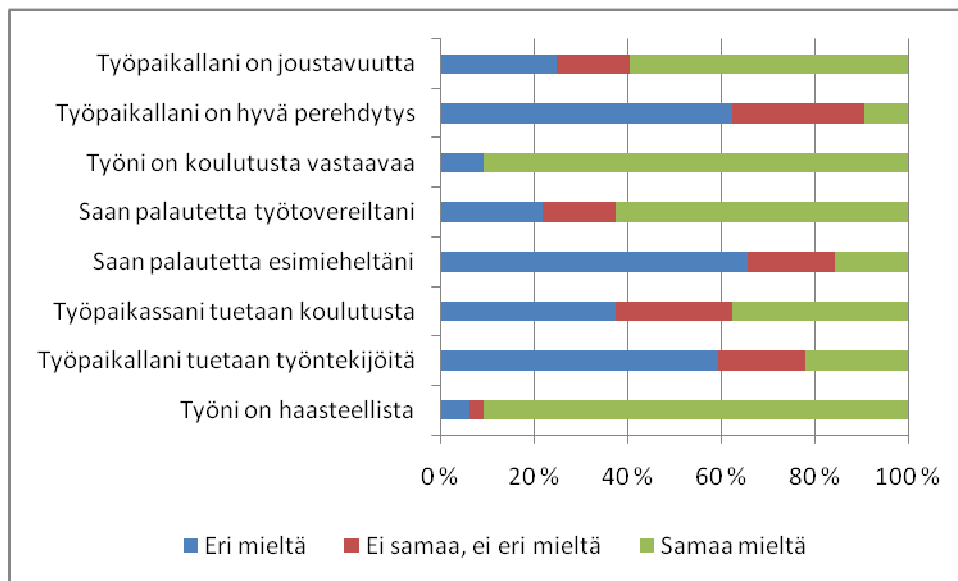
**KUVIO 1. Hoitajien sitoutuminen työhön ja työyhteisöön**

### 8.3 Työyhteisöön sitoutumista edistävät tekijät

Työyhteisöön sitoutumista edistäviä väittämiä oli neljätoista. Aluksi kartoitettiin kyselyyn vastanneiden hoitajien kokemuksia työn haasteellisuudesta. Tutkimuksen mukaan vastaajista yli 90 % koki työnsä haasteelliseksi ja suunnilleen yhtä moni koki työnsä olevan koulutustaan vastaavaa. Vastaajista 38 % vastasi työpaikan tukevan koulutusta.

Yli 60 % vastaajista koki saavansa palautetta työkavereilta. Vastaavasti esimieheltä palautetta koki saavansa noin 17 % vastaajista. Vastaajista hieman yli 20 % koki, että työpaikalla tuetaan työntekijöitä.

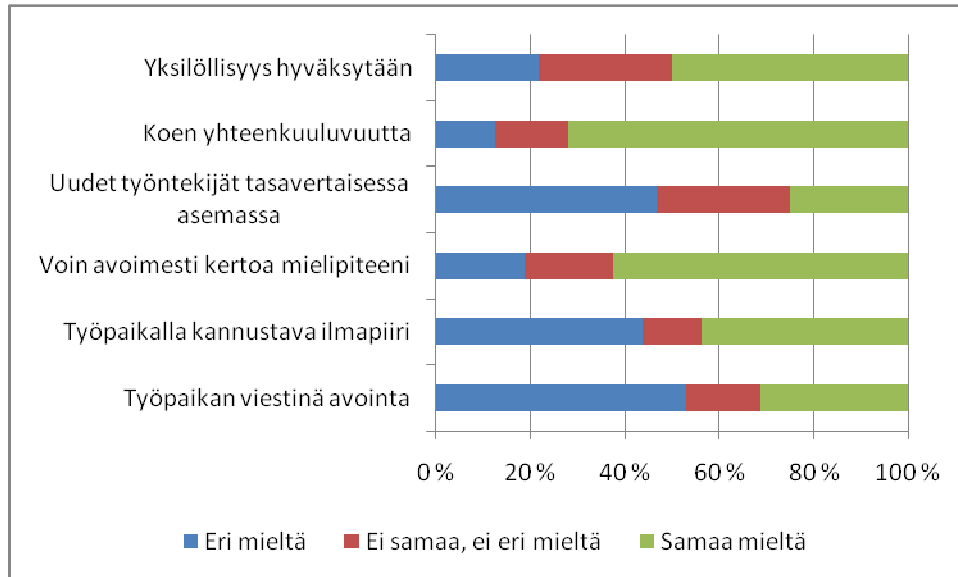
Joustavuutta työpaikallaan koki olevan noin 60 % vastaajista. Työpaikan perehdytyksen koki hyväksi vastaajista 10 %. Kuvio 2 havainnollistaa saatuja vastuksia.



**KUVIO 2. Sitoutumista edistävien tekijöiden esiintyvyys**



Tutkimuksen mukaan vastaajista 50 % koki, että työyhteisössä hyväksytään yksilöllisyys, ja yhteenkuuluvuutta heistä koki yli 70 %. Yli 60 % vastaajista koki myös, että voi avoimesti kertoa mielipiteensä. Viestinnän koki avoimeksi hieman yli 30 % vastaajista. Kannustavaksi ilmapiirin koki vajaa puolet vastaajista. Vastaajista noin neljännes koki uusien työntekijöiden olevan tasa-arvoisessa asemassa. ( Kuvio 3.)

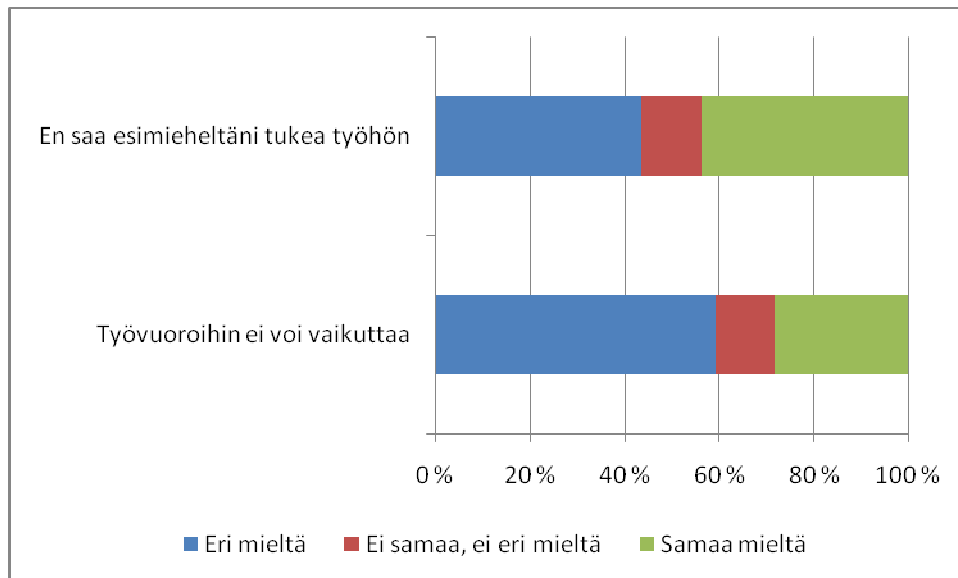


**KUVIO 3. Työyhteisön sitoutumista edistävät tekijät**

#### 8.4 Sitoutumista ehkäisevien asioiden esiintyminen työyhteisössä

Työhön ja työyhteisöön sitoutumiseen ehkäisevästi vaikuttavia asioita kartoitettiin kahdella väittämällä. Ensimmäisessä väittämässä kartoitettiin, työntekijöiden kokeman tuen saantia esimieheltä. Yli 40 % koki, ettei saa esimieheltään tukea.

Toisessa väittämässä kartoitettiin, mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihin. Vastaajista noin 60 % koki, että työvuoroihin on mahdollista vaikuttaa. (Kuvio 4.)



**KUVIO 4. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja esimiehlteni saatu tuki**

Kahden viimeisen kysymyksen vastauksia käsittelemme teoriajohdanteisen sisällönanalyysiä soveltaen. Olemme pelkistäneet ja ryhmitelleet vastaukset samankaltaisuuden mukaisesti ryhmiin ja jatkaneet ryhmittelyä edelleen alakategorioihin. Vastauksista erottui selkeästi yhteenkuuluvat kokonaisuudet, jotka jaoimme muutamaksi kokonaisuudeksi. Tarkoituksena on saada ytimekäs, selkeä kuvaus saaduista vastauksista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101 - 102, 108.)

### 8.5 Parasta työssäni – teoriajohdanteisen sisällönanalyysin avulla tarkasteluna

Avointen kysymysten parasta työssäni -vastauksista nousivat esiin mielenkiintoiset, haastavat työtehtävät sekä työn monipuolisuus. Esim.

”Työni on haasteellista ja koen onnistumisen kokemuksia ja saan siitä palautetta”.

”Haasteellinen ja monipuolinen työ sekä mukavat työkaverit”.

Työyhteisön merkitys nousi myös vahvasti esille vastauksissa, sillä useat olivat maininneet parhaana puolena työkaverit tai työilmapiirin. Työkaverit kuvattiin niin kiivoiksi, mukaviksi kuin hyviksikin. Hyvästä työilmapiiristä kertoo myös seuraava vastaus

”...jokainen saa käyttää omia vahvuuksiaan hyödyksi”.

Palaute niin työkaverilta kuin potilailtakin saatuna koettiin työn parhaana puolena.

”Saada hyvää palautetta työtovereilta ja potilailta, se auttaa jaksamaan raskaassa työssä.

”Suora palaute potilaalta hyvä tai huono.”

Useat vastaajat olivat työn parhaaksi puoleksi maininneet ihmisläheisen työn. Sillä oli vastattu mm.

”potilaiden hoito”,

”akuutit tilanteet, potilaiden vaihtuvuus...”

”...ihmisten kanssa työskentely”

## **8.6 Huonointa työssäni – teoriajohdantaisen sisällönanalyysin avulla tarkasteluna**

Avointen kysymysten huonointa työssäni - vastauksista vahvemmin nousi esille hoitohenkilökunnan vähyys, kiire ja työn kuormittavuus. Nämä tulivat esille vastauksissa esim.

” Jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne. Sijaispula ja kun sijaisia on saatavilla, ovat epäpäteviä.”

”Hoitajien puute – liian vähän henkilökuntaa”

”Paljon huonokuntoista autettavaa. Henkilökuntaa ei riittävästi, paljon joutuu yksin auttamaan”

Riittämättömyyden tunne oli asia, joka nousi vastauksissa esille ja vaikutti johtuvan suurelta osin jatkuvasta kiireestä sekä henkilökunnan vähyydestä. Vastaajat toivat esille, että

” aina ei ole mahdollisuuksia toteuttaa työtään niin hyvin kuin haluaisi kiireen ja vähäisten henkilöresurssien vuoksi” sekä

” Riittämättömyyden tunne. Haluaisin tehdä työni hyvin, mutta ajoittain siihen ei ole mahdollisuutta, kiireen tai jonkun muun seikan vuoksi”.

Yhtenä merkittävänä asiana vastauksista nousi esille myös työyhteisön johtaminen. Esimiehen panostukseen ei oltu tyytyväisiä. Vastaajat toivat asian esille näin

” hoitotyön johtajien aito halu kuunnella työntekijöitään puuttuu”,

”Jyrääminen. Hierarkia, joka vie pohjaa kehittämiseltä, joka kuitenkin oikeasti helpottaa ja keventää työtä”.

Huonona asiana vastaajat kokivat myös työn epäsäännöllisyyden. Viikolla olevia vapaita pidettiin kuitenkin hyvänä asiana. Se tuli esille vastauksessa

”epäsäännöllinen 3-vuorotyö, (toisaalta hyvä, kun viikollakin on vapaa-  
ta”). Työvuorojen suunnitelmallisuuteen vastaajat kaipasivat parannusta sekä osaston organisointiin, joka tuli esille vastauksessa ”osaston organisaatio ja suunnitelmallisuus esim. työvuorojen suhteen”.

Perehdytykseen ei myöskään oltu tyytyväisiä ja se tuli esille vastauksessa,

” Liian usein liian kiire. Huono perehdytys”.

Tilojen ahtaus ja välineiden huonokuntoisuus tuotiin myös esille ja koettiin huonona asiana. Vastauksissa mainittiin

” ...epäkäytännölliset tilat”

” vanhat ja ahtaat tilat”

” epämukavat työolosuhteet..”

## 9 POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kuvata hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista ja sitoutumista edistäviä ja estäviä tekijöitä.

### 9.1 Tulosten tarkastelua

Suurin joukko vastaajista oli sairaanhoitajia (N=28). Vakituksessa työsuhteessa oli 23 vastaajaa ja määräaikaikaisessa työsuhteessa yhdeksän vastaajaa. Vastaajien ikä vaihteli siten, että alle 34 -vuotiaita oli yhdeksän, 35 - 49-vuotiaita oli 11 ja yli 50-vuotiaita oli seitsemän.

Hoitajien sitoutuneisuutta tarkasteltaessa suurin osa halusi työskennellä kyseisessä työyhteisössä, oli halukas kehittämään työtään ja osallistui mielellään koulutukseen. Tutkimusten mukaan hoitajien työhön ja työyhteisöön sitoutumista kertoo heidän halu osallistua koulutuksiin ja halu kehittää työtään. (Kanto 2007; Laine 2005.) Toisaalta yli viidennes vastasi muuta kuin haluavansa työskennellä kyseisessä työyhteisössä. Olisi varmasti hyvä pohtia työyhteisössä, kuinka työhön ja työyhteisöön sitoutuneisuutta voitaisiin edelleen parantaa. Viidesosa on kuitenkin aika iso osa työntekijöistä.

Halukkuutta koulutukseen ilmaisi yli 80 % vastaajista, mutta toisin vastaavia oli siis lähes 20 %, joka on aika paljon. Melkein samaan tulokseen tultiin kysyttäessä kehittämishalukkuutta, jossa reilut 70 % haluaa kehittää työtään, mutta iso osa työntekijöistä on asiasta eri mieltä. Koulutus ja työn kehittäminen ovat kuitenkin keskeisiä tekijöitä ammattitaidon ylläpidossa, osoittavat kiinnostusta ja aktiivisuutta työtä ja ammattia kohtaan.

Peilattaessa tämän tutkimuksen tuloksia aikaisempiin tutkimustuloksiin Kannon (2007) tutkimuksessa tulee esille, että hoitajien työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttivat kehittymismahdollisuudet sekä koulutuksen saaminen.

Tämän tutkimuksen sitoutumista edistäviä tekijöitä tarkasteltaessa työn haasteellisuus oli yksi merkittävimmistä tekijöistä. Tutkimustulosten mukaan, yli 90 % vastaajista koki työnsä haasteelliseksi. Sillä, että työ on koulutusta vastaavaa, oli myös merkitystä sitoutumiseen, samoin työtovereilta saatu palaute koettiin sitoutumista edistäväksi tekijäksi, kuten myös työpaikan kannustava ilmapiiri. Vastaavasti työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuudesta, yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että niihin voi vaikuttaa. Mm. Marjamäen (2006) tutkimuksessa tulee esille, että sitoutumista ja työtyytyväisyyttä lisäsi avoin ja myönteinen ilmapiiri, työtoverit ja heiltä saatu tuki sekä luottamus työtovereiden kesken. Myös rakentava palaute koettiin tärkeäksi tekijäksi sitoutumisen kannalta.

Sitoutumista estäviä tekijöitä tarkasteltaessa yli puolet vastaajista koki, ettei esimieheltä saa tukea työhönsä. Saman suunaisia vastuksia on saanut Harmoinen (2007, 23) tutkimuksessaan, jonka mukaan vain kolmannes oli tyytyväinen johdolta saamansa tukeen. Aiempiin tutkimustuloksiin verrattaessa, tuli Laineen (2005) tutkimuksessa esille, että sitoutumista heikensivät mm. tunne, ettei oma työ ollut merkityksellistä, vähäiset kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet, kykyjen alihyödyttäminen ja esimiesten työn laadun huonous.”

Tulosten mukaan perehdytys sai heikoimmat arvioinnit. Vastaajista vain 10 % koki perehdytyksen hyväksi eli lähes 90 % koki, että perehdytyksessä olisi kehittämistä. Eräs vastaajista oli maininnut huonon perehdytyksen myös avoimissa vastauksissa. Uuden työntekijän sitoutumiseen sillä on kuitenkin tärkeä merkitys. Esimies vastaa perehdytyksestä ja olisikin erittäin tärkeää harkita tarkkaan, kuka on soveliaain perehdyttäjäksi ja miten perehdytys toteutetaan. (Lahti 2007, 58.)

Avointen kysymysten parasta työssäni -vastauksista nousivat vahvasti esiin työn monipuolisuus, haastavuus, mielenkiintoisuus, vaihtelevuus sekä moni ammatillisuus. Vastaukset ovat samansuuntaisia kuin sitoutumista koskeva aiemmat tutkimukset, sillä ne ovat tekijöitä, jotka mm. Laineen (2005) tutkimusten mukaan edistävät sitoutumista työhön ja työyhteisöön ja Silvennoisen (2002) tekemän tutkimuksen mukaan motivoivat hoitotyöhön.

Työn parhaina puolina mainituista asioista useat olivat tekijöitä, jotka vaikuttavat edistävästi työhön ja työyhteisöön sitoutumiseen. Kirjallisuuden mukaan työn on oltava riittävän monipuolista ja haastavaa. Myös palaute tuli monissa vastauksissa esille. Palautetta on myös nähdä työnsä tulokset eli toipuvia, paranevia potilaita. Tämän lisäksi suoraa palautetta oli mainittu tulevan työkaverilta ja potilailta. Kirjallisuuden mukaan palaute on tärkeää niin yksilöllisen kuin ammatillisen kasvun ja kehityksen kannalta. (Miettinen ym. 2000, 75 - 79).

Yllättävää ei ollut, että monet mainitsivat työn parhaina puolina ihmisten kanssa ja heidän hyväkseen tekemän työn, onhan se keskeinen piirre, joka kuuluu hoitajan työnkuvaan. Todennäköisesti hoitajaksi hakeutuvat henkilöt, jotka haluavat työskennellä ihmisten parissa. Kun kokee työnsä tärkeäksi ja arvokkaaksi, on sitä mielekästä tehdä. Hoitajan työn eettisissä ohjeissa korostetaan myös elämän edistämistä ja elämän laadun ja hallinnan sekä yksilöllisen hyvinolon parantamista ja tukemista (Sairaanhoidtajaliitto 2009). Tähän työn eettiseen näkökulmaan liittyy myös vastaus, jossa mainittiin toiveikkuus. Se on hoitajana toimimisen yksi lähtökohta.

Olipa joku vastaajista maininnut työn parhaaksi puoleksi ruokatunnin, sosiaalinen hetken, jolloin tulisi olla mahdollisuus rauhoittua ruuan ääreen kesken työpäivän. Hoitajien ruokatunti poikkeaa monien muiden ammattien ruokatunnista, sillä usein ruokatunnin aikanakin käydään vastaamassa potilashälytyksiin eikä ruokailuun aina ole kovin paljon aikaa. Ruokatauko on kuitenkin erittäin tärkeä hetki myös muuten kuin energian saannin kannalta. Uupumuksen kierre alkaa siitä, ettei pidä omasta hyvinvoinnista huolta. Muissa töissä pidetään itsestään selvänä, että pitää olla ravittu jaksakseen ja pystyäkseen vastuulliseen työhön. (Eskola 2006, 6.)

Joustavuudesta kertoi se, että oli mahdollista tehdä osa-aika työtä. Joustavuus tukee yksilöllistä jaksamista, sillä se kertoo yksilön olevan arvokas ja työyhteisölle tärkeä. Se tukee sitoutumista työhön ja työyhteisöön. (Lahti 2007; Laine 2005.)

Avointen kysymysten huonointa työssäni -vastauksista nousivat vahvemmin esille henkilökunnan vähyys, kiire ja työn kuormittavuus. Jatkuva kiire, yhä lisääntyvät huonokuntoiset potilaat ja sijaisten huono saatavuus ovat asioita, jotka vievät voimia työnteosta. Nämä vastaukset ovat samansuuntaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa esille nousseet vastaukset, joissa työn kuormittavuus ja kiireen lisääntyminen ovat vähentäneet työresursseja (ks. esim. Hämäläinen 2005).

Sitoutumista heikentävänä asiana huonointa työssäni -vastauksissa nousi esille myös työyhteisön johtaminen. Esimiehen panostukseen ei oltu tyytyväisiä. Vastauksissa tuli esille, ettei hoitotyön johtajilla ole halua kuunnella työntekijöitään, heitä ei arvosteta. Työyhteisössä jossa ei tule nähdä eikä kuulla, on seurauksena paha olo ja työmotivaation laskeminen. Tilanteen pitkittyessä työntekijä uupuu ja masentuu. Aiemmassa tutkimuksessa nousee myös esille, että esimiesten huono johtaminen heijastuu työyhteisön ilmapiiriin (ks. esim. Hämäläinen 2005; Marjamäki 2006).

Työn epäsäännöllisyys kuitenkin koettiin myös huonona asiana. Viikolla olevat vapaat ovat hyvä asia. Vastaajat kaipasivat parannusta työvuorojen suunnitelmallisuuteen ja osaston organisointiin.

Riittämättömyyden tunne oli asia, joka nousi vastauksissa esille ja vaikutti johtuvan suurelta osin jatkuvasta kiireestä sekä henkilökunnan vähydestä. Vastaajat toivat esille, ettei voi toteuttaa työtään niin hyvin kuin haluaisi. Perehdytykseen vastaajat eivät myöskään olleet tyytyväisiä. Nämä ovat asioita, joilla tutkimusten mukaan on vaikutusta työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (ks. Lahti 2007).

Tilojen ahtaus ja välineiden huonokuntoisuus tuotiin myös vastauksissa esille ja koettiin huonona asiana. Marjamäen (2006) tutkimuksessa tuotiin esille näiden tekijöiden vaikutus hoitajien työhön sitoutumiseen.

Jotta tutkimustulokset olisivat luotettavampia ja yleistettävämpiä, olisi otannan pitänyt olla isompi, samoin kysymysten määrän olisi pitänyt olla suurempi. Myös avointen kysymysten muotoilu olisi pitänyt olla suoraan sitoutumista kysyvä.



## 9.2 Opinnäytetyön prosessin tarkastelua

Löysimme opinnäytetyömme aiheen koulun nettisivujen aihepankista. Aiheen koimme mielenkiintoiseksi, ja se kiinnosti molempia heti. Ottaessamme aiheen tiimoilta yhteyttä, kuulimme, ettei tutkimus ole enää tilauksessa. Olimme kuitenkin jo perehtyneet ja innostuneet aiheesta, joten päätimme pitää aiheen ja kysyä, olisiko tutkimus mahdollista toteuttaa toisessa keskussairaalassa. Siellä oltiin myöntäväisiä työn tekemiseen ja näin prosessi alkoi edetä.

Tämän työn tekeminen on ollut todella haastavaa siinäkin suhteessa, että olemme tehneet työn parityöskentelynä ja yhteisen ajan löytäminen oli välillä hankalaa. Pääasiassa olemmekin kommunikoineet sähköpostin ja puhelimen välityksellä ja siten selvitelleet asioita ja näkemyksiä. Toki parin kanssa tehdessä on paljon myönteistäkin; on koko ajan myös toinen näkökulma esillä ja asioita voi pohtia yhdessä ja toinen ymmärtää toisen asian helpommin ja toinen toisen. Pohtiminen olisi vain onnistunut paremmin kasvotusten. Kyselylomakkeen puutteet toivat paljon mutkia matkaan ja usko meinasi hyvin usein loppua. Prosessi on ollut pitkä, mutta koemme oppineemme ja ymmärtävämme asioita nyt paremmin. Toinen toista tuoppien ollaan jo näin pitkällä.

Mikäli nyt aloittaisimme tämän tutkimuksen teon, olisi lopputulos varmasti hyvin erilainen. Suurimpana muutoksena olisi kyselylomake kysymyksineen. Kaikesta oppii, kantapäänkin kautta, toivottavasti oppiminen näkyy seuraavassa tutkimuksessa.

## 9.3 Jatkotutkimusehdotus

Hoitajien olisi hyvä miettiä nykyistä ja tulevaa työtään, mitkä asiat painottuvat ja tekevät työstä halutun, työn, jossa haluaa olla ja kehittää ja kehittyä. Toisaalta myös työnantajan on hyvä miettiä, millä saa päteviä hoitajia tulemaan ja pysymään työssä.

Jatkoa mietittäessä olisi mielenkiintoista tietää, miten sitoutuneita hoitajat itse kokevat olevansa omaan työhönsä. Arvion he voisivat esittää numeraalisesti ja kertoa myös, miten sitoutuneisuus näkyy heidän työssään.

Mielenkiintoista olisi myös haastatella eri-ikäisiä ja sekä lyhyen ja pitkän työuran omaavia sairaanhoitajia, kuinka he kokevat sitoutumisen ja miten se heidän mielestään näkyy työssä sekä miten sitoutumista voisi tukea.

## LÄHTEET

Alaja, Kristiina 1999. Mahdollisuuksien työyhteisö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Alho, Keijo 1994. Terve työyhteisö –kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Erämetsä, Timo 2003. Myönteinen muutos. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Eskola, Riitta 2006. Kiire johtaa sairaanhoitajaa, Istu alas –katko kiireen kahleet. Sairaanhoitaja 2006/1, 5 - 7.

Harmoinen, Merja 2007. Johdon tuki kertoo arvostuksesta. Sairaanhoitaja 2/2007, 22 - 25.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2001. Tutki ja kirjoita. Vantaa: TummaVuoren kirjapaino Oy.

Huttunen, Suvi 2006. Kunta-alan työllisyystilanne vuosina 2005 - 2010.

[http://www.kunnat.net/k\\_perussivu.asp?path=1;29;60;32235;99635;111579;111580](http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;60;32235;99635;111579;111580)

Kuntaliitto. Julkaissut Suvi Huttunen 9.11.2006. Luettu 6.9.2008.

Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.

Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo 2002 a. Motivaatio ja minäkäsitys. Teoksessa Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo & Suvanto Antti (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyvässeudun paino Oy, 99 – 107.

Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo 2002 b. Autonomian tukeminen. Teoksessa Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo & Suvanto Antti (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyvässeudun paino Oy, 139 – 159.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kanste, Outi 2008. Johtajuuden yhteys henkilöstön työhön sitoutumiseen ja haluun pysyä työssä. Tutkiva hoitotyö 3/2008, 18 - 23.

Kanto, Virpi 2007. Määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen Yliopistollisessa sairaalassa. Oulun Yliopisto. Pro Gradu - tutkielma.

Keskinen, Soili 2008. Ihmisten hyvä johtaminen. Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Sairaanhoitajaliitto. Suomen Graafiset palvelut Oy.

Komu, Hannele 2003. Julkinen ja Yksityinen hoivapalvelu. Vertaileva tutkimus henkilöstön sitoutumisesta vanhustyössä. Kuopion Yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Pro gradu -tutkielma.

Krause, Kaisa & Kiikkala, Irma 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.  
<http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=16968> Ei päivitystietoja. Luettu 19.4.2008.

Laine, Marjukka 2007. Suomen sairaanhoitajat vahvasti ammattiin sitoutuneita – työlotekeillä kuitenkin merkitystä. Sairaanhoitaja 2/2007, 12 - 15.

Laine, Marjukka 2005. Työn palkitsevuus vahvistaa hoitajien sitoutumista työpaikkaan ja ammattiin.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2005-04/5.htm> Ei päivitystietoja. Luettu 15.5.2008.

Liukkonen, Jarmo 2002. Työn merkitys ja motivaatio. Teoksessa Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo & Suvanto Antti (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyvässeudun paino Oy. 65 - 97.

Liukkonen, Jarmo, Kataja, Jukka & Jaakkola, Timo 2002. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tukeminen. Teoksessa Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo & Suvanto Antti (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyvässeudun paino Oy. 205 - 223.

Lundell, Susanna 2008. Kateus työyhteisössä. Työterveyslaitos. Tampere: Esa Print Oy.

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru 2005. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Marjamäki, Minna 2006. Perioperatiivisessa hoitotyössä toimivan sairaanhoitajan työhön sitoutuminen. Kuopion Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Markki, Hanna-Leena 2006. ”Meillä palvelee työhönsä sitoutunut henkilöstö” – tutkimus henkilöstön sitoutumisesta Porin kaupungissa. Tampereen Yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Hoitotieteen pro gradu -tutkielma.

<http://tutkielmat.uta.fi/haekokoversio.php?id=15822> Ei päivitystietoja. Luettu 9.9.2009.

Meretoja, Riitta & Koponen, Leena 2008. Vetovoimainen sairaala. Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Sairaanhoitajaliitto. Suomen Graafiset palvelut Oy.

Merikallio, Annukka 2001. Unohtuiko inhimillisyys? –ehkäise uupumus työyhteisössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Miettinen, Seija, Miettinen, Merja, Nousiainen, Inkeri & Kuokkanen, Liisa 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WS BookWell Oy.

Mäkisalo, Merja 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Nykysuomen sanakirja 5 1996. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Orajärvi, Sirpa 2005. Nuoren sairaanhoitajan sitoutuminen työyhteisöön. Oulun Yliopisto. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Pro gradu -tutkielma.

Pirskanen, Satu 2003. Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys ja hoitotyön johtajan voimavaroja vahvistava johtamistyyli – kyselytutkimus kotihoidon työntekijöille. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Sairaanhoitajaliitto ry 2009. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet.

[http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan\\_työ\\_ja\\_hoitotyön/sairaanhoitajan\\_työ/sairaanhoitajan\\_eettiset\\_ohjeet/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_työ_ja_hoitotyön/sairaanhoitajan_työ/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/) Ei päivitystietoja. Luettu 1.9.2009.

Saloheimo, Kristiina 2004. Sosiaalisen pääoman ja sitoutumisen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Työ ja ihminen 18:1, 50 - 61.

Saxen, Kristiina 2002. Sisäinen viestintä ja organisaatioon sitoutuminen sairaalafuusiassa. Kuopion Yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Silvennoinen, Maarit 2002. Motivaatio työhön ja työssä oppimiseen. Tapaustutkimus kolmen asumis- ja hoitopalveluorganisaation henkilöstönkehittämissuorituksissa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

<http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=11266> Ei päivitystietoja. Luettu 18.7.2008.

Suvanto, Antti & Jokinen, Juhani 2002. Miten esimiehiä voidaan valmentaa motivaation kehittämistyössä? Teoksessa Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo & Suvanto Antti (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylän paino Oy. 225 – 232.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi 2008. Ikääntyvän sairaanhoitajan työhyvinvointi. Tutkiva hoitotyö 2, 4 - 9.

Vartia, Maarit 1994. Terve työyhteisö–kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Virta, Sari, Koivunen, Marita & Klimoff, Jaana 2008. Vastuullinen työtapa parantaa työhyvinvointia. Sairaanhoitaja 2/2008, 24 - 26.

Ylikoski, Matti 1993. Työyhteisö muutosmurroksessa. Inhimillisuus muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

## Taustatiedot

1. Ikä \_\_\_\_\_
2. Koulutus \_\_\_\_\_
3. Nykyinen työsuhde a. Vakituinen b. Määräaikainen
4. Työkokemus vuosina? \_\_\_\_\_

**Työhön ja työyhteisöön sitoutumista koskevat kysymykset.** Vastaa väittämiin ympyröimällä lähinnä omaa mielipidettäsi oleva vaihtoehto. Vaihtoehdot ovat: 1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| 5. Haluan työskennellä tässä työyhteisössä.          | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 6. Haluan kehittää työtäni.                          | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 7. Työni on haasteellista.                           | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 8. Työpaikan viestintä on avointa.                   | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 9. Työpaikallani on kannustava ilmapiiri.            | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 10. Työpaikallani tuetaan työntekijöitä.             | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 11. En saa esimieltäni tukea työhöni.                | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 12. Työpaikassani tuetaan koulutusta.                | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 13. Osallistun mielelläni koulutukseen.              | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 14. Saan palautetta esimieheltäni.                   | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 15. Saan palautetta työtovereiltani.                 | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 16. Työni on koulutustani vastaavaa.                 | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 17. Voin avoimesti kertoa mielipiteeni.              | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 18. Työpaikallani on hyvä perehdytys.                | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 19. Uudet työntekijät ovat tasavertaisessa asemassa. | 1.....2.....3.....4.....5 |



## LIITE 1(2). Kysymyslomake

Vastaa väittämiin ympyröimällä lähinnä omaa mielipidettäsi oleva vaihtoehto. Vaihtoehdot ovat: 1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| 20. Koen yhteenkuuluvuutta työyhteisössämme    | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 21. Työvuoroihin ei ole mahdollista vaikuttaa  | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 22. Työpaikallani on joustavuutta              | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 23. Työyhteisössämme hyväksytään yksilöllisyys | 1.....2.....3.....4.....5 |

24. Parasta työssäni on \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

25. Huonointa työssäni on \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LIITE 2(1). Kirjallisuuskatsaus

Tutkimuksen bibl. tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmät	Keskeiset tulokset
<p>Laine, Marjukka 2005</p> <p>Hoitajana huomennakin; hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen.</p> <p>Akateeminen väitöskirja, Turun Yliopisto.</p>	<p>Sairaanhoitajat, jotka olivat työssä erilaisissa terveydenhuollon organisaatioissa eri puolilla maata.</p>	<p>Hoitajia oli mukana 3626.</p> <p>Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena.</p>	<p>Työpaikkaan sitoutuminen oli voimakasta. Sitoutumiseen vaikuttivat terveys, työkyky ja henkinen hyvinvointi.</p> <p>Esimiesasema ja hyvä taloudellinen tilanne.</p>
<p>Pirskanen, Satu 2003</p> <p>Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys ja hoitotyön johtajan voimavaroja vahvistava johtamistyö.</p> <p>Pro-Gradu tutkielma, Kuopion Yliopisto</p>	<p>Hoitajat, jotka työskentelivät neljän sosiaali- ja terveyskeskuksen kotihoitossa.</p>	<p>Kyselytutkimus, vastaajina oli 118 hoitajaa.</p>	<p>Hoitajat olivat työssään tyytyväisempiä tekijöihin, jotka liittyivät ammatin vuorovaikutukseen ja työn itsenäisyyteen.</p>

**LIITE 2(2). Kirjallisuuskatsaus**

Tutkimuksen bibl. tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmät	Keskeiset tulokset
<p>Kanto, Virpi 2007</p> <p>Määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen Yliopistollisessa sairaalassa.</p> <p>Pro-Gradu tutkielma, Oulun Yliopisto.</p>	<p>Oulun yliopistollisessa sairaalassa työskennelleet 257 määräaikaista hoitajaa.</p>	<p>Kyselytutkimus, joka kerättiin maaliskuussa 2007 strukturoidulla kyselylomakkeella.</p>	<p>Hoitajat olivat sitoutuneet työhönsä hyvin.</p> <p>Hoitotyö nähtiin merkityksellisenä ja työhön liittyviä arvoja, yhteisiä tavoitteita työssä, urakehitystä ja kouluttautumista pidettiin tärkeänä työhön sitoutumisen kannalta.</p>
<p>Marjamäki, Minna 2006</p> <p>Perioperatiivisessa hoitotyössä toimivan sairaanhoitajan työhön sitoutuminen.</p> <p>Pro-Gradu tutkielma, Kuopion Yliopisto.</p>	<p>Yliopistollisen sairaalan sairaanhoitajat, jotka olivat työskennelleet yksikössä alle kolme vuotta.</p>	<p>Menetelmänä käytetty teemahaastattelua, vastaajia oli 21.</p>	<p>Keskeisiksi tekijöiksi työhön sitoutumisessa nousivat työyhteisö, työn palkitsevuus, työyksikkö, työajat, henkilöstön ammatillisuuden tukeminen ja jatkuva taloudellisesti turvattu työsuhde.</p>

### LIITE 2(3). Kirjallisuuskatsaus

Tutkimuksen bibl. tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmät	Keskeiset tulokset
Lahti, Tuula 2007 Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Pro-Grdu tutkielma, Tampereen	3 – 12 kuukautta töissä olleet sisätauti ja kirurgisen toimialan sairaanhoitajat.	Kyselytutkimus. Kyselylomakkeessa 12 taustakysymystä, 64 väittämää ja yksi avoin kysymys	Vakituiset olivat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaiset. He myös kokivat olevansa enemmän sitoutuneista organisaatioon ja työyhteisöön. Perehdytys, yleensä riittämätöntä.

## LIITE 3. Tutkimuslupa



PYYNTÖ  
Opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi  
Opinnäytetyön toteuttamiseksi

Laitos, yritys, yhteisö,  
jolle pyyntö osoitetaan: **Mikkelin Keskussairaala**

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää mitkä asiat hoitajat kokevat merkityksellisinä työhön sitoutumisen kannalta ja voiko työnantaja tukea sitoutumista ja jos voi niin miten?
Opinnäytetyön kohde, kohderyhmä tai yhteistyötaho kehittämistyössä	Mikkelin keskussairaalan osastot 33 ja 24 , <i>hoitajat</i>
Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät ja/tai aineiston kokoamistapa	Tutkimuksemme lähestymistapa on määrällinen. Keräämme aineiston osastoille jaettavilla kyselylomakkeilla.
Aineiston kokoamisen tai kehittämistoiminnan ajankohta	Kyselylomakkeiden vastausaika on <i>9.3 - 30.3.2009</i>
Opinnäytetyön arvioitu valmistusaika	Huhtikuu 2009
Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty terveysalan laitoksella	pvm 2009 <i>helmik. 9.</i> <i>Liisa Huittinen</i> opettaja
Opinnäytetyön ohjaajat ja heidän yhteystietonsa	<i>cid 28.2.09</i> Tt Liisa Huittinen p. 0153556908 <i>liisa.huittinen@mamk.fi</i> <i>1.3.09 jatkeena Leena Vuorilainen @ mamk.fi</i>
Opinnäytetyön tekijän yhteystiedot	<i>Marjo Pekkarinen</i> Marjo Pekkarinen p. +358 400860032 <i>marjo.pekkariinen@mail.mamk.fi</i> <i>Kristiina Lappalainen</i> Kristiina Lappalainen p. +358400889948 <i>kristiina.lappalainen@mail.mamk.fi</i>

Anomus käsitelty *25* *2* *2009*

lupa myönnetty  
 lupa evätty, peruste:

*edellyttän valmiin opinnäytetyön  
lähetettävien liisain raportte-  
jaite ja työkalusivuköihin.*

*ya Pasi Korpela*  
Allekirjoitus

Pyyntö lähetetään kahtena kappaleena, joista toisen luvanantaja palauttaa käsitellyn jälkeen opinnäytetyön tekijöille.

LIITEET: opinnäytetyön suunnitelma, aineistonhankintalomake (kysely-, haastattelututkimuksessa)

## LIITE 4. Saatekirje

Hyvä hoitotyön ammattilainen,

opiskelemme Mikkelin ammattikorkeakoulussa Savonlinnan terveystieteiden laitoksessa sairaanhoitajiksi (AMK).

Teemme opinnäytetyön, jossa tarkoituksena on oheisella kyselyllä selvittää hoitajien sitoutuneisuutta työhönsä ja selvittää mitkä asiat hoitajat kokevat merkityksellisinä työhön sitoutumisella.

Toivomme sinulla olevan hetken aikaa vastata kyselylomakkeeseen. Vastaaminen vie aikaa noin viisi minuuttia. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja täysin luottamuksellisesti. Aineisto tulee vain meidän tutkijoiden käyttöön. Tutkimuksen kautta saadun tiedon avulla voidaan kiinnittää huomiota ja tunnistaa niitä asioita, mitkä hoitajat kokevat merkityksellisinä työhön sitoutumisen kannalta.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivomme sinun vastaavan, sillä jokainen vastaus on tärkeä tutkimuksen kannalta.

Kysely suoritetaan osastoilla 9.3 - 30.3.09 ja vastaukset voi palauttaa osastolla olevaan laatikkoon. Vastauslaatikon käymme noutamassa osastolta.

Opinnäytetyömme ohjaaja on lehtori Ttl Liisa Huittinen ja 1.3.09 alkaen ohjaajana toimii Leena Puputti.

Kiitämme vastauksistanne.

Jyväskylä 1.2.2009

Sairaanhoitaja Kristiina Lappalainen

Lukkotie 8

40530 Jyväskylä

p. +358400 88 99 48

[kristiina.lappalainen@mail.mamk.fi](mailto:kristiina.lappalainen@mail.mamk.fi)

Sairaanhoitaja Marjo Pekkarinen

Jukaisentie 1

51900 Juva

p. +358400 86 00 32

[marjo.pekkarinen@mail.mamk.fi](mailto:marjo.pekkarinen@mail.mamk.fi)

## 24. Parasta työssäni

### Alkuperäinen ilmaisu

1. Monipuolisuus, haastavuus
2. Mielenkiintoinen työ, vaihtelevuus, ihmisläheisyys... Kaiken kaikkiaan koen tämän tärkeäksi työksi, jota on kaikesta huolimatta todella mukava tehdä.
3. Potilaat paranee ja ovat tyytyväisiä.
4. Oppimisen mahdollisuus on joka päivä.
5. Että voin tehdä 50 % työaika, vaihtelevuus, ei ole työn puutetta, potilaat vanhat työtoverit.
6. Potilaiden hoito.
7. Työn vaihtelevaisuus ja työkaverit.
8. haasteellisuus, tykkään hoitaa verisuoni- ja urologisia potilaita.
9. Haasteellinen ja monipuolinen työ, sekä mukavat työkaverit.
10. Monipuolisuus ja vaihtelevaisuus, potilailta tuleva myönteinen palaute.
11. Tyytyväiset potilaat, kivat työkaverit.
12. Haasteellisuus, ihmisten kanssa tekeminen.
13. Vaihtelee. Tietty toiveikkuus suurimmassa osassa potilaita: valmistellaan leikk. + leikkaus + kuntoutus + kotiin. Toivottavasti parantuneena!!
14. Saada hyvää palautetta työtovereilta ja potilailta, se auttaa jaksamaan raskaassa työssä.
15. Monipuolisuus.

### Pelkistetty ilmaisu

- monipuolisuus, haastavuus  
mielenkiintoista, vaihtelevaa  
ihmisläheisyys  
tärkeää työtä
- pot. parantuminen, tyytyväisyys  
oppimista joka päivä  
50 % työaika, vaihtelevuus  
ei työn puutetta, potilaat, työtoverit  
potilaiden hoito  
vaihtelevuus, työkaverit  
haasteellisuus, pot. hoito
- haasteellisuus, monipuolisuus  
työkaverit  
monipuolisuus, vaihtelevuus  
myönteinen palaute  
tyytyväiset pot., työkaverit  
haasteellisuus, ihmiset  
vaihtelee, toiveikkuus
- palaute
- monipuolisuus

## LIITE 5(2). Tutkimusaineiston analyysi

### Alkuperäinen ilmaisu

16. Potilailta saatu KIITOS.
17. Ruokatunti.
18. Akuutit tilanteet, potilaiden vaihtuvuus, hyvät työkaverit.
19. Monipuolinen ja mielenkiintoinen potilasaines. Jokainen työpäivä on erilainen.
20. Monipuolisuus, vaihtelevuus, ihmisten kanssa työskentely.
21. Mielenkiintoista, työkaverit.
22. Mukava työyhteisö, haastavat potilaat.
23. Työn mielekkääksi kokeminen.
24. Uusien asioiden oppiminen hoitotyön ja lääketieteen koko ajan kehittyessä.
25. Monipuolisuus ja se, että jokainen saa käyttää omia vahvuuksia hyödyksi. Työni on haasteellista ja koen onnistumisen kokemuksia ja saan siitä palautetta.
26. Vaihtelevuus, hyvät työtoverit, mielenkiintoinen työ.
27. Toteuttaa moniammatillista työtä potilaan hyväksi.
28. Suora palaute potilaalta, hyvä tai huono.

### Pelkistetty ilmaisu

- palaute  
ruokatunti  
akuutit tilanteet, pot. vaihtuvuus  
työkaverit  
monipuolinen, mielenkiintoinen  
joka pv erilainen  
monipuolisuus  
ihmiset  
mielenkiintoisuus, työkaverit  
työyhteisö, haastavat pot.  
mielekäs työ  
uusien asioiden oppiminen
- monipuolisuus  
jokaisen vahvuudet käytössä  
haasteellisuus, onnistumisen kokemukset  
palaute  
vaihtelevuus, työtoverit  
mielenkiintoisuus  
moniammatillisuus  
potilaan hyväksi  
palaute



### **LIITE 5(3). Tutkimusaineiston analyysi**

- |   |   |
|---|---|
| 29. Hyvä työilmapiiri, uutta oppimista työssä, potilaitten kanssa kommunikointi.  | työilmapiiri, uuden oppiminen<br>potilaat |
| 30. Vakavasti sairastuneen potilaan/perheen auttaminen, toipumisen näkeminen ja siinä avustaminen.<br>Potilailta saatu palaute. | hoitotyö<br><br>palaute                   |

## LIITE 5(4). Tutkimusaineiston analyysi

### Pelkistetty ilmaisu

1. haastavat pot.
2. haasteellisuus x 5
3. akuutit tilanteet
4. mielekäs työ
5. uusien asioiden oppiminen
6. mielenkiintoisuus x 4
7. oppimista joka pv
8. uuden oppiminen
9. monipuolisuus x 7
10. vaihtelevuus x 5
11. pot. vaihtuvuus
12. joka pv erilainen
13. moniammatillisuus

### Alakategoria

työn haasteellisuus

työn mielekkyys

työn mielenkiintoisuus

työn monipuolisuus

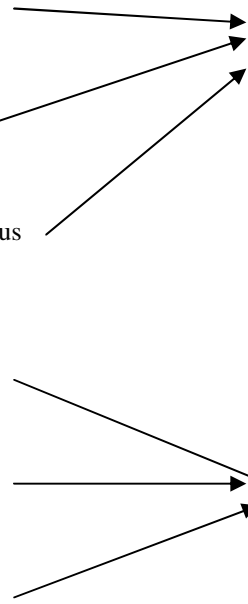
työn vaihtelevuus

moniammatillisuus

### Yhdistävä tekijä

mielenkiintoiset, haastavat  
työtehtävät

monipuolisuus



## LIITE 5(5). Tutkimusaineiston analyysi

### Pelkistetty ilmaisu

14. toiveikkaus

15. ihmiset x 2

16. potilaat x 2

17. ihmissläheisyys

18. hoitotyö

19. potilaan hyväksi

20. potilaiden hoito x 2

21. tärkeää työtä

22. palaute x 6

23. onnistumisen kokemukset

24. tyytyväiset pot.

25. pot. parantuminen, tyytyväisyys

26. työkaverit x 7

27. työilmapiiri

28. työyhteisö

29. jokaisen vahvuudet käytössä

30. ruokatunti

31. 50 % työaika

### Alakategoria

toiveikkaus työssä

ihmissläheinen

arvokasta

palautteen saaminen

suhteet työkavereihin

työyhteisö

ruokatunti

joustavuus

### Yhdistävä tekijä

toiveikkaus

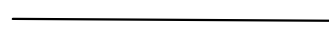
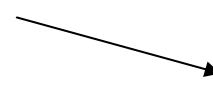
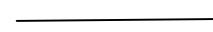
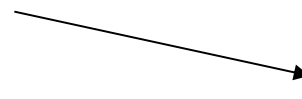
arvokas työ ihmisten hyväksi

ammattillinen, yksilöllinen kasvu

työyhteisö

tauko

joustavuus



## LIITE 6(1). Tutkimusaineiston analyysi

### 25. Huonointa työssäni

#### Alkuperäinen ilmaisu

1. Hoitajien puute – liian vähän henkilökuntaa
2. Jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne. Sijaispula ja kun saatavilla epäpäteviä. (Epäsään. työaika), listat epätyöergonomisia.
3. Ajoittainen ruuhka ja riittämättömyys suhteessa työn määrään.
4. Epäsäännöllinen 3 –vuorotyö (toisaalta hyvä kun on viikollakin vapaata). Johtajuus ongelmat. Hoitotyön johtajien aito halu kuunnella työntekijöitään puuttuu. Esim. sähköisen kirjaamisohjelman valinta. Jyrääminen. Hierarkia, joka vie pohjaa kehittämiseltä, joka oikeasti helpottaa, keventää työtä.
5. Paljon huonokuntoisia autettavaa. Henkilökuntaa ei riittävästi, paljon joutuu yksin auttamaan potilasta.
6. Vaihtuvat työtoverit.
7. Osaston organisaatio ja suunnitelmallisuus esim. työvuorojen suhteen. Esimiehen johtamistaidot.
8. Liian vähän henkilökuntaa varsinkin (sh); sairaanhoitajille työ on kuormittavaa, aivan liikaa tekemistä (työparina lähihoitaja / ph).
9. Henkilökunnan vähyys / työmäärän lisääntyminen.
10. Kiire
11. Henkisesti ja fyysisesti raskasta, hoitohenkilökuntaa liian vähän. Kiireinen työtahti, 3-vuorotyö, jossa paljon ilta – aamu – ilta – aamu vaihtelee peräkkäisinä päivinä ja paljon yhden päivän vapaita, joten rankan työtahdin vuoksi ei ehdi palautua, työssäjaksaminen kärsii.
12. Kiire henkilökunta pula.
13. Työn kuormittavuus, työntekijöiden vähäinen määrä.
14. Kiireinen työtahti, vähän henkilökuntaa, runsas AT käyttö huonolla ohjelmalla. Ei palvele potilaita eikä henkilökuntaa.
15. Liian usein liian kiire. Huono perehdytys.
16. Kiire, henkilökunnan vähäisyys.

#### Pelkistetty ilmaisu

Henkilökunnan puute  
Kiire, riittämättömyys, epäsäännöllisyys

Ruuhka, riittämättömyys

Epäsäännölliset työajat  
Työyhteisön johtaminen

Hierarkia, jyrääminen  
Henkisesti ja fyysisesti raskas työ  
Henkilökunnan puute  
Vaihtuvat työtoverit

Johtamistaidot, organisointi  
Henkilökunnan puute, kuormittavuus

Henkilökunnan puute,  
työmäärän lisääntyminen  
Kiire

henkilökunnan puute, kuormittavuus  
Epäsäännöllisyys, rankka työtahti

Kiire, henkilökunnan puute  
Kuormittavuus  
Kiire, henkilökunnan puute  
Huono perehdytys, kiire  
Kiire, henkilökunnan puute

## LIITE 6(2). Tutkimusaineiston analyysi

- |   |  |
|---|--|
| 17. Kun ei arvosteta, ei kuulla.  | Arvostuksen puute  |
| 18. 3- vuorotyö.  | 3-vuorotyö   |
| 19. Huono esimies, työntekijöiden todella liian pieni määrä -> jatkuva kiire.   | Johtamistaidot, kiire, henkilökunnan puute,                |
| 20. Kiire, liian vähän hoitajia suhteessa potilasmäärään ja – ainekseen.<br>Sijaisten huono saatavuus ja ainainen henkilökunnan vaihtuvuus, vakituisella pitkäaikaisella henkilökunnalla liikaa vastuuta ja työtä.  | Henkilökunnan vaihtuvuus, kiire, sijaisten huono saatavuus |
| 21. Aina ei ole mahdollisuuksia toteuttaa työtä niin hyvin kuin haluaisi kiireen ja vähäisten henkilöstöresurssien vuoksi.  | Kiire, henkilökunnan puute                                 |
| 22. Osastolla kaksi täysin erilaista erikoisalaa, jotka vaikea sovittaa samojen seinien sisälle, vaikeuttaa potilaiden sijoittelua. eristysten järjestelyä ym. ym.!   | Johtamistaidot   |
| 23. Ajoittain kova kuormitus, sijaistilanne, huonot jatkohoito mahdollisuudet potilaille.   | Kuormittavuus, sijaistilanne,                              |
| 24. Ajoittainen kiire.  | Kiire  |
| 25. Pitkäaikaispotilaat ts. potilaat jotka eivät tk:n säästösyistä pääse jatkohoitoon paikkojen puuttuessa (vievät voimavaroja akuuttipotilaiden hoidosta). Työn hallitsemattomuus, akuuttihoitoon luonteesta johtuen potilaita voi osastolle tulla hallitsematon määrä -> ei ehdi hoitaa kaikkia kunnolla. | Akuutit potilaat, hallitsemattomuus                        |
| 26. Riittämättömyyden tunne. Haluaisin tehdä työtäni hyvin, mutta ajoittain siihen ei ole mahdollisuutta, kiireen tai jonkin muun seikan takia.   | Riittämättömyys, hallitsemattomuus                         |
| 27. Kiire, epäkäytännölliset tilat.   | kiire,<br>Tilat, kiire                                     |
| 28. Erikoissairaanhoidon yksikkönä potilasaineisto ei suurimmalta osin nykyään enää vastaa ko. hoitoa tarvitsevia, työ on muuttunut tk -vuodeosasto tyyppiseksi -> ”syö” haasteellisuutta ja kehittämistarpeita, valitettavasti myös työmotivaatiota.   |  |
| 29. Potilaat uhkailevat valituksilla, työn tuloksettomuus, samat kiertävät potilaat. Turha työ esim. RR -mittaukset viikko tolkkulla.   | Uhkailut, tuloksettomuus, turhat työt                      |
| 30. Vanhat ja ahtaat tilat.   | Tilat, ahtaus  |
| 31. Epämukavat työolosuhteet (fyysiset tilat, ahtaus, vanhanaikainen kalusto). Ajan puute, välillisen työn määrä.   | Tilat, ahtaus, välineet                                    |

## LIITE 6(3). Tutkimusaineiston analyysi

### Pelkistetty ilmaisu

1. Henkilökunta vajaus x 10
2. Huono sijaistilanne x 2
3. Henkilökunnan vaihtuvuus

4. Kiire x 12
5. Ajoittainen ruuhka, riittämättömyys suhteessa työn määrään
6. Hallitsemattomuus

7. Epäsäännöllinen työaika x 4
8. Rankkatyötahti
9. 3- vuorotyö

10. Osaston organisaatio ja suunnitelmallisuus esim. listojen suhteen
11. Johtajuus ongelmat x 4
12. Esimiehen johtamistaidot
13. Huono esimies
14. Hoitotyön johtajien aito halu kuunnella työntekijöitään puuttuu

### Alakategoria

Henkilökunta määrä

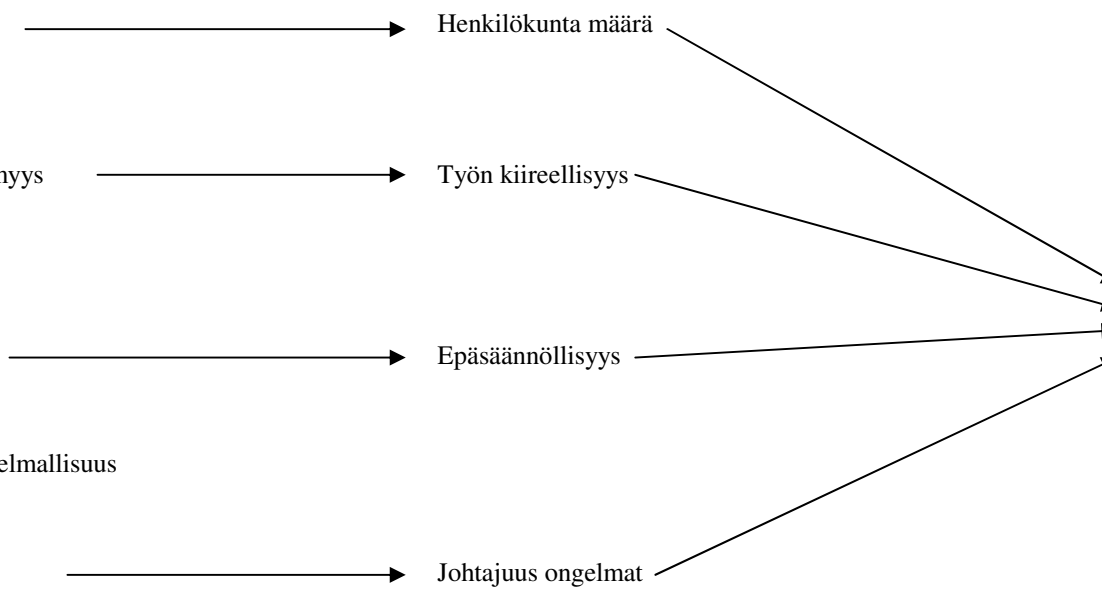
Työn kiireellisyys

Epäsäännöllisyys

Johtajuus ongelmat

### Yhdistävä tekijä

**Johtaminen**



**LIITE 6(4). Tutkimusaineiston analyysi**

**Pelkistetty ilmaisu**

**Alakategoria**

**Yhdistävä tekijä**

- 15. Henkisesti ja fyysisesti raskas työ
- 16. Työn kuormittavuus
- 17. Työmäärän lisääntyminen

- 18. Arvostuksen puute
- 19. Riittämättömyys

- 20. Tilat
- 21. Välineet

Fyysinen ja psyykkinen kuormitus

Yksilön arvostaminen

Työympäristö

**Johtaminen**

