

Virpi Niemipelto

Organisaatioon sitoutuminen aikuissosiaalityössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan YAMK

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

20.9.2014

Tekijä Otsikko	Virpi Niemipelto Opinnäytetyön otsikko
Sivumäärä Aika	35 sivua + 3 liitettä 20.9.2014
Tutkinto	Ylempi korkeakoukutkinto
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja(t)	Yliopettaja TtT Liisa Kuokkanen Yliopettaja FT Leena Rekola
<p>Yhtenä merkittävänä sosiaalialan tulevaisuuden haasteena tulee olemaan työvoimavarojen osaavasta ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Johdon tulee kiinnostua yhä enemmän olemassa olevasta henkilöstöstä ja suunnitella keinoja henkilöstön sitouttamiseksi ja panostaa henkilöstön tieto- ja taitotason ylläpitämiseen sekä työn kehittämiseen. Henkilöstöön investoitujen voimavarojen vuoksi organisaation on tärkeää suunnitella toimia henkilöstön sitouttamiseksi ja motivaation ylläpitämiseksi eli keskittyä tekijöihin, joilla henkilöstö sitoutuu organisaatioon myös jatkossa. Suuri henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa organisaatiolle huomattavia lisäkustannuksia, sillä uuden työntekijän rekrytointi, perehdyttäminen ja kouluttaminen ovat aina kalliita sekä pitkäkestoisia prosesseja.</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Espoon aikuissosiaalityön työntekijät arvioivat omaa sitoutumistaan organisaatioonsa. Tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla aikuissosiaalityötä voidaan kehittää.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Espoon aikuissosiaalityössä työskentelevät johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät sekä sosiaaliohjaajat. Kyselyyn vastasi yhteensä 31 työntekijää. Työntekijöiden organisaatioon sitoutumista mitattiin Allenin ja Meyerin (1990) organisaatioon sitoutumisen mittarilla. Aineisto analysoitiin käyttämällä tilastollisia menetelmiä.</p> <p>Espoon pohjoisen aikuissosiaalityön työntekijät ovat tulosten mukaan voimakkaimmin sitoutuneita organisaatioonsa affektiivisen sitoutumisen osa-alueella kaikissa ammatti- ja ikäryhmissä. Tutkimustulosten mukaan suurin osa työntekijöistä kokee olevansa emotionaalisesti kiintynyt nykyiseen organisaatioonsa sekä samaistunut organisaation arvoihin ja he ovat motivoituneita tekemään parhaansa organisaationsa eteen. Toiseksi voimakkainta sitoutuminen kaikilla ammattiryhmillä oli sitoutumisen jatkuvuusulottuvuuden osa-alueella ja matalinta sitoutuminen oli normatiivisen sitoutumisen osa-alueella. Tulosten perusteella affektiivinen sitoutuminen on voimakkainta, mutta samanaikaisesti koetaan myös eri sitoutumisen osa-alueita, jotka vaikuttavat koetun sitoutumisen kokonaisuuteen.</p>	
Avainsanat	organisaatioon sitoutuminen, aikuissosiaalityö

Author(s) Title	Virpi Niemipelto Title of the Thesis
Number of Pages Date	35 pages + 3 appendices 20 september 2014
Degree	Master degree
Degree Programme	Development and Management of the Social Services Sector
Instructor(s)	Liisa Kuokkanen Senior lecturer PhD Leena Rekola Senior lecturer PhD
<p>One of the significant challenges that social services will have to face in the future will be labour shortage of competent and committed personnel. For this reason, management will have to show more and more interest in the existing personnel and to plan means to commit personnel and to invest in the maintaining of the personnel's levels of knowledge and skills and in developing work related matters. Because of the resources invested in the personnel, it is important for the organization to plan measures for committing the personnel and for maintaining motivation, i.e. to focus on factors that commit the personnel to the organization also in the future. A big turnover of personnel will cause the organization considerable additional costs, because the recruitment, orientation and training of a new employee are always expensive and long-term processes.</p> <p>The purpose of this study is to clarify how the employees of adult social care services in the City of Espoo evaluate their own commitment to their organization. The aim will be to gather data that will enable us to develop adult social care services.</p> <p>The target group of the study consisted of leading social workers, social workers and social instructors working in the field of adult social care services in the City of Espoo. The enquiry was answered by the total of 31 employees, while the answer percentage was 49 %. The organizational commitment of employees was measured by Allen's and Meyer's (1990) model of organizational commitment. The material was analysed by means of statistical methods.</p> <p>According to the results, the employees of adult social care services in the northern part of the City of Espoo are most strongly committed to their organization in the area of affective commitment in all vocational and age categories. Based on the research findings, most of the employees feel emotionally affected to their current organization as well as identified with the values of the organization, and they are motivated to do their best for their organization. All the vocational groups showed the second strongest commitment in the area of continuance commitment, while the commitment was lowest in the area of normative commitment. Based on the results, affective commitment is strongest; there, however, are simultaneously also different areas of commitment that affect the whole of the commitment felt.</p>	
Keywords	organizational commitment, social work with adults

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Aikuissosiaalityö	2
2.1	Aikuisuus sosiaalityössä	2
2.2	Aikuissosiaalityön määritelmä	3
2.3	Kunnallinen sosiaalitoimi	3
2.4	Aikuissosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä	4
2.5	Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus	6
3	Organisaatioon sitoutuminen	7
3.1	Työn merkitys ihmisille	7
3.2	Työhyvinvointi	8
3.3	Organisaatioon sitoutumisen määrittelyä	9
3.4	Allenin ja Meyerin kolmen komponentin malli	11
3.5	Aiempiä tutkimuksia organisaatioon sitoutumisesta	12
3.6	Organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä	14
3.6.1	Ikä	14
3.6.2	Siviilisääty	15
3.6.3	Koulutus	15
3.6.4	Työn palkitsevuus	16
3.7	Sitoutuminen asiantuntijaorganisaatiossa	17
3.8	Johtamisen merkitys sitoutumiselle	18
3.9	Organisaatioon sitouttaminen	20
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	22
4.1	Tutkimusaineisto ja aineiston keruu	23
4.2	Aineiston analyysimenetelmä	24
5	Tutkimustulokset	25
5.1	Vastaajien taustatiedot	25
5.2	Suhde työhön	26
5.4	Ammattinimike ja sitoutuminen	29
5.5	Työsuhteen laatu ja sitoutuminen	30
5.6	Avoimet kysymykset	31

6	Pohdinta	32
6.1	Eettisyys	32
6.2	Validiteetti	32
6.3	Reliabiliteetti	33
6.4	Yhteenveto ja johtopäätökset	33
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuslupa	
	Liite 2. Saatekirje	
	Liite 3. Kyselylomake	

1 Johdanto

Yhtenä sosiaali- ja terveysalan suurimpana haasteena voidaan nähdä uhkaava työvoimapula sekä saada sosiaali- ja terveysalasta jatkossakin houkutteleva ja johtamisilmastoltaan positiivinen työympäristö. Koska osaavan sosiaalialan henkilöstön saatavuus tulee vaikeutumaan, tulee organisaatioiden kiinnostua yhä enemmän olemassa olevasta henkilöstöstä. (Koivuniemi 2004: 56; Perko – Kinnunen 2013: 76- 78). Henkilöstö on yrityksen tärkeimpiä resursseja, jonka vuoksi organisaation tulisi panostaa jatkuvasti henkilöstön tieto- ja taitotason ylläpitämiseen sekä työn kehittämiseen. Henkilöstöön investoitujen voimavarojen vuoksi organisaation on tärkeää suunnitella toimia henkilöstön sitouttamiseksi ja motivaation ylläpitämiseksi eli keskittyä tekijöihin, joilla henkilöstö sitoutuu organisaatioon myös jatkossa. Suuri henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa organisaatiolle huomattavia lisäkustannuksia, sillä uuden työntekijän rekrytointi, perehdyttäminen ja kouluttaminen ovat aina kalliita ja ajallisesti pitkäkestoisia prosesseja. (Liukkonen- Jaakkola- Suvanto 2002: 129, 130.)

Henkilöstön sitoutumisessa on tärkeää tarkastella myös syitä, joiden vuoksi henkilöstö on sitoutunut työhönsä, koska sitoutumisella on selkeä vaikutus työn tehokkuuteen. Henkilöstö voi sitoutua työhönsä esimerkiksi olosuhteiden pakosta tai rahan vuoksi, jolloin sitoutumisen taso on heikko ja näkyy alhaisena työmotivaationa. Vastaavasti, kun työntekijä on aidosti sitoutunut organisaatioon, häntä ohjaa sisäinen motivaatio tekemään työtä yhteisen hyvän eteen sekä antamaan täyden panoksen työlleen. Henkilöstön sitoutuminen on aiheena erittäin mielenkiintoinen, koska aihealueena se on hyvin monitasoinen ja syvälinen. Aihe sivuaa myös omia henkilöstöjohtamisen opintojani ja koin tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi syventää omaa tietämystäni aiheesta opinnäytetyöprosessin aikana.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia aikuissosiaalityön johtavien sosiaalityöntekijöiden, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien arviointia organisaatioon sitoutumistaan sekä sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä.

2 Aikuissosiaalityö

2.1 Aikuisuus sosiaalityössä

Sosiaalityötä tehdään organisaatioissa, joissa asiakkaiden ikä on keskeinen kriteeri palveluiden saannille. Sosiaalihuoltolain mukaan yksi sosiaalipalvelua määrittävä tekijä on asiakkaiden ikään nojaava elämänkaarimalli, jossa ikävaiheiden ääripäät, lasten palvelut ja vanhustenpalvelut, erottuvat toisistaan selvästi. Näiden väliin jäävät aikuisten palvelut, jotka eivät moninaisuudensa vuoksi erotu selvänä kokonaisuutena. Aikuissosiaalityön käsite ja kehittäminen ovat ajankohtaistuneet 2000-luvulla, kun toimeentulotukityötä on siirretty monissa kunnissa etuuskäsittelijöille. Näin on jäänyt tilaa hakea uutta sisältöä aikuisten parissa tehtävälle sosiaalityölle. (Jokinen- Juhila 2008: 85- 86.) Iän mukaan jaetut sosiaalipalvelut ja niiden mukaisesti eriytyvä sosiaalityö on myös kulttuurisesti tuttu asioiden organisoinnin tapa, koska yhteiskunnalliset instituutiot jakaantuvat yleisestikin iän mukaan.

Aikuisten parissa tehtävässä sosiaalityössä olennaista on se, miten aikuisuus ymmärretään. Aikuisuuteen liittyviä merkityksiä ovat täysivaltaisuus ja itsenäisyys. Aikuisuuteen yhdistetään myös vahva kansalaisuus. Aikuiset ovat mukana työelämässä, heillä on mahdollisuuksia vaikuttaa poliittisesti, taloudellisesti ja kulttuurisesti. Tämä perinteisen tutkimuksen kuva ja oma arkiymmärryksemme aikuisuudesta vastaavat toisiaan. (Jokinen- Juhila 2008: 89- 90.) Aikuissosiaalityössä kohdataan paljon aikuisia, jotka kronologiselta iältään ovat aikuiseksi luettavia, mutta eivät täytä aikuisuuden kriteereitä. Nämä asiakkaat ovat siis kulttuurisesti poikkeavia tai syrjäytyneiksi aikuisiksi määriteltäviä. Vastuullisen ja elämänhallinnan vastinparit ovat vastuuttomuus ja elämän hallitsemattomuus. Vastinpareina voi pitää myös avuttomuutta ja riippuvuutta, jotka eivät myöskään sovi aikuisuuden kulttuurisiin määritelmiin. Aikuisten parissa tehtävässä sosiaalityössä eletään tämän kulttuurisesti vahvan vastuullisen aikuisuuden käänköpuolen kanssa. Sosiaalityön asiakkaat ovat helposti leimautuneita elämäänsä hallitsemattomiksi, avuttomiksi ja riippuvaisiksi. Toimeentulotukeen turvautuminen on merkki siitä, että itsensä tai lisäksi perheen elättäminen ei onnistu. Myöskään oman arjen organisointi ei suju, kuten täysi-ikäisellä kuuluisi. Kun asiaa tarkastellaan aikuisuuden kulttuuristen merkitysten näkökulmasta, voidaan sosiaalityössä aikuisten parissa olevan kysymys pyrkimyksestä kasvattaa kronologiselta iältään aikuisista asiakkaista myös kulttuuriset aikuisuuden kriteerit täyttäviä kansalaisia. (Jokinen- Juhila 2008: 92- 94.)

2.2 Aikuissosiaalityön määritelmä

Sosiaalityö on määritelty sosiaalihuoltolaissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaksi ohjaukseksi, neuvonnaksi ja sosiaalisten ongelmien selvittämiseksi sekä muiksi tukitoimiksi, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheen turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta. (Raunio 2000:13: sosnet.fi.) Sosiaalityö perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon, ammatillis- tieteelliseen osaamiseen ja sosiaalityön eettisiin periaatteisiin. (sosnet.fi.) Kansainvälisesti sosiaalityöllä on pitkät ammatillisen toiminnan perinteet Jane Addamsin settlementityöstä sekä Mary Richmondin menetelmäkehittelyistä lähtien. Modernin sosiaalityön kehitykselle pidetään merkittävimpinä Isossa-Britanniassa 1869 perustettua ja Yhdysvalloissa kehitettyä Charity Organisation Society-järjestöä, jonka työskentelytavan systematisoijana Richmond toimi. (Kananoja-Lähteinen- Marjamäki 2011: 11.) Myös laajempi yhteiskunnallinen ympäristö on olennainen sosiaalityön toiminnan määrittämiselle. Pohjoismaissa sosiaalityön yhteiskunnallinen ympäristö on hyvinvointivaltio ja hyvinvointivaltion sosiaalipolitiikalla, palveluilla sekä tulonsiirroilla on suuri merkitys sosiaalityölle. (Raunio 2010: 29.)

2.3 Kunnallinen sosiaalitoimi

Kunnallinen sosiaalitoimi on haasteellinen työympäristö useastakin syystä. Palvelujärjestelmä on yhtä aikaa valtakunnallinen sekä paikallinen sosiaali- ja terveystieteiden väline ja myös organisatorinen konteksti. (Niiranen 2004: 227.) Aikuissosiaalityö on käsitteenä melko uusi ja määrittelemätön ja asiakaskunta on laaja ja vaikeasti rajattavissa. Aikuissosiaalityöhön kiinnittyvät käsitteet syrjäytyminen, huono-osaisuus, työttömyys, empowerment, kuntouttaminen ja työllistyminen. (Kananoja ym. 2011: 211; Kankainen 2012: 17.) Kunnallisia sosiaalipalveluja on alettu laajamittaisesti organisoida elämänkaarimallin mukaisesti, jossa lapsuuden, nuoruuden, aikuisuuden ja vanhuuden palvelut on eriytetty toisistaan. Perinteisesti lastensuojelu on ollut sosiaalityön vahva alue ja viime aikoina on kehitetty gerontologista sosiaalityötä. Ei olekaan yllättävää, että näiden väliin jäävälle aikuisiin kohdistuvalle sosiaalityölle on alettu etsiä omaa sisältöä. (Jokinen-Juhila 2008: 7; Kankainen 2012: 17.) Sosiaalihuolto on laajentunut viime vuosikymmeninä syrjäytyneiden viimesijaisesta ylläpitäjästä monipuoliseksi palvelutoiminnaksi. Aikuisten parissa tehtävää sosiaalityötä toteutetaan monissa muissakin ympäristöissä kuin vain kuntien sosiaalitoimistoissa. Näitä julkisia erityispalveluita ovat muun muassa erilai-

set järjestöt ja diakoniatyö. (Jokinen- Juhila 2008: 8.) Käytän tässä tutkimuksessa käsitettä aikuissosiaalityö kuvaamaan sitä osaa sosiaalityöstä, jota on perinteisesti tehty kunnan sosiaalitoimessa toimeentulotukityöhön liittyen.

Aikuissosiaalityöllä ja perussosiaalityöllä viitataan yleisimmin sosiaalitoimistoissa tehtävään työhön, joka keskittyy erityisesti aikuisväestön kysymyksiin. Sarvimäen ja Siltaojan (2007: 40) määritelmän mukaan aikuisten palveluilla tarkoitetaan 18 - vuotta täyttäneen väestön sosiaalipalveluja, jolloin ongelmiin liittyy sosiaalipalvelujen ja/ tai sosiaalityön tarvetta. Valtion ja kunnan tulee turvata kansalaisille yhtäläiset sosiaali- ja terveystalvet ja kunnan tehtävänä on kuntalain (365/199 1§) mukaan edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävää kehitystä alueellaan. (Niiranen 2004: 227). Aikuissosiaalityön toimintaympäristö, kuntien sosiaalitoimisto, on mielletty byrokraattiseksi ympäristöksi, jossa sosiaalityö on vahvasti sidoksissa lakisääteisiin ja hallinnollisiin tehtäviin sekä toimintatapoihin. Byrokraattisella organisaatiolla on erityispiirteitä, joita ovat työnjako, virkahierarkia ja sääntöihin perustuva johtaminen. Aikuissosiaalityön käsite on liittynyt läheisesti toimeentulotukityöhön, joka on ollut sen keskeinen elementti. Sitä mukaa, kun toimeentulotukea on siirretty etuuskäsittelijöille, aikuissosiaalityön sisällöllinen kehittäminen on saanut vauhtia ja painottuminen toimeentulotukityöhön, josta aikuissosiaalityötä on kritisoitu, ei ole enää ajanmukainen kuva tästä sosiaalityöstä. (Jokinen- Juhila 2008: 7; Väisänen- Hämäläinen 2008: 10; Rostila- Mäntysaari- Suominen - Asikainen 2011: 144)

2.4 Aikuissosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä

Aikuissosiaalityö on asiakkaan tukemista, yksilökohtaista palveluohjausta ja neuvontaa erilaisissa elämän ongelmatilanteissa. Tällaisia ongelmia voivat olla taloudellinen tilanne, työttömyys tai elämänhallinnalliset ongelmat. Sosiaalityö tähtää asiakkaan elämäntilanteen paranemiseen yhdessä asiakkaan ja hänen verkostonsa kanssa. (Jokinen- Juhila 2008: 16.) Työ on yksilöiden, perheiden, yhteisöjen ja ryhmien sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuvaa kokonaisvaltaista muutostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä. (Raunio 2010: 33.) Frostin (2002: 50) mukaan sosiaalityö on yksilön subjektiivisuuden havaitsemista ja voimavarojen paikantamista. Kansainvälisessä määritelmässä sosiaalityön tavoitteita ovat marginalisoituneiden, sosiaalisesti syrjäytyneiden ihmisten osallisuuden lisääminen. Sosiaalityö asettaa myös kyseenalaiseksi yhteiskunnassa olevat esteet ja eriarvoisuuden ja sosiaalityön tulee edistää ihmisten

puolesta tai heidän kanssaan muutoksia rakenteissa, jotka pitävät ihmisiä marginalisoiduneissa ja osattomissa asemissa. Syrjäytyneiden moniongelmaisten asiakkaiden parissa työskenneltäessä olennaista on toimia asiakkaan ”asianajajana” ja ”puolestapuhujana”. (Raunio 2010: 87- 88, 177.)

Elämisen arjessa tarvitaan tukea toimeentuloon, toimintakykyisyyteen, työmahdollisuuksiin sekä oikeudenmukaisuuden, yhdenvertaisuuden ja ihmisen itsemääräämisoikeuden toteutumiseen liittyvissä asioissa. Ongelman, tavoitteen ja välineiden määrittely ei ole yllättävää, sillä näistä kolmesta ammatillisen sosiaalityön katsotaan koostuvan. Kyse on suunnitelmallisesta otteesta, joka perustuu asiakkaan tilanteen arvioon, sen pohjalta asetettuihin tavoitteisiin ja välineiden valintaan, joilla tavoite saavutetaan. (Jokinen-Juhila 2008: 16-17; Laitinen-Pohjola 2010: 13.) Sosiaalityössä tavoitteena on sosiaalistaminen, ei kuitenkaan asiakkaiden sosiaalisten ongelmien poistaminen. (Thompson 2005: 18.) Sosiaalityöllä on erityinen yhteiskuntapoliittinen tehtävä syrjäytymisuhan alla olevien asiakasryhmien kanssa työskentelyssä. Sosiaalityöltä odotetaan syrjäytyneiden parissa tehtävän muutostyön lisäksi riskien tunnistamista riittävän varhaisessa vaiheessa, kun pahin syrjäytyminen on vielä estettävissä sosiaalityön keinoin. (Juhila 2006: 56.)

Toimeentulotuki on usein nostettu keskeiseksi sosiaalitoimiston sosiaalityön tehtäväalueeksi. Toimeentulotukityöhön liittyy kuitenkin asiakkaan muiden elämänhallinnan ongelmien selvittäminen. Toimeentulotuki toteuttaa olennaisesti sosiaalityön tarkoitusta yksilöiden ja perheiden sosiaalisen turvallisuuden ja toimintakyvyn edistäjänä ja ylläpitäjänä. Uudistuneeksi palvelutyöksi muuntuneessa sosiaalihuollossa sosiaalityö edustaa silti tiettyä viimesijaisuutta ainakin sikäli, että sosiaalityö toteuttaa tavoitteitaan marginaaliseen asemaan joutuneen väestöosan kanssa. Sosiaalityön asiakkaat ovat etupäässä ihmisiä, jotka ovat syrjäytyneet hyvinvointia ensisijaisimmin tuottavista järjestelmistä. Tästä johtuen Pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa sosiaalityö paikantuu viimesijaiseksi toiminnaksi. (Raunio 2000: 13; Raunio 2010: 29.)

Suunnitelmalliset työskentelyprosessit saavat sisältönsä laeista ja niiden velvoitteista. Työn sisältöä määrittävät lait toimeentulotuesta, kuntouttavasta työtoiminnasta sekä niiden lisäksi aikuissosiaalityötä raamittaa päihdehuoltolaki ja laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Usein aikuissosiaalityö esitellään tämän lainsäädäntöpohjan kautta, eli siinä on kysymys toimeentulotuesta, päihdetyöstä ja kuntouttavasta työtoiminnasta. Esiin nou-

sevat usein myös mielenterveystyö sekä työ asunnottomien parissa. Aikuissosiaalityössä kyse on niin sanotusta sosiaalisesta kuntoutuksesta, jonka tarkoituksena on ratkaista syrjäytymisen ja elämänhallinnan vaikeuksia. (Jokinen- Juhila 2008: 21- 25; Laitinen- Pohjola 2010: 13.)

2.5 Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki (272/2005) määrittää kelpoisuusvaatimukset sosiaalihuollon keskeisiin ammatteihin. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain tarkoituksena on edistää asiakkaan oikeutta laadulliseen sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun edellyttämällä, että sosiaalihuollon henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. (Kananoja ym. 2011: 337.) Sarvimäen (2007) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuosituksessa tulee näkyviin työnjako sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) välillä. Työnjako voi kuitenkin olla hieman erilainen eri kunnissa. Espoon aikuissosiaalityössä työskentelevien ammattinimikkeitä ovat johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja.

Espoon aikuissosiaalityössä johtava sosiaalityöntekijä toimii lähiesimiehenä sosiaalityöntekijöille, sosiaaliohjaajille sekä toimistosihiteereille. Johtava sosiaalityöntekijä ja toimistosihiteeri (etuuskäsittelyn esimies) muodostavat yhdessä työparin, jotka vastaavat aikuissosiaalityön koordinoinnista, sosiaalisesta kuntoutuksesta ja taloudellisesta tuesta. Johtavalle sosiaalityöntekijälle kuuluu vastuu myös työhyvinvoinnin toteutumisesta.

Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan toimenkuvat vastaavat suurelta osin toisiaan, mutta on kuitenkin olemassa ohjeistuksia päätöksistä, mitä sosiaaliohjaaja ei voi tehdä. Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan yhteisiä tehtäviä aikuissosiaalityössä ovat palvelutarpeen tunnistaminen, asiakkaan elämäntilanteen, ongelmien ja voimavarojen arviointi, työllistymisen ja toimeentulon arviointi ja palveluohjaus. Molemmille kuuluvat myös avo- ja laitoshoidossa olevien asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmien tekeminen yhdessä moniammatillisessa tiimissä. Myös asiakkaan asioiden hoitaminen viranomaisverkossa ja taloudellinen neuvonta ja ohjaus kuuluvat molempien työkuvaan. Psykososiaalinen työ, aktivoiva työ, itsenäisen suoriutumisen tukeminen ja kuntoutumista edistävään työhön ohjaaminen tapahtuvat kunkin ammattiryhmän osaamiseen pohjautuvana tiimityönä. Moniammatillinen tiimi arvioi käytössä olevien toimenpiteiden ja palveluiden vaikuttavuutta yhdessä asiakkaan kanssa ja palvelusuunnitelman toteutusta seurataan tiimissä säännöllisesti. (Sarvimäki 2007: 40- 41.)

Sosiaalityöntekijän vastuulla ovat ehkäisevän toimeentulotuen myöntäminen, psykososiaalisen palveluohjauksen ja aktivoinnin koordinointi, asunnottomien asiakkaiden tilapäismajoituksesta tehtävät päätökset sekä ennakollisten lastensuojeluilmoitusten vastaanottaminen ja koordinoiminen. Sosiaalityöntekijälle kuuluu lisäksi asiakaspalveluprosessin vaikutuksen arvioinnin vastuu, tiedon tuottaminen ja välittäminen asiakastilanteiden vaikutusten arvioinnista asiakastyön kehittämiseen sekä yhteisöllinen ja rakenteellinen työ. Myös perusteelliseen arviointiin pohjautuva asiakkuuden päättäminen kuuluu sosiaalityöntekijälle. (Sarvimäki 2007: 40- 41.)

3 Organisaatioon sitoutuminen

3.1 Työn merkitys ihmisille

Työ rytmittää vahvasti työssäkäyvien elämää. Suuri osa henkisistä ja fyysisistäkin voimavaroista käytetään työhön. Työ rakentaa tekijänsä sosiaalista identiteettiä, mutta myös tämän ohella työn tuomalla taloudellisella turvalla on merkitystä. Vaikka työ- ja yksityiselämä ovat jossakin määrin erillisiä ja erilaisia, ei niitä koskaan voi täysin erottaa. Ihminen on kokonaisuus ja kaikki hänen elämänsä elementit vaikuttavat toinen toisiinsa. (Viitala 2007: 15; Turunen 2012: 63.) Suomalaiset ovat työelämäorientoituneita ja työ ja ammattitaito ovat kulttuurimme arvohierarkiassa tärkeällä sijalla sekä myös identiteettiin liittyvä keskeinen ominaisuus. On tärkeää kokea sosiaalista arvostusta ja tuntea sosiaalista yhteenkuuluvuutta työyhteisön jäsenenä. Moni haluaa myös tehdä työtä, joka on tärkeää ihmiskunnalle tai yksittäisille ihmisille. Suomalaista työelämää on arvioitu demokraattiseksi ja työntekijöiden hyvinvointia vaalivaksi. Suomessa työelämän laadun kehittymistä ovat säännöllisesti seuranneet Tilastokeskus, Työministeriö ja muutamat tutkimuslaitokset, joista esimerkkeinä Työterveyslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos. (Viitala 2007: 11; Turunen 2012: 63.) Työelämän rakenteet ja toimintamallit ovat suhteellisen kehittyneet ja työntekijän kannalta hyvät paitsi Suomessa myös muualla Euroopassa. (Viitala 2007: 12).

Työpaikka on työympäristö sekä fyysisessä että psyykkisessä mielessä. Sen tulisi taata fyysisesti turvalliset ja työntekoa tukevat työolosuhteet. (Viitala 2007: 13; Laine- Laakso-Wickström 2010: 4.) Psyykkisesti työympäristö vaikuttaa siihen, miten ihminen viihtyy

työpaikalla, kuinka turvalliseksi tuntee itsensä ja miten arvostettuna siellä itsensä näkee. Työmotivaatio ja työtyytyväisyys riippuvat yksittäisen ihmisen kohdalta ainakin osaksi siitä työpaikasta, jossa hän on. Etenkin johtamisen ja henkilöstötoimintojen onnistuminen heijastuvat työpaikoilla ihmisten kokemuksissa siitä, minkälaista työelämä on. (Viitala 2007:14.)

Lisäksi työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työn tuloksiin vaikuttava tekijä on työpaikkojen ilmapiiri. Se on osa organisaation kulttuuria. Ilmapiiri on yrityksen inhimillisintä aluetta, joka syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Se on samalla vahvasti tunteiden pelikenttää, jossa on vaikea saada aikaan nopeita parannuksia säännöillä ja päätöksillä. Ilmapiiri koetaan hyvänä tai huonona, vapauttavana ja innostavana tai ahdistavana. Parhaimmillaan se on avoin ja luottamuksellinen. (Viitala 2007: 14.) Organisaatioissa tulisi tunnistaa ja luoda olosuhteita, jotka vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden taitoihin, motivaatioon ja mahdollisuuksiin käyttää omaa erityisosaamistaan. (Luoma ym. 2004: 14). Laineen ym. (2010: 4) mukaan työhyvinvointia edistää laadukas esimiestyö, henkilöstön riittävästä osaamisesta huolehtiminen, työn hallinnan edistäminen, hyvinvointia lisäävän ja turvallisen työympäristön edellytysten luominen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen.

Työntekijöiden vaihtuvuus on tämän päivän todellisuutta monissa sosiaalihuollon organisaatioissa. (Kananoja ym. 2011: 133). Työnantaja ei voi enää taata pysyvää työtä korvaukseksi työntekijän lojaalisuudesta ja uhrautuvaisuudesta. Työntekijöiden vaihtuvuus tuo huomattavia lisäkustannuksia organisaatiolle. Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdyttäminen on aikaa vievää ja taloudellisesti kallista. (Liukkonen ym. 2002: 129- 130.) Ongelmaksi nousee myös asiakastyö. On mahdollista, ettei luottamuksellista asiakassuhdetta pääse lainkaan kehittymään joko sen vuoksi, että asiakas ei voi luottaa yhteistyösuhteen jatkuvuuteen, tai siksi, että hän kokee rasittavaksi avata omaa elämäntilannettaan jatkuvasti uudelle ihmiselle. Joskus myöskään työntekijät eivät sitoudu asiakkaan auttamisprosessiin riittävän vahvasti, jos mielessä on oman työsuhteen päättymisen tai siirtyminen toiseen työpaikkaan. (Kananoja ym. 2011: 133.)

3.2 Työhyvinvointi

Työoloja ja työhyvinvointia kehittämällä edistetään työssä jaksamista ja parannetaan työntekijöiden mahdollisuutta pysyä pitkään työelämässä. (Laine ym. 2010: 4). Työhyvinvointi muodostuu monista osavaikutuksista, joista tärkeimpiä ovat työ, työympäristö,

työyhteisö, terveys ja sairaus, sosiaalinen ympäristö, työnantajan henkilöstöpolitiikka ja lainsäädäntö. Tärkeimpänä tulee kuitenkin pitää yksilöä, jonka subjektiivisesta kokemuksesta pohjimmiltaan on kyse. (Koivuniemi 2004: 64.)

Työhyvinvointikeskusteluissa on alettu käyttää termiä voimaantuminen, joka tarkoittaa henkistä kestävyyttä, joustavuutta ja rohkeutta sekä kykyä toimia paineen alaisena. Sosiaalipsykologisesti voimaantuminen on yksilön henkilökohtainen kasvu- ja kehitymisprosessi, johon ympäristössä olevat tekijät vaikuttavat. Voimaannuttava johtaminen antaa mahdollisuuden erilaisuudelle ja inspiroi luovuutta, organisaation elinvoimaisuuden ehtoa. (Manka- Kaikkonen- Juutinen 2007: 9.) Voimaantunut työntekijä on rohkea ja hän uskaltaa tuoda esille omia näkökantoja. Uskallus esittää omia näkökantoja on olennaista, koska tällä tavoin työntekijä pystyy tuomaan lisäarvoa niihin asioihin, joita tekee. Voimaantumisen myötä sitoutuminen ja vastuuntunto kasvavat ja työhyvinvointi lisääntyy. Voimaantumiseen kuuluu myös uskallus toimia itsenäisesti, kyky tehdä päätöksiä ja tietoinen huolehtiminen omasta osaamisesta (Surakka 2009: 64- 65; Sundvik 2006: 232.) Siitonen (1999: 99) on tutkimuksessaan tuonut esille, että vapaus, hyväksyntä, arvostus, kannustava ilmapiiri ja luottamus ovat yhteydessä sitoutumiseen johtavan sisäisen voimantunteen muodostumisessa.

3.3 Organisaatioon sitoutumisen määrittelyä

Sitoutumisen käsitettä on vaikea määritellä yksinkertaisesti ja sitoutumista on organisaatiopsykologian alalla käsitteellistetty ja mitattu lukuisin eri tavoin. (Allen- Meyer 1990). Eri tieteenalojen edustajat painottavat sitoutumisessa hieman eri aspekteja. Organisaatioon sitoutumisella (Organisational commitment) tarkoitetaan Jokivuoren (2002: 17- 19) mukaan yleisesti ottaen sitä, millä tavoin henkilö on kiinnittynyt tai asennoitunut organisaatioon, jossa on työssä. Käsitteen juuret juontavat 1930- luvulle, niin kutsutun human relations- koulukunnan tutkimuksiin, joissa tuotiin ensimmäisen kerran ajatus, että työntekijä voisi samaistua organisaatioonsa. Keskinen (2005: 29) jäsentää työhön ja organisaatioon sitoutumisen eroavaisuuksia. Työhön sitoutumisessa nousee esille erityisesti kiinnostus itse työtä kohtaan sekä mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoa. Työhön sitoutuminen on tyypillistä erityisesti asiantuntijoille, joille kehittyminen omalla erityisellä osaamisalueella saattaa olla tärkeämpää kuin organisaatio, jossa työskennellään. Organisaatioon sitoutumisessa puolestaan korostuu tunne yhteisöön kuulumisesta ja organisaation etujen tavoittelu omalla toiminnallaan.

Vaikka määritelmät ja lähestymistavat vaihtelevat, sitoutumista pidetään yleisesti sosiiaalipsykologisena ilmiönä, jossa korostuu yksilön ja organisaation välinen suhde tai side. Tämä side voi olla vahva tai heikko ja sen syntyminen voi perustua mukautumiseen, samastumiseen tai sisäistämiseen. Mukautuminen on alimman tason sitoutumista, jossa yksilön käytös on suopeata organisaatiolle vain joidenkin etujen vuoksi. Samaistumisen edellytyksenä yksilö hyväksyy organisaation arvot, jolloin hän voi tuntea ylpeyttä kuullessaan kyseiseen organisaatioon. Toinen sitoutumisen lähikäsite on motivoituneisuus. Sillä tarkoitetaan työntekijän tietoisuutta työn tavoitteista ja pyrkimystä toteuttaa tavoitteet käyttämällä omia resurssejaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Sisäistäminen on vaativin sitoutumisen muoto, jossa yksilö sitoutuu yritykseen, kun organisaation edustamat arvot ja asenteet ovat samanlaiset kuin henkilöllä itselläänkin. Organisaatioon sitoutuminen muodostuu siis näistä kolmesta eri komponentista ja riippuu henkilöstä, mitkä komponentit nousevat tärkeimpään asemaan. Työelämässä sitoutuminen kuvaa sitä, kuinka yksilö kokee organisaation osana omaa elämäänsä ja itsensä osana organisaatiota. Sitoutumisen kannalta on oleellista, että yksilö kokee olevansa tunnustettu jäsen organisaatiossa. Sitoutuminen voidaan siis ymmärtää suhtautumistavaksi tai asenteeksi organisaatiota kohtaan. (Keskinen 2005: 25- 32.)

Sitoutuminen käsittää kaksi ulottuvuutta: sitoutumisen ajoitus (timing of commitment) ja sitoutumisen perusteet (bases of commitment). Sitoutumisen ajoitus voidaan jakaa sitoutumisalttiuteen, mikä muodostuu ennen työsuhteen alkua ja organisaatioon sitoutumiseen, mikä muodostuu työsuhteen edetessä. Sitoutumisen perusteet Cohen jakaa välineellisiin tekijöihin perustuvaan kiintymykseen sekä psykologiseen kiintymykseen. (Cohen 2007: 337.) Mowdayn, Steersin ja Porterin (1982: 27) näkemyksen mukaan organisaatioon sitoutuminen muodostuu kolmesta eri komponentista. Ensinnäkin työntekijä hyväksyy työnantajan tavoitteet ja arvot sekä uskoo niihin. Toiseksi työntekijä on valmis ponnistelemaan organisaation etujen mukaisesti ja kolmanneksi työntekijä haluaa ylläpitää työsuhdetta eli hänellä on tahto pysyä organisaation jäsenenä.

Yksilön sitoutuminen perustuu joko välineelliseen tai psykologiseen kiintymykseen. Välineellinen sitoutuminen on palkkio perusteista ja kuvastaa yksilön pintapuolista sitoutumista organisaatioon. Psykologisella sitoutumisella tarkoitetaan syvempää sitoutumista, johon he ovat liittäneet osallistumisen ja sisäistämisen käsitteet. Side voi perustua mukautumiseen (compliance), samaistumiseen (identification) ja sisäistämiseen (internalization). Heidän mukaansa kyse on mukautumisesta silloin, kun henkilön asenne ja käytös on suopea jollekin ryhmälle vain tiettyjen etujen eikä esimerkiksi yhteisten arvojen

vuoksi. Samaistunut työntekijä tuntee ylpeyttä kuuluessaan tiettyyn ryhmään kunnioit- taen ryhmän edustamia arvoja, vaikka hän ei niitä omaksuisikaan. Sisäistämisestä on kyse silloin, kun ryhmään tai organisaatioon panostetaan, koska organisaation asenteet ja arvomaailma ovat pitkälle samanlaiset kuin työntekijällä itsellään. Sisäistäminen on vaativin sitoutumisen muoto sisältäessään ajatuksen siitä, että organisaation toiminta perustuu työhön panostamisesta ja paneutumisesta. Henkilön linkittyminen organisaatioon voi olla näiden kolmen komponentin yhdistelmä. (O'Reilly- Chatman 1986.)

Organisaatioon sitoutuminen on siis useissa tutkimuksissa määritelty tavaksi, jolla ihmi- nen hyväksyy organisaation arvot ja samaistuu niihin. Jokivuori (2002: 20) toteaa tutkimuksessaan, että organisaatiositoutumista tarkastelevat teoretisoinnit ovat hyvin yksi- lökeskeisiä ja staattisia. Oleellista eri teoretisoinneissa on työntekijän suhtautuminen or- ganisaatioon. Sitoutuminen on ennen kaikkea prosessi, joka edellyttää vastavuoroi- suutta työntekijän ja organisaation välillä ja sitoutumisen perusta on tyydyttävä vaihto- suhde työntekijän ja organisaation välillä.

3.4 Allenin ja Meyerin kolmen komponentin malli

Sitoutumisen määritelmien erot ovat olleet merkittäviä, mutta yhteistä niille on ollut yh- teys työntekijöiden vaihtuvuuteen. Voimakkaasti sitoutuneet henkilöt eivät todennäköi- sesti jätä organisaatiota. Kyse on siis psykologisesta tilasta, joka sitoo ihmisen organi- saatioon. Tässä tutkimuksessa organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan Allenin ja Mey- erin (1990) mallin mukaisesti niitä erilaisia psykologisia tiloja ja motiiveja, jotka saavat yksilön pysymään ja työskentelemään organisaation palveluksessa. Kolmen kompen- tin mallin teoriaa voidaan myös pitää eniten siteerattuna viime vuosikymmenten organi- saatiositoutumisen teorioista.

Kolmen komponentin malli kuvaa organisaatioon sitoutumista kolmen ulottuvuuden avulla. Sitoutumisen affektiivinen komponentti viittaa työntekijän osallistumiseen, sa- maistumiseen ja emotionaaliseen kiintymykseen organisaatiota kohtaan. Sitoutumisen jatkuvuusulottuvuuden osa- alueella, jota Allen ja Meyer (1990) kuvaavat myös laskel- moivaksi sitoutumiseksi, sitoutuminen taas perustuu koettuihin organisaation jättämi- seen liittyviin kustannuksiin ja normatiivinen sitoutuminen viittaa työntekijän velvollisuu- den tunteeseen organisaatiota kohtaan. Sitoutumisen ja organisaation palveluksessa py-

symisen luonne on erilainen riippuen sitoutumisen tavasta. Työntekijät, jotka ovat affektiivisesti eli voimakkaasti sitoutuneet, pysyvät organisaation palveluksessa, koska he haluavat. Ne, joiden jatkuvuus sitoutuminen on voimakasta, pysyvät organisaation palveluksessa, koska he kokevat, että vaihtoehtojen puuttuessa heidän täytyy jäädä organisaatioon ja organisaation jättämisen kustannukset olisivat hyötyjä suuremmat. Ne, joiden normatiivinen sitoutuminen on voimakasta, pysyvät organisaation palveluksessa, koska he kokevat sen velvollisuudekseen.

Työntekijät voivat kokea vaihtelevassa määrin kaikkia kolmen sitoutumisen muotoa ja Allen ja Meyer näkevätkin affektiivisen, jatkuvuus sitoutumisen ja normatiivisen sitoutumisen mieluummin sitoutumisen eri komponentteina kuin erilaisina sitoutumisen tyyppinä, sillä työntekijän suhde organisaatioon voi heijastaa kaikkia edellä mainittuja sitoutumisen аспекteja. Näin ollen työntekijän sitoutuminen ei välttämättä ole luonteeltaan vain affektiivista, vaan siihen saattaa sisältyä myös esimerkiksi laskelmoivaa sitoutumista kuvaavia piirteitä. Työntekijä saattaa olla hyvinkin kiintynyt organisaatioon (affektiivinen komponentti), mutta haluaisi saada vaihtelua työnkuvaansa, joka ei ole mahdollista nykyisessä organisaatiossa. Toisaalta työpaikkaa vaihtaessaan hän menettäisi nykyisen työpaikan tarjoamat edut (laskelmoiva komponentti) eikä vakavaraisen ja maineeltaan hyvän organisaation jättämistä pidettäisi järkevänä ratkaisuna (normatiivinen komponentti). (Allen- Meyer 1990).

3.5 Aiempia tutkimuksia organisaatioon sitoutumisesta

Tutkimuksessa sitoutumisen tarkastelun sosiologisena lähtökohtana oli individualisatioprosessin ja jälkitraditionaalisen yhteiskuntavaiheen oletus yksilön kollektiivisten siteiden hauraudesta. Tutkimuksen perusteella sitoutuminen työorganisaatioon on yleistä ja vahvaa. Toiseen ”organisaatioon” eli ammattijärjestöön sitoutuminen on jonkin verran heikompaa, mutta ammattijärjestö koetaan myös tärkeäksi. Asennepiirteet edustavat hyvin ammattijärjestöön sitoutumista, mutta huonosti organisaatioon sitoutumista. Asennepiirteistä ainoastaan kollektiivinen työorientaatio on yhteydessä organisaatiositoutumiseen. Se on myös selvästi yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen. Ammattijärjestösitoutumista ennustaa kaikkein selvimmin yleinen asennoituminen ammatilliseen järjestäytymiseen. Se on yleisideologinen asenne, jossa järjestäytyminen ja yhteistoiminta koetaan väyläksi edistää palkansaajien asemaa ja johon liittyy työnantaja- työntekijäasetelma. Organisaatioon sitoutumista lisää erityisesti luottamus organisaation johtoa

kohtaan sekä myönteinen arvio lähimmän esimiehen pätevyydestä. Ammattijärjestösitoutumista taas lisää luottamus paikalliseen ay- toimintaan sekä myönteinen arvio henkilöstöryhmän edustajan pätevyydestä. Näissä yhteyksissä on nähtävissä vastavuoroisuuden periaate. Hyvä ilmapiiri organisaatiossa sekä esimiesten ja henkilöstön edustajien pätevänä pidetty toiminta edesauttaa sitoutumista organisaatioon ja ammattijärjestöön. (Jokivuori 2004: 102- 104.)

Organisaatioon sitoutuminen ei ole käsitteenä yksiselitteinen ja se saatetaan sekoittaa muuhun työhön liittyvään sitoutumiseen, kuten esimerkiksi työtehtävään tai ammattiin sitoutumiseen. Ruokolainen (2011) selvitti väitöstudkimuksessaan, mitkä organisaation ja työn piirteet ovat yhteydessä työntekijän organisaatioon sitoutumiseen. Tulosten mukaan organisaatioon sitoutuminen on ominaista erityisesti vanhemmille henkilöille. Sitoutuminen ilmenee työn keskeisenä merkityksenä elämässä ja voimakkaana vastuuntuntona. Ikä myös ennustaa sitoutumista ja muuntaa työn piirteiden ja organisaatioon sitoutumisen välistä yhteyttä. Organisaatioiden tulisi käyttää ikäspesifejä keinoja vahvistamaan nuorten työntekijöiden sitoutumista organisaatioon sekä vähentämään työn vaatimusten haitallisia seurauksia organisaatioon sitoutumiselle. Tutkimustulokset osoittavat, että jos työpaikoilla halutaan vahvistaa työntekijöiden organisaatioon sitoutumista, tulisi lujittaa sitoutumista työtehtäviin, ammattiin ja työryhmiin. Organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota myös nuorten työntekijöiden sitouttamiseen, koska heidän sitoutuminen organisaatioon oli heikompaa kuin vanhempien kollegoiden. Keinoja voisivat olla nuorten työntekijöiden urakehityksen, koulutuksen, osaamisen kehittämisen sekä työn ja perheen yhdistämisen tukeminen.

Pro- gradu tutkielmassa tarkasteltiin sitoutumisen ja sosiaalisen tuen yhteyttä organisaatiossa. Tutkimuksessa tarkasteltiin johtajilta ja kollegoilta saatavilla olevan sosiaalisen tuen yhteyttä sitoutumiseen perehtymällä työntekijöiden käsityksiin sosiaalisesta tuesta ja organisaatioon sitoutumisesta. Tutkittavat olivat olleet pitkään organisaation työntekijöinä ja tunsivat hyvin organisaation arvot ja tavoitteet. Tulokset osoittivat sosiaalisella tuella ja sitoutumisella olevan selvä yhteys toisiinsa. Tulosten mukaan kollegoilta saatava emotionaalinen, tiedollinen ja arviointiin liittyvä tuki edistivät sitoutumista, kun taas esimiehiltä saatavilla oleva arviointiin liittyvä tuki oli emotionaalista ja tiedollista tukea vahvemmin yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Tulosten mukaan on nähtävillä, että erityisesti asiantuntija organisaatioissa esimiesten arviointiin liittyvän tuen merkitys on suuri. (Liimatainen 2013: 51, 61.)

3.6 Organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä

Aiempien tutkimusten mukaan sitoutumiseen liittyvät tekijät voidaan jakaa yksilöstä johtuviin, työhön ja työolosuhteista johtuviin sekä organisaation piirteisiin liittyviin tekijöihin. (Laine 2005: 29). Organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia henkilökohtaisia tekijöitä ovat muun muassa ikä, koulutuksen pituus, palkkaus, työkokemus ja työsopimuksen pituus. Peruspalkkaus, työaikaan liittyvät tekijät ja työsuhteen pysyvyys ovat tärkeitä kaikille ikäryhmille, mutta on kuitenkin huomattavissa eroja eri ikäryhmien kesken. (Laine 2005: 29, 136- 137.) Meyer ja Allen (1991: 69) nostavat esiin kolme affektiivisen sitoutumisen osa- aluetta, joita ovat henkilökohtaiset ominaisuudet, organisaation rakenne ja työkokemus.

3.6.1 Ikä

Ikä on erittäin voimakkaasti yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Vanhemmat työntekijät ovat tutkimusten mukaan sitoutuneempia organisaatioonsa kuin nuoremmat, asiantuntijauraansa aloittelevat kollegansa, jolle aineelliset palkkiot ja uralla eteneminen ovat palautteen ohella tärkeitä. (Jokivuori 2002: 52; Ruokolainen 2011: 86- 87; Laine ym. 2010: 11; Luoma- Troberg- Kaajas- Nordlund 2004: 46; Turunen 2012: 60; Nuutinen- Heikkilä- Tammi- Manka- Bordi 2013: 12; Mamia 2006: 121.) Iän ja kokemuksen karttuminen ja organisaatioon sitoutumisen yhteys on luonnollinen, sillä onhan Suomessakin keskusteltu pitkään ikääntyneiden, yli viisikymmentä vuotiaiden työntekijöiden vaikeudesta löytää uutta työpaikkaa. Ikä tuottaa myös positiivista yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen siten, että vanhemmat työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja he ovat nuoria työntekijöitä paremmin onnistuneet vakiinnuttamaan asemansa organisaatiossa. Kokeneemmat työntekijät arvostavat myös mahdollisuutta uudistua ammatillisesti sekä yhdistää työ- ja vapaa- aika joustavasti. Myös työsuhteen pysyvyys, asiakaspalaute ja palaute kollegoilta nousevat tärkeiksi tekijöiksi työkokemuksen kertyessä. (Laine ym. 2010: 11; Yliruka- Koivisto- Karvinen- Niinikoski 2009: 28.) Vaikka iäkkäämpiä työntekijöitä on kuvattu korkean työmoraalin sukupolvena, heidän on kuitenkin todettu arvostavan enemmän kollegiaalista ja konsensusta hakevaa johtamistapaa kuin suorituskeskeistä johtamista. (Nuutinen ym. 2013: 12.)

Nuutisen ym. (2013: 12) mukaan sukupolveen X (1960- 1980 syntyneet) kuuluvilla hyvä palkka ja hyvät etenemismahdollisuudet ovat tärkeitä. Lisäksi he arvostavat joustavia työaikoja, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Sukupolvea Y (1980- 2000 syntyneet) on kuvattu internet- sukupolvena ja heille tärkeitä tekijöitä työssä ovat virtuaalisuus ja verkostot. Esimiestyön näkökulmasta Y- sukupolvea on pidetty haasteellisena heidän arvostaessa vuorovaikutteista ja läsnä olevaa johtamista. Tätä sukupolvea sitouttaa innostava ja dialoginen esimiestyö, koska heitä motivoi yhteiset tavoitteet, usko kollektiiviseen toimintaan ja halu muuttaa asioita.

3.6.2 Siviilisäätty

Siviilisäätty ennakoii sitoutuneisuutta iän mukaisesti. Jokivuoren (2002: 53) mukaan avio- ja avoliitossa elävät ovat hieman sitoutuneempia organisaatioonsa kuin naimattomat kollegansa. Tulos on samansuuntainen kuin monissa kansainvälisissä tutkimuksissakin. Avio- ja avoliitossa elävien suurempaa sitoutuneisuutta verrattuna saman ikäisiin naimattomiin on perusteltu sillä, että avio- ja avoliittoon liittyy usein perheestä huolehtimisen velvoite, jolloin työpaikan vaihtaminen on ongelmallisempaa ja työn mahdollinen menettäminen ei koske ainoastaan itseä, vaan koko perhettä. Laineen ym. (2010: 11) mukaan perhemyönteisen henkilöstöpolitiikan on todettu olevan yhteydessä voimakkaampaan tunneperäiseen työpaikkaan sitoutumiseen. Joustavat työajat, tukea antava työyhteisö ja työn kuormittavuuden vähentäminen ovat organisaation keinoja parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.

3.6.3 Koulutus

Koulutuksella on tutkimusten mukaan ristiriitaisia tuloksia organisaatioon sitoutumisessa. Koulutuksella on merkitystä organisaatioon sitoutumiseen siten, että koulutustason noustessa sitoutuminen laskee. Sitoutumisen laskuun voi myös vaikuttaa se, että nuoremmat työntekijät ovat yleisesti korkeammin peruskoulutettuja kuin vanhemmat ikäluokat. Korkeasti koulutettujen sitoutuneisuus suuntautuu organisaatiota enemmän ammattiin, jota varten koulutus on hankittu. Korkeasti koulutetut henkilöt asettavat myös enemmän haasteita organisaatiolleen kuin heikomman koulutustason omaavat. (Jokivuori 2002: 53; Yliruka ym. 2009: 28.) Koulutuksen merkitystä sitoutumiseen selittää Aaltio- Marjosolan (2001: 106) mukaan se, että organisaatioissa työskentelee suhteellisesti yhä enemmän ylempiä toimihenkilöitä, jotka eivät toimi esimiehinä. Asiantuntijat ovat siis

vähemmän sitoutuneita, mikäli he eivät ole esimiesasemassa. Tämä tulos näyttää koskevan työtä kohtaan oleviin odotuksiin. Pidemmälle koulutetut palkansaajat odottavat työltään enemmän itsenäisyyttä ja merkittävyyttä kuin mitä he kokevat saavansa.

Johtotehtävissä työskentelevät ovat Jokivuoren (2002: 63) mukaan kaikkein voimakaimmin sitoutuneita organisaatioonsa. Ratkaiseva tekijä organisaatioon sitoutumisessa on vastuun ja vaikutusvallan määrä ja tämä näyttää osaltaan selittävän johdon voimakkaamman sitoutumisen.

Mamian (2006: 137) mukaan johtajat kokevat työpaikkaan sitoutumisen kannalta tärkeiksi työn mielekkyyden, vaihtelevuuden, sopivan haasteellisuuden sekä mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Laineen (2005: 11) mukaan sitoutumista edistää voimakkaasti etenemismahdollisuudet. Vaikka esimiestehtäviin valitaan yleisesti kokeneita, pitkään alalla toimineita työntekijöitä, ei esimiestyötä ole mahdollista tarjota kovin monelle. Etenemismahdollisuuksia ei siis ilmeisesti nähdä vertikaalisena eli työntekijän siirtymisenä asiantuntijan roolista lähiesimiestehtäviin. Eteneminen nähdään myös horisontaalisena etenemisenä, kuten siirtymisenä eri tehtäviin tai asiantuntijuuden kehittymisenä esimerkiksi erikoistumisen kautta.

3.6.4 Työn palkitsevuus

Työntekijät arvostavat myös sitä, mitä he kokevat saavansa työstään eli miten hyvin työn ulkoiset, sisäiset ja yhteiskunnalliset kvaliteetit toteutuvat heidän käsityksensä mukaan omassa työssä. Ulkoisilla kvaliteeteilla tarkoitetaan esimerkiksi palkkaa ja sisäisillä kvaliteeteilla esimerkiksi työn sisällön mielenkiintoisuutta. Yhteiskunnallisilla kvaliteeteilla viitataan siihen, miten työntekijä kokee voivansa työllään auttaa ihmisiä. Tulosten mukaan yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutuminen lisää työntekijöiden työorientaatiota ja työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisää myös työn sisältöihin kohdistuvaa kiinnostusta. Kokemus työn ulkoisten palkintojen saavuttamisesta ei kuitenkaan lisää merkittävästi työn ulkoisten tekijöiden arvostusta. (Turunen 2012: 60.) Meyer ja Allen (1991: 69) esittävät puolestaan näkemyksensä, jossa sitoutuminen kehittyy kokemusten tuloksena, jotka tyydyttävät yksilön tarpeita ja ovat yhteneväiset hänen arvojensa

kanssa. He ovat jakaneet työkokemuksen muuttajat kahteen kategoriaan. Ensimmäisessä kategoriassa muuttajat tyydyttävät työntekijän fyysiset ja psyykkiset tarpeet, joiden kautta hän viihtyy organisaatiossa. Toisen kategorian muuttajat edesauttavat sitä, että työntekijä kokee osaamisen tunnetta työtehtävissään.

3.6 Sitoutuminen asiantuntijaorganisaatiossa

Työntekijät ovat aiempaa enemmän vastuussa itse omasta urakehityksestään. Mahdollisuuksien mukaan he menevät sinne, missä työ itsessään on palkitsevaa ja missä he voivat kehittää omia taitojaan. (Liukkonen ym. 2001: 129; Kananoja 2011: 367.) Työpaikan valintaan vaikuttaa lisäksi organisaation kehittämissuuntautuneisuus, modernius ja tulevaisuudennäkymien valoisuus. (Kananoja ym. 2011: 367). Korkeasti koulutetut asiantuntijat ovat tutkimusten mukaan enemmän sitoutuneita omaan ammattikuntaansa ja työhönsä kuin organisaatioonsa. Työhön sitoutuminen (work involvement) tarkoittaa eri asiaa kuin sitoutuminen työpaikkaan (job involvement). Työhön sitoutuminen perustuu enemmän henkilön yleiseen arvomaailmaan, kun taas työpaikkaan sitoutuminen sisältää keskeisesti työhön ja yksittäiseen kontekstiin sisältyvää terminologiaa. (Kanungo 1982: 86; Keskinen 2005: 29; Jokivuori 2005: 53.) Organisaatioon sitoutumisessa Keskinen (2005: 25- 29) mukaan korostuu tunne kuulumisesta yhteisöön ja organisaatioon.

Sitoutumisen voimakkuutta on määritelty myös sen mukaan, onko työntekijä sitoutunut työskentelemään erilaisten palkintojen vuoksi vai onko hän moraalisesti sitoutunut ja pyrkii tekemään parhaansa organisaationsa eteen. Sitoutumisella on suuri merkitys jopa usein työpaikkaa vaihtavien asiantuntijoiden keskuudessa. Osalla heistä on kyky sitoutua työtehtäviinsä, vaikka he ovatkin lyhyessä työsuhteessa. Näitä työntekijöitä tulee olemaan työyhteisöissä enenevässä määrin työsuhteiden ollessa projektiluontoisia tai määräaikaisia. Kuitenkin vahvalla organisaatiokulttuurilla ja yhteisillä arvoilla voidaan voimistaa asiantuntijoiden sitoutumista organisaatioon. Esimiehillä on keskeinen rooli arvojen voimistamisessa, suunnan näyttämisessä sekä avoimen organisaatiokulttuurin luomisessa. Mitä lähempänä työntekijän arvot ovat organisaation todellisia arvoja, sitä mittavampi on arvojen sitouttava vaikutus. (Helin 2002: 124; Liukkonen ym. 2006: 129; Luoma ym. 2004: 16.) Sitoutuminen ilmenee ylpeytenä kuulumisesta organisaatioon sen jäsenenä, haluna olla osa organisaatiota sekä halua työskennellä organisaation strategian mukaisesti. (Helin 2004: 124; Luoma ym. 2004: 14).

Asiantuntijuuteen liittyy itsessään henkilökohtaista autonomiaa, minkä vuoksi heitä ei voi menestyksekkäästi johtaa ylhäältä alas tulevilla määräyksillä. Professionaalisuuteen liitetään seuraavan kaltaisia piirteitä: itsenäinen asema, jota vain oma professio kontrolloi; tiedolliseen erikoistumiseen perustuva asiantuntijuus; selkeä ammattikulttuuri, johon so- siaalistutaan pitkän koulutuksen aikana; oma eettinen normisto sekä oma edunvalvonta. (Rostila- Mäntysaari- Suominen- Asikainen 2001: 144.) Professionaalisesta näkökul- masta asiantuntijuudelle on ominaista sosiaalinen oikeutus, koska silloin asiantuntijuus valtuuttaa tiettyihin työtehtäviin tai sitä voidaan kuvata täysivaltaisena osallistumisena yhteisön käytännön toimintaan. (Viitanen- Kokkinen- Konu- Simonen- Virtanen 2007: 26.) Asiantuntijuuden syntyminen työyhteisössä on nykyäskäytännön mukaan paljon muu- takin kuin yksilöllistä osaamisen kasvua. Puhutaan kollektiivisesta asiantuntijuudesta, joka edellyttää suhdetta työyhteisöön ja oman tiedon jatkuvaa arviointia. Tärkeitä osate- kijöitä ovat riittävä itsenäisyys, mutta silti kiinteät suhteet työyhteisön jäsenten välillä. (Viitala 2007: 26.)

Työntekijöiden kokemukset johtamisesta vaikuttavat selkeästi haluun jäädä organisaat- ion palvelukseen. Mitä tyytyväisempiä ollaan johdon työskentelyyn ja mitä paremmin työntekijät ovat selvillä organisaation tavoitteista, sitä paremmin he ovat halukkaita jat- kamaan organisaation palveluksessa pitkään. Esimiehiltä saatu tuki vaikeissa tilanteissa ja kehityskeskustelut edistävät halukkuutta jäädä organisaatioon. Myös ne työntekijät, jotka pitävät työyhteisöään joustavana ja tehokkaana sekä katsovat työnjaon ja yhteis- työn sujuvan hyvin, ovat valmiimpia jatkamaan organisaation palveluksessa eläkeikään asti. (Laine- Wickström 2010: 7- 8; Nuutinen ym. 2013: 99.) Meyerin ja Allenin (1991: 69) mukaan organisaation rakenteellisia ominaisuuksia enemmän sitoutumiseen vaikuttavat työn kautta saadut kokemukset työntekijän ja esimiehen välisistä suhteista ja selkeistä rooleista sekä tunne omasta tärkeydestä organisaatiossa.

3.7 Johtamisen merkitys sitoutumiselle

Osaamisen johtaminen korostuu erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa. Mitä tietointen- siivisempää ja asiantuntijapainotteisempaa organisaation toiminta on, sitä tärkeämpää työntekijöiden osaaminen on organisaation menestymiselle. (Luoma ym. 2004: 15; Heikka 2008: 58; Viitanen ym. 2007: 13.) Osaamisen johtamisessa painottuu kyky ra- kentaa vaikuttavia visioita ja viedä ne käytäntöön, kykyä toimia tuloksellisesti ja tehok- kaasti. Osaamisella tarkoitetaan työntekijältä vaadittavia tietoja, taitoja, kokemusta, kon-

takteja, motivaatiota ja energiaa. Osaamisen tulee kytkeytyä kiinteästi organisaation perustoimintaan ja visioon. Johtamisosaamiseen asiantuntijaorganisaatiossa kuuluu myös valtuuttaminen, joka tarkoittaa kykyä jakaa vastuuta ja valtaa, rakentaa luottamusta ja innostaa työntekijöitä. Valtuuttamiseen sisältyvät motivointi, valmentaminen, yksilöllinen vastuunottaminen ja jaettu johtajuus. (Luoma ym. 2004: 15; Heikka 2008: 58; Surakka 2009: 91, 106.) Reikon, Salosen ja Uusitalon (2010: 45) mukaan esimiehen keskeisenä tehtävänä katsotaan olevan työntekijän osaamisen optimaalinen käyttö ja heidän sitouttamisensa työhön oikealla tavalla. Tärkeimpinä tekijöinä osaamisen johtamisessa ovat johdon oma strateginen osaaminen ja luotuun strategiaan sitoutuminen. (Huotari 2009: 181).

Perinteinen esimies- alainen mukainen johtajuus on häviämässä ja työntekijöiden rooli on muuttumassa. Työntekijät nähdään yhä useammin arvokkaana resurssina, joiden taitoja ja kyvykkyyttä organisaatio haluaa hyödyntää yhä monipuolisemmin. (Surakka 2009: 65; Niiranen- Hänninen 2012: 40; Koivuniemi 2004: 54.) Perinteisen johtamistavan tilalle on tulossa jaettu johtajuus ja itsensä johtaminen, joille on ominaista toisten osaamisen arvostaminen, kuuntelu ja kannustaminen sekä tiedon ja palkkioiden jakaminen päätöksenteossa. Henkilöstön lojaalius ja sitoutuminen on avainasemassa asiantuntijaorganisaatioissa organisaation menestymisen kannalta, koska osaavan henkilöstön panoksella on suuri vaikutus työn tulokseen ja osaavat työntekijät on vaikea korvata uusilla. (Jokivuori 2002: 11).

Organisaatioilmastoon vaikuttaa myös oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen, joka lisää sitoutumista työpaikkaan sekä parantaa yhteistoiminnan edellytyksiä. Monimutkainen organisaatorakenne, puutteelliset resurssit ja suuret muutokset lisäävät epäoikeudenmukaiseksi koetun päätöksenteon todennäköisyyttä. (Vataja- Julkunen 2004: 31.) Esimiehen tehtävänä on saada henkilöstö motivoitumaan organisaation tavoitteiden mukaisesti, jolloin tärkeiksi tekijöiksi nousee vuorovaikutteisuus, kannustaminen ja luottamuksen rakentuminen. Työntekijöiden tulee kokea, että jokaisen työpanos on yhtä tärkeä ja oikeudenmukaisuus ilmenee työntekijöiden tasa- arvoisessa kohtelussa riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai asemastaan työyhteisössä. Hyvä johtajuus edellyttää eettistä ja moraalista valvutuneisuutta ja johtajan tärkeitä ominaisuuksia ovat oikeudenmukaisuus, asiantuntemus, luovuus ja jämäkkyys. (Surakka 2009: 67; Heikka 2008: 64; Laine 2005: 11; Honkalampi 2009: 14.)

Työntekijät arvioivat johdon uskottavuutta osaltaan myös sen viestintätaitojen perusteella. Viestinnän avulla johto pitää henkilöstön ajan tasalla tärkeissä asioissa ja viestittää selkeästi tulossa olevat muutokset. (Surakka 2009: 66; Sundvik 2006: 13; Nuutinen ym. 2013: 22.) Hyvin hoidetulla viestinnällä pystytään motivoimaan ja sitouttamaan henkilökuntaa sekä parantamaan työn tehokkuutta. Johdon tulee viestittää selkeästi organisaation visio ja tavoitteet ja johtamisen tulee olla läpinäkyvää ja perustua ajantasaisiin tietoihin palveluiden tarpeesta. Koko henkilöstön saattaminen tietoiseksi strategiasta on lähtökohdana osaamisen kehittymiseksi organisaation vision ja strategioiden suuntaisesti. (Huotari 2009: 198.)

3.8 Organisaatioon sitouttaminen

Sitouttamisella tarkoitetaan niitä tekijöitä, joilla työntekijä saadaan työskentelemään organisaation palveluksessa pitkään. Sitoutuminen vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen, työsuoritukseen, osallistumiseen työyhteisön toimintaan ja pysymiseen organisaatiossa. (Surakka 2009: 63; Koivuniemi 2004: 56; Stenvall- Vakkala 2008: 66.) Henkilöstösuunnitteluun tulisi kuulua yhtenä osana sitouttamissuunnitelma. Suunnitelmassa hahmotetaan keinot, joilla sille tärkeät henkilöt eivät lähde pois ja vie tietämystä mennessään. Keinot liittyvät yleisesti erilaisiin kannustimiin, kuten palkkaukseen tai muihin palkitsemiskeinoihin, joita ovat mahdollisuus kehittyä ja edetä työtehtävissään. Myös työn edellytyksiin liittyvät puitteet ovat merkityksellisiä. (Luoma ym. 2004: 14; Viitala 2007: 77.)

Oletettavasti lähivuosina työntekijöillä on entistä suuremmat mahdollisuudet vaihtaa työpaikkaa työvoiman kysynnän kasvaessa ikäluokkien eläkkeelle siirtymisten myötä. Voisi siis kuvitella, että työyhteisöjen rakenteellisilla tekijöillä, johtaminen mukaan lukien, on merkitystä siihen, miten työntekijät viihtyvät ja kuinka houkutteleviksi työpaikat koetaan. (Virtanen- Wennberg 2005: 27.) Koivuniemen (2004: 56) mukaan henkilöstön saatavuus tulee vaikeutumaan, joten organisaatioiden tulee kiinnostua yhä enemmän olemassa olevasta henkilöstöstä. Organisaatioiden johdolle tämä merkitsee lisääntyvää paneutumista henkilöstöä ja resursseja koskeviin kysymyksiin.

Johtajuuteen kuuluu sitouttaminen, joka tarkoittaa ryhmien kokoamista, jotka hyväksyvät ja ymmärtävät vision ja organisaation strategian. Johtamiseen sisältyy myös innostaminen ja motivointi jatkuvaan oppimiseen ja työssä kehittymiseen. (Heikka 2008: 33.) Organisaatioiden elinkykyisyydelle on elinehto pystyä nopeasti muuttamaan toimintatapoja ja uusiutumaan ympäristön jatkuvissa muutoksissa. (Koivuniemi 2004: 72). Osaamisen

kehittäminen ja uudistaminen ovat tulevaisuuden organisaatioiden menestymisen perusedellytyksiä. Onnistumisessa vaaditaan oppimiskykyä, luovuutta ja innovatiivisuutta, joiden viriämisen ja menestymisen ehto on niitä tukeva kulttuuri ja hyvä ilmapiiri. Hyvä esimies tarvitseeikin työn kehittämistä tukevassa työotteessa hyviä työntekijöitä, joilta odotetaan itsenäistä, aktiivista työtettä sekä työyhteisötaitoja. Se, miten osaaminen saadaan käyttöön palvelemaan organisaation strategiaa, tulee määrittelemään onnistumiset ja epäonnistumiset. Tutkimuksissa on havaittu, että sellainen kulttuuri on ympäristön muutoksille joustava ja sopeutuva, joka on tehtäväsuuntautunut, työn tuloksia arvostava ja jossa tyyli- ja statuseroja ei korosteta. Tähän kulttuuriin on liitetty muun muassa osallistava johtaminen, jaettu johtajuus sekä epähierarkkinen organisaatorakenne. (Viitala 2007: 14; Luoma ym. 2004: 102; Niiranen- Hänninen 2012: 40; Nuutinen ym. 2013: 22.)

Työntekijöiden ikääntyminen, maan sisäinen muuttoliike ja palvelutarpeiden sekä niiden taustalla olevien ilmiöiden monimutkaistuminen tuovat kuntiin erilaisia ongelmia. Näistä ongelmista yhtenä on riittävän, sitoutuneen, motivoituneen ja osaamistaan uudistavan henkilökunnan ja johtajien rekrytoiminen. (Niiranen 2004: 228; Laine 2004: 4.) Wienerin (1982: 424) mukaan rekrytointiprosessissa tulee ottaa huomioon, että tietynlaiset yksilöt sitoutuvat organisaatioon todennäköisemmin kuin muut. Organisaation tulisi nimenomaan palkata yksilöitä, joiden arvoina nähdään lojaalisuus. Hänen mukaansa sitoutumisorientoitunut rekrytointi on vahvasti riippuvainen tehokkaasta kommunikaatiosta ja valinta pohjautuu arvioon työnantajan ja työnhakijan arvojen yhtäläisyydestä.

Rekrytointi on laaja käsite, joka sisältää työntekijöiden sitouttamisen organisaatioon. Uuden työntekijän aloittaessa työt organisaatiossa, on huolehdittava monista tekijöistä, jotta hän pysyy organisaation palveluksessa. Uusia työntekijöitä pyritään sosiaalistumisen avulla kiinnittämään organisaatioon. Sosiaalistuminen käsittää yhteisön traditioiden, ajattelumallien ja toimintojen siirtämistä kokeneemmilta työntekijöiltä uusille työntekijöille eli sosiaalistumisella tarkoitetaan sekä työntekijän oppimista organisaation jäseneksi että työnantajan järjestämää ohjausta. Sosiaalistamiskäytännöillä tarkoitetaan menetelmiä, joiden avulla työntekijöitä opetetaan, ohjataan ja valmennetaan suunnitellusti. Käytäntöjä ovat muun muassa täsmällinen tiedottaminen, työpaikkahaastattelut, perehdyttämis- ja työnopastustoimenpiteet, koulutus ja työssäoppiminen. (Aaltio- Marjosola 2001: 111, 117.) On tärkeää, että laaditaan olosuhteet ja toimintamalli rekrytoinnin toimimiseksi sen kaikissa vaiheissa. Jokaiselle uudelle rekrytoidulle työntekijälle tulee laatia perehdyttämissuunnitelma, jossa huomioidaan aiempi työkokemus ja vastavalmistuneen osalta myös käytännön harjoittelujen tuoma kokemus. Etenkin nuorilla työntekijöillä vaihtelevat,

lyhytaikaiset työsuhteet eivät edesauta sitoutumista ja esimiehillä ja työtovereilla onkin tärkeä osa siinä, että he pääsevät osaksi työyhteisöä. Esimiehen tulisi luoda ilmapiiri, jossa kokeneita työntekijöitä kuunnellaan ja nuorille ja uusille työntekijöille annetaan tilaa tuoda omat näkemyksensä esille. (Leino 2003: 208; Surakka 2009: 63- 64, 73; Lecklin 2006: 224.

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, miten aikuissosiaalityön työntekijät arvioivat omaa sitoutumistaan organisaatioonsa. Tavoitteenani oli saada tietoa työntekijöiden suhteesta nykyiseen työhönsä, työntekijöiden organisaatioon sitoutumisen voimakkuudesta sekä työn parhaimmista ja kuormittavimmista tekijöistä. Tutkimukseni kohderyhmänä olivat aikuissosiaalityön johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Johtavia sosiaalityöntekijöitä on 6 henkilöä, sosiaalityöntekijöitä 23 henkilöä ja sosiaaliohjaajia 34 henkilöä. Tutkimukseni on kuvaileva ja selittävä tutkimus. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi työntekijät arvioivat suhdetta työhönsä?
2. Mitkä ovat sitoutumiseen vaikuttavat tekijät?
3. Mitkä ovat työntekijöiden kokemukset työnsä parhaista ja kuormittavimmista tekijöistä?

4.1 Tutkimusaineisto ja menetelmät

Opinnäytetyöni on kvantitatiivinen tutkimus, joka pyrkii kuvailemaan ja selittämään tutkimuksen kohteena olevia ilmiöitä järjestelmällisten havaintojen avulla. Kvantitatiivista tutkimusta nimitetään myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 1998: 15- 16). Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään, joka tarkoittaa sitä, että joukolta ilmiöön kuuluvia havaintoyksiköitä kerätään tietoa tutkimustietoa kyselylomakkeella. (Kananen 2011: 17). Aineiston keruussa oli tutkimusongelman perusteella valittava kohderyhmä sekä mikä tiedonkeruumenetelmä parhaiten tilanteeseen soveltuu. (Heikkilä 1998: 17). Kyselytutkimukseni oli survey- tutkimus, joka on tehokas tapa kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on suuri määrä.

(Heikkilä 1998: 18.) Kyselylomake sopi hyvin tutkimukseni tiedonhankintamenetelmäksi, koska tarkoituksena oli saada tietoa kaikilta henkilöiltä, jotka kuuluvat tutkimuksen kohderyhmään ja kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. (Hirsjärvi-Remes- Sajavaara 2012: 195).

4.1 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Laadin kyselylomakkeen syksyn 2013 ja kevään 2014 aikana. Kyselylomakkeen avulla tarkoituksena oli saada tietoa siitä, kuinka työntekijät arvioivat omaa sitoutumistaan nykyiseen organisaatioon sekä mitkä tekijät ovat yhteydessä heidän kokemuksiinsa organisaatioon sitoutumiseen. Kyselylomakkeen avulla tarkoituksena oli myös saada tietoa työntekijöiden kokemuksista koskien työn parhaita sekä kuormittavimpia tekijöitä. Kyselylomakkeen yhteyteen laadittiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusaineiston ja tulosten esittäminen luottamuksellisesti ja eettisesti (liite 2). Saatekirje ja haastattelukysymykset käytiin läpi yhdessä työelämäohjaajani kanssa ennen kyselylomakkeen eteenpäin lähettämistä. Tällä haluttiin varmistaa se, että tutkijalla ja tutkittavan organisaation edustajalla oli yhdenmukainen näkemys tutkimuksen avulla kerättävän aineiston tarkoituksenmukaisuudesta ja laajuudesta. Tutkimusluvan saatuani Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen esikunnalta (liite 1), kyselylomake lähetettiin keväällä 2014 sähköisesti Webropol- ohjelmalla kaikille tutkimukseen osallistuville työntekijöille (n= 63). Vastausaikaa kyselylle oli kaksi viikkoa. Viikkoa ennen vastausajan päättymistä tutkimukseen osallistuneille henkilöille lähetettiin muistutus kyselylomakkeeseen vastaamisesta. Koska vastausajan päättymiseen mennessä vastausprosentti jäi pieneksi, kyselylomake lähetettiin uudelleen tutkimukseen osallistujille. Vastausaikaa oli viikko ja saatteeksi lähetettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta. Vastattuja kyselylomakkeita palautettiin yhteensä 31 kappaletta vastausprosentin ollessa 49 %.

Vastaajien taustatietoja kartoitettiin kyselylomakkeen alussa viidellä avoimella kysymyksellä. Kysymykset koskivat vastaajien ikää, ammattinimikettä, työkokemusta sekä työsuhteen kestoaikaa. Vastaajien suhdetta nykyiseen työhönsä kartoitettiin neljällä seuraavalla kysymyksellä. Kolme ensimmäistä kysymystä esitettiin väitteinä käyttäen 4- portaista Likert- tyyppistä asteikkoa. Ensimmäinen kysymys koski tyytyväisyyden kokemusta nykyisessä työssä (1= erittäin tyytymätön, 4= erittäin tyytyväinen). Toinen kysymys koski halukkuutta osallistua lisä- tai täydennyskoulutuksiin (1= täysin haluton, 4=

erittäin halukas). Kolmas kysymys koski työuupumuksen kokemusta nykyisessä työssä (1= hyvin harvoin tai ei koskaan, 4= hyvin usein). Neljäs kysymys koski työpaikan vaihdon harkintaa ja kysymys esitettiin dikotomisena kysymyksenä, jossa on annettu kaksi vastausvaihtoehtoa (1= kyllä, 2= en). Tässä tutkimuksessa organisaatioon sitoutumisen mittaamiseen on käytetty Allenin ja Meyerin (1990) kehittämää testiä, joka sisältää skaalat kolmelle sitoutumisen komponentille. Sitoutumisen kolme komponenttia ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuvuus sitoutuminen. Väittämät kuvaavat suhtautumista omaan organisaatioon ja vastaajat arvioivat Likert-asteikolla (1= täysin samaa mieltä, 5= täysin eri mieltä) missä määrin he arvioivat väittämien kuvaavan omaa suhtautumistaan. Kyselylomakkeen lopussa avoimilla kysymyksillä kysyttiin työntekijöiden kokemuksia työn parhaista ja kuormittavimmista tekijöistä. Avointen kysymysten hyvinä puolina on, että niiden avulla voidaan saada tutkittavien vastauksista esille uusia näkökantoja tai parannusehdotuksia, joita toivoin saavani tutkimuksessa esille. (Heikkilä 1998: 49).

4.2 Aineiston analyysimenetelmä

Taustajoukon kuvaamisessa on käytetty ikää, ammattinimikettä, työsuhdetta (vakainainen, määräaikainen), työsuhteen kestoa, halukkuutta osallistua koulutuksiin, työtyytyväisyyden kokemusta sekä työpaikan vaihdon harkintaa. Sitoutumista kuvaavat mittarit ovat luonteeltaan summamuuttujia eli ulottuvuuksia, joiden ääripäinä ovat matala ja voimakas sitoutuminen. (Nummenmaa 2009: 162). Summamuuttujat oli luokiteltu seuraavasti: normatiivinen sitoutuminen, affektiivinen sitoutuminen sekä sitoutumisen jatkuvuusulottuvuus. (Allen- Meyer 1990). Summamuuttujat muodostettiin laskemalla yksittäisten muuttujien arvot yhteen. Muuttujat saivat arvoja väliltä (1= ei vastaa lainkaan, 5= vastaa täysin). Muuttuvat arvot oli kyselylomakkeessa esitetty asennetta kuvaavina väittäminä, joiden arvot olivat väliltä 1-5. (1= ei vastaa lainkaan, 5= vastaa täysin). Affektiivisen ja normatiivisen sitoutumisen osa-alueella väittämiä oli kahdeksan ja jatkuvuusulottuvuuden osa-alueella seitsemän. Taustamuuttujina tässä tutkimuksessa on käytetty ikää, ammattinimikettä sekä työsuhteen laatua (1. vakituinen- 2. määräaikainen). Taustamuuttujien suhteesta sitoutumisen eri osa-alueisiin on laskettu keskiarvot, jotka kuvaavat sitoutumisen voimakkuutta. Kyselylomakkeen lopussa olevat kaksi avointa kysymystä koskivat työn parhaita sekä kuormittavimpia puolia. Kyselylomakkeen vastaukset analysoitiin sisällönerrittelyllä, joka sopii systemaattiseen, määrälliseen aineiston kuvaamiseen. Sisällön errittelyllä tarkoitetaan analyysia, jossa kuvataan kvantitatiivisesti tekstin sisältö laskemalla aineistosta samaa tarkoittavien vastausten esiintyvyyttä. (Tuomi- Sarajärvi 2002: 106- 107.)

Aineistosta laskettiin muuttujien erilaisia jakaumia, kuten frekvenssejä, prosenttiosuuksia ja keskiarvoja. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tavoitteena on tuottaa perusteltua ja luotettavaa tietoa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittarit ovat määrällisiä ja tilastollisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 1998: 15; Kananen 2011: 18). Kyselylomakkeiden vastaukset siirrettiin Webropol- ohjelmasta Excel- taulukkolaskentaohjelmaan havaintomatriisiksi ja tiedot siirrettiin SPSS tilastointiohjelmaan keväällä ja kesällä 2014. Tutkimuksen aineisto analysoitiin kesällä 2014 tilastotieteen SPSS Statistics 21- ohjelmalla, joka on suunniteltu käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteiden tarpeisiin. (Nummenmaa 2009: 21; Kananen 2011: 20). Koska tutkimukseen vastanneiden osuus jäi alhaiseksi ($n=31$), on tutkimuksen analyysi kuvailevaa, kvantitatiivista menetelmää, jossa tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä. (Ritakallio 1993: 22.)

5 Tutkimustulokset

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taulukossa 1 on esitelty vastaajien ammattinimikkeet, ikäjakauma, työkokemus alalta, työsuhteen kesto sekä työsuhteen laatu. Suurimmalla osalla vastanneista ammattiin valmistumisen jälkeistä työkokemusta oli 1-5 vuotta (61 % $n=19$). Myös suurin osa vastanneista (68 % $n=21$) oli ollut nykyisessä työssään 1- 5 vuotta. Vakituksessa työsuhteessa oli hieman yli puolet vastanneista (52 % $n=16$) ja määräaikaisessa työsuhteessa (48 % $n=15$) vastaajista.

Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot (n=31)

Taustatiedot	n	%
Ammattinimike		
Johtava sosiaalityöntekijä	4	13
Sosiaalityöntekijä	11	36
Sosiaaliohjaaja	16	52
Ikä		
20-29 vuotta	12	39
30-39 vuotta	11	36
40-49 vuotta	2	7
yli 50 vuotta	6	19
Työkokemus		
1-5 vuotta	19	61
6-15 vuotta	10	32
alle vuosi	1	3
ei vastausta	1	3
Työsuhteen kesto		
1-5 vuotta	21	68
6-12 vuotta	4	13
alle vuosi	6	19
Työsuhde		
Vakituisen	16	52
Määräaikainen	15	48

5.2 Suhde työhön

Taulukossa 2 on tarkasteltu vastaajien kokemusta työtyytyväisyydestä, halukkuudesta osallistua lisä- ja täydennyskoulutuksiin, kokemusta työuupumuksesta sekä harkintaa koskien työpaikan vaihtoa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan suhdetta työhön neljällä kysymyksellä. Ensimmäinen kysymys koski tyytyväisyyttä työhön käyttäen asteikkoa 1-4 (1= erittäin tyytyväinen, 4= erittäin tyytymätön). Kaikista vastanneista jokseenkin tyytymättömiä työhönsä oli (19 % n=6) vastanneista. Yli puolet vastaajista oli jokseenkin tyytyväisiä (61 % n=19) ja erittäin tyytyväisiä työhönsä oli (19 % n=6) vastaajaa.

Toinen kysymys koski halukkuutta osallistua lisä- ja täydennyskoulutuksiin käyttäen asteikkoa 1-4 (1= täysin haluton, 4= erittäin halukas). Suurin osa vastanneista oli erittäin halukkaita osallistumaan koulutuksiin (48 % n=15) ja vastanneista vain (7 % n=2) oli melko haluton osallistumaan koulutuksiin.

Kolmas kysymys koski työuupumuksen/ stressin kokemusta työssä käyttäen asteikkoa 1- 4 (1= hyvin harvoin tai ei koskaan, 4= hyvin usein). Suurin osa vastaajista koki melko harvoin työuupumusta (48 % n= 15) ja melko usein työuupumusta koki (36 % n=11). Työuupumusta harvoin tai ei koskaan koki (7 % n=2) vastaajista ja puolestaan hyvin usein työuupumusta koki (10 % n=3) vastaajista.

Taulukko 2. Työtyytyväisyyden, koulutuksen ja työuupumuksen kokemus

Kuinka tyytyväinen olet työhösi ?	Luku- määrä	%
erittäin tyytymätön	0	0
jokseenkin tyytymätön	6	19
jokseenkin tyytyväinen	19	61
erittäin tyytyväinen	6	19
Yhteensä	31	100

Kuinka halukas olet osallistumaan kou- lutuksiin?	Luku- määrä	%
erittäin haluton	0	0
melko haluton	2	7
melko halukas	11	36
erittäin halukas	15	48
Yhteensä	28	90
ei vastausta	3	9,7
Yhteensä	31	100

Kuinka usein koet työuupumusta?	Luku- määrä	%
hyvin harvoin tai ei koskaan	2	7
melko harvoin	15	48
melko usein	11	36
hyvin usein	3	10
Yhteensä	31	100

Neljäs kysymys koski työpaikan vaihdon harkintaa käyttäen vastausvaihtoehtoja 1= kyllä, 2= en. Työpaikan vaihtoa oli harkinnut hieman yli puolet vastaajista (55 % n=17).

Taulukko 3. Työpaikan vaihdon harkinta

Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa?	Lukumäärä	%
kyllä	17	55
en	14	45
Yhteensä	31	100

5.3 Ikä ja sitoutuminen

Taulukossa 4 tarkastellaan sitoutumista kuvaavia osa- alueita eri ikäisillä työntekijöillä. Vastaajien ikäjako on luokiteltu seuraavasti: 20- 29 vuotiaat, 30- 39 vuotiaat, 40- 49 vuotiaat ja yli 50 vuotiaat. 20- 29 vuotiaat olivat keskimääräisesti voimakkaimmin sitoutuneita affektiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 3,00). Toiseksi voimakkainta sitoutuminen oli normatiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 2,00) ja keskimääräisesti matalinta sitoutuneisuus oli jatkuvuus sitoutumisen osa- alueella (ka 1,70).

Myös 30- 39 vuotiaat olivat keskimääräisesti affektiivisesti voimakkaimmin sitoutuneita (ka 3,17). Jatkuvuus sitoutuminen oli toiseksi voimakkainta (ka 2,08) ja keskimääräisesti matalimmin 30- 39 vuotiaiden ikäluokka oli sitoutunut normatiivisesti (ka 1,91).

Ikäluokka 40- 49 vuotiaat olivat edellisten ikäluokkien tapaan keskimääräisesti voimakkaimmin sitoutuneita affektiivisesti (ka 3,00). Jatkuvuus sitoutuminen sekä normatiivinen sitoutuminen olivat keskimääräisesti yhtä voimakkaita (ka 2,00).

Yli 50 vuotiaiden ikäryhmässä sitoutuminen oli voimakkainta keskimääräisesti affektiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 2,80). Toiseksi voimakkaimmin ikäluokka oli sitoutunut jatkuvuus sitoutumisen osa- alueella (ka 2,60) ja matalimmin ikäluokka yli 50 vuotiaat oli sitoutunut normatiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 1,50).

Taulukko 4. Ikäryhmät ja sitoutuminen.

		Affektiivinen sitoutuminen	Sitoutumisen jatkuvuusulottuvuus	Normatiivinen sitoutuminen
20 - 29-vuotiaat	Vastanneet	11	10	10
	Ei vastausta	0	1	1
	Keskiarvo	3.00	1.00	2.00
30 - 39-vuotiaat	Vastanneet	12	12	11
	Ei vastausta	0	0	1
	Keskiarvo	3.17	2.08	1.91
40 - 49-vuotiaat	Vastanneet	2	2	2
	Ei vastausta	0	0	0
	Keskiarvo	3.00	2.00	2.00
Yli 50-vuotiaat	Vastanneet	5	5	6
	Ei vastausta	1	1	0
	Keskiarvo	2.80	2.60	1.50

5.4 Ammattinimike ja sitoutuminen

Taulukossa 5 tarkastellaan sitoutumista kuvaavia osa- alueita eri ammattinimikkeillä. Ammattinimikkeet on luokiteltu seuraavasti: johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja. Johtavien sosiaalityöntekijöiden affektiivinen sitoutuminen oli keskimääräisesti voimakkainta (ka 3,25). Sitoutuminen jatkuvuus sitoutumisen osa- alueella oli toiseksi voimakkainta (ka 2,00) ja matalinta sitoutuminen oli normatiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 1,50). Sosiaalityöntekijöiden kohdalla affektiivinen sitoutuminen oli myös voimakkainta (ka 3,09). Jatkuvuus sitoutuminen oli hieman voimakkaampaa (ka 2,00) kuin normatiivinen sitoutuminen (ka 1,90). Myös kollegojensa tapaan sosiaaliohjaajat olivat keskimääräisesti voimakkaimmin sitoutuneita affektiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 2,93). Toiseksi voimakkainta sitoutuminen oli keskimääräisesti jatkuvuus sitoutumisen osa- alueella (ka 2,07) ja matalammin sosiaaliohjaajat olivat sitoutuneet normatiivisen sitoutumisen osa- alueella (ka 1,93).

Taulukko 5. Ammattinimike ja sitoutuminen

		Affektiivinen sitoutuminen	Sitoutumisen jatkuvuusulottuvuus	Normatiivinen sitoutuminen
Johtavat sosiaalityöntekijät	Vastanneet	4	4	4
	Ei vastausta	0	0	0
	Keskiarvo	3.25	2.00	1.50
Sosiaalityöntekijät	Vastanneet	11	11	10
	Ei vastausta	1	1	2
	Keskiarvo	3.09	2.00	1.90
Sosiaaliohjaajat	Vastanneet	15	14	15
	Ei vastausta	0	1	0
	Keskiarvo	2.93	2.07	1.93

5.5 Työsuhteen laatu ja sitoutuminen

Taulukossa 6 tarkastellaan sitoutumista kuvaavia osaluueita työsuhteen laadulla. Vastajat olivat keskimääräisesti voimakkaimmin sitoutuneita affektiivisen sitoutumisen osaluueella työsuhteen laadusta riippumatta. Tulosten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat olivat keskimääräisesti (ka 3,08) hieman voimakkaammin affektiivisesti sitoutuneita kuin vakituksessa työsuhteessa olevat (ka 3,00). Jatkuvuus sitoutumisen osaluueella vakinaisessa työsuhteessa olevat olivat hieman keskimääräisesti voimakkaimmin sitoutuneita (ka 2,18) kuin määräaikaisissa työsuhteissa toimivat kollegansa (ka 1,83). Puolestaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat (ka 1,92) olivat keskimääräisesti voimakkaimmin sitoutuneita normatiivisen sitoutumisen osaluueella kuin vakituksessa työsuhteessa olevat (ka 1,82).

Taulukko 6. Työsuhteen laatu

Työsuhteen laatu		Affektiivinen sitoutuminen	Sitoutumisen jatkuvuusulottuvuus	Normatiivinen sitoutuminen
vakainainen	Vastanneet	17	17	17
	Ei vastausta	0	0	0
	Keskiarvo	3.00	2.18	1.82
määräaikainen	Vastanneet	13	12	12
	Ei vastausta	1	2	2
	Keskiarvo	3.08	1.83	1.92

5.6 Avoimet kysymykset

Kahden avoimen kysymyksen tarkoituksena oli saada selville työntekijöiden kokemuksia työnsä parhaista sekä kuormittavimmista tekijöistä. Työn parhaimpina tekijöinä koettiin vahvimmin hyvät työkaverit (n= 13), työn itsenäisyys (n= 8) sekä asiakastyö (n= 8). Työn parhaimpina puolina koettiin myös mahdollisuus työn kehittämiseen (n= 5), työn vaihtelevuus (n= 3), liukuva työaika (n= 2) sekä työtehtävien mielenkiintoisuus (n= 2). Myös hyvän esimiestyön (n=1) sekä työssä oppimisen (n=1) osa vastaajista koki työn parhaina puolina.

Työn kuormittavimpana tekijänä koettiin vastausten perusteella vahvimmin vaativassa asiakastyössä ilmenevät asiakkaiden lisääntyvät ongelmat (n= 10). Myös jatkuvat organisaatiomuutokset koettiin aiheuttavan työssä kuormittumista (n=6). Lisäksi työhön turhautuminen (n= 4), töiden kasautuminen (n= 4), kiire (n= 4), riittämättömyyden tunne (n= 3), suuret asiakasmäärät (n= 3), avokonttorin mukanaan tuoma levottomuus (n=2) sekä perustoimeentulotuen käsittely (n= 2) koettiin työtä kuormittavina tekijöinä. Myös alhainen palkkaus (n=1), työpaikan ihmissuhteet (n=1) sekä työtovereiden vaihtuvuus (n=1) koettiin kuormittaviksi tekijöiksi.

Työn kuormittavina tekijöinä vastauksista nousi myös esille työntekijöiden näkökulmasta esimiestyön joustamattomuus (n= 3), epäselväksi koettu johtajuus (n= 3) sekä ylhäältä alaspäin johtaminen (n= 3). Esimiesten vastauksista nousi esille puolestaan liian suuri alaisten määrä (n = 2), palvelutakuun tuomat paineet (n= 1), yhteisjohtamisen haasteet (n= 1) sekä lähiesimiestyö ylemmälle tasolle päin (n= 1).

6 Pohdinta

6.1 Eettisyys

Tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2012). Olen koko opin- näytetyöprosessin aikana arvioinut valitsemiani ratkaisuja ja ollut rehellinen ja objektiivinen käsitellessäni ja tulkitessani tutkimustuloksia. Olen myös ottanut huomioon, että tut- kimus koskee organisaatiota, jossa itse työskentelen ja tämä on vaatinut minulta erityistä objektiivisuutta koko tutkimusprosessin ajan. (Heikkilä 1998: 28.) Jokaiseen tutkimuk- seen liittyy tutkijan subjektiivisia valintoja tutkimusmenetelmästä, kysymysten muotoi- lusta, analysointimenetelmästä ja raportoinnista eivätkä tutkimuksen tulokset saa riippua tutkijasta. (Heikkilä 1998: 31.)

Olen avoimesti informoinut tutkimuksen kohderyhmälle jo kyselylomakkeen lähettämis- vaiheessa tutkimuksen tarkoituksen, luotettavuuden sekä tutkimuksen käyttötavan. Tu- loksia raportoitaessa olen huolehtinut, ettei kenenkään yksityisyyttä vaaranneta eli yksit- täistä vastaajaa ei tunnista tuloksista. Olen myös tutkimusraportissani kuvannut tarkasti tutkimuksen kohderyhmän, käytetyt analysointimenetelmät sekä esittänyt kaikki tärkeät tulokset ja johtopäätökset, jotta lukija saa selkeän kuvan tutkimuksen etenemisestä vai- heittain ja voi myös itse arvioida tutkimuksen taustalla olevia ratkaisuja ja menetelmiä. (Heikkilä 1998: 31, 32).

6.2 Validiteetti

Hyvä tutkimus lähtee liikkeelle hyvästä tutkimusongelmasta ja hyvin kerätystä aineis- tosta. (Nummenmaa 2209: 158.) Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pä- tevyyttä ja tutkimuksen tulee mitata sitä mikä on ollut tutkimuksen tarkoitus. Validilla mit- tarilla suoritettavat mittaukset ovat keskimäärin oikeita ja jos mitattavia käsitteitä ja muuttujia ei ole tarkasti määritelty, eivät myöskään mittaustulokset voi olla valideja. (Heikkilä 1998: 29- 30). Olen jo tutkimuksen tiedonkeruuvaiheessa pyrkinyt tarkkaan harkintaan ja suun- nitelmallisuuteen ja analysoinnin alkuvaiheesta asti olen määritellyt käsitteet ja muuttujat tarkasti ennen tietojen syöttämistä SPSS- ohjelmaan mittauksia varten. Tutkimukseni validiutta lisää myös se, että käytössäni oli valmis mittaristo, jota on testattu ja käytetty useissa aiemmissa tutkimuksissa.

6.3 Reliabiliteetti

Reabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia ja tuloksia ei pidä yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. (Heikkilä 1998: 30.) Olen koko tutkimusprosessin ajan ollut kriittinen ja tarkka tietoja kerätessäni, syöttäessäni, käsitellessäni ja tulkitessani tuloksia. Saatuihin tuloksiin on vaikuttanut otoskoon pienuus. Kyselytutkimuksissa tulee ottaa huomioon jo otantaa suunniteltaessa joskus suureksikin nouseva poistuma eli kato (nonresponse) eli kyselylomakkeen palauttamatta jättäneiden määrä. (Heikkilä 1998: 30). Useimpien tilastollisten menetelmien käyttäminen edellyttää suuria aineistoja luotettavien tulosten saamiseksi. Toisena ongelmana analysoinnissa oli myös tietojen puuttuminen eli kato, koska havaintojen puuttumisen myötä otoskoko pienenee merkittävästi. (Nummenmaa 2009: 158). Harkitsin otantakoon suunnitteluvaiheessa kyselylomakkeen lähettämistä koko Espoon aikuissosiaalityöhön, mutta päädyimme työelämäohjaajani kanssa ratkaisuun lähettää kyselylomake vain Espoon pohjoisen aikuissosiaalityön työntekijöille, joten tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettäviä ja tulokset ovat kuvailevia ja suuntaa antavia.

6.4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Aikuissosiaalityön johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat ovat tämän tutkimuksen tulosten mukaan voimakkaimmin sitoutuneita organisaatioonsa affektiivisen sitoutumisen osa-alueella. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että suurin osa työntekijöistä kokee olevansa emotionaalisesti kiintynyt nykyiseen organisaatioonsa sekä samaistunut organisaation arvoihin ja he ovat motivoituneita tekemään parhaansa organisaationsa eteen. Toiseksi voimakkainta sitoutuminen kaikilla ammattiryhmillä oli sitoutumisen jatkuvuusulottuvuuden osa-alueella ja matalinta sitoutuminen oli normatiivisen sitoutumisen osa-alueella. Tulokset viittaavat siihen, että vaikka affektiivinen sitoutuminen on voimakkainta, voidaan samanaikaisesti kokea myös eri sitoutumisen osa-alueita, jotka vaikuttavat koetun sitoutumisen kokonaisuuteen.

Tulosten mukaan affektiivinen sitoutuminen oli myös voimakkainta kaikissa ikäryhmissä. Ikäryhmä 20- 29 vuotiaat olivat toiseksi voimakkaimmin sitoutuneita normatiivisen sitoutumisen osa-alueella, kun taas muissa ikäluokissa toiseksi voimakkain sitoutuminen sijoittui sitoutumisen jatkuvuusulottuvuuden osa-alueelle ja matalimmin oltiin sitoutuneita normatiivisen sitoutumisen osa-alueella. Tämä viittaa nuorimman ikäluokan muita ikä-

luokkia korkeampaan velvollisuudentunteeseen organisaatiota kohtaan. Aiempien tutkimusten mukaan iällä on suuri merkitys organisaatioon sitoutumisessa iän karttumisen ollessa positiivisesti yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. (Jokivuori 2002: 52; Ruokolainen 2011: 86, 87; Laine 2010: 11; Luoma 2004: 46; Turunen 2012: 60; Nuutinen ym. 2013: 12; Mamia 2006: 121). Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset iän yhteydestä organisaatioon sitoutumiseen eivät siis vastaa aiempien tutkimusten tuloksia, sillä iällä ei näyttäisi tämän tutkimuksen tulosten mukaan olevan yhteyttä koettuun sitoutumiseen. Tämä voi selittyä muilla organisaatioon sitoutumiseen liittyvillä tekijöillä, kuten joustavilla työajoilla, itsenäisyydellä sekä mahdollisuuksilla kehittyä ammatillisesti. (Nuutinen ym. 2013: 12.)

Johtavien sosiaalityöntekijöiden sitoutuminen affektiivisen sitoutumisen osa- alueella oli keskimääräisesti hieman voimakkaampaa kuin muilla ammattiryhmillä. Myös Jokivuoren (2002: 63) mukaan esimiehet ovat kaikkein voimaikkaimmin sitoutuneita organisaatioonsa. Ratkaiseva tekijä organisaatioon sitoutumisessa on vastuun ja vaikutusvallan määrä, joka tulosten mukaan viittaisi johdon voimakkaampaan sitoutumiseen. Toiseksi voimakkainta affektiivinen sitoutuminen oli sosiaalityöntekijöillä ja matalin sosiaaliohjaajilla. Tämä tulos voi selittyä aiemmilla tutkimustuloksilla, joiden mukaan asiantuntijoiden sitoutuneisuus suuntautuu organisaatiota enemmän ammattiin. Korkeasti koulutetut henkilöt asettavat myös enemmän haasteita organisaatiolleen ja asiantuntijat ovat matalammin sitoutuneita, mikäli he eivät ole esimiesasemassa. (Jokivuori 2002: 53; Yliruka ym. 2009: 28; Aaltio- Marjosola 2001: 106). Selittävinä tekijöinä voi olla myös työstä saadut kokemukset, eli miten hyvin työn ulkoiset, sisäiset ja yhteiskunnalliset kvaliteetit toteutuvat omassa työssä. (Turunen 2012: 60.)

Tuloksista ilmeni myös aiemmista teorioista poiketen, että määräaikaisten työntekijöiden affektiivinen sitoutuminen oli hieman voimakkaampaa kuin vakituisessa työsuhteessa olevien kollegoidensa. Puolestaan vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät olivat hieman sitoutuneempia sitoutumisen jatkuvuusolottuvuuden osa- alueella, mikä viittaisi aiempien tutkimusten mukaan vaihtoehtojen puutteeseen ja sen vuoksi jäämiseen organisaation palvelukseen, koska organisaation jättämisen kustannukset olisivat hyötyjä suuremmat. (Allen- Meyer 1990.) Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat puolestaan sitoutuneempia normatiivisen sitoutumisen osa- alueella, joka viittaa vahvempaan velvollisuudentunteen kokemiseen organisaatiota kohtaan kuin vakituisessa työsuhteessa olijoilla. Tulosten perusteella vakituisten työntekijöiden sitouttamiskeinoihin tulisi kiinnittää huomiota, jotta he jäisivät organisaation palvelukseen myös jatkossa

ja organisaatio säästyisi pitkäkestoisilta ja kalliilta rekrytointi- ja perehdyttämisprosesseilta.

Tulosten perusteella aikuissosiaalityön työntekijöistä suurin osa on nuoria, iältään 20- 39 vuotiaita. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan iällä ei ollut merkitystä koettuun sitoutumiseen ja organisaation tulisi jatkossakin panostaa sitouttamiskeinoihin, joita ovat työssä etenemismahdollisuudet, palkkaus, joustavat työajat, itsenäisyys sekä mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen. Lisäksi nuoremmat työntekijät arvostavat vuorovaikutteista ja läsnä olevaa johtamista ja heillä on halua ja tahtoa vaikuttaa työn sisältöön ja kehittämiseen. (Nuutinen ym. 2013: 12.) Vastaavasti iäkkäämpien työntekijöiden työkokemus ja vankka ammattitaito tulisi ottaa käyttöön perehdytettäessä nuorempia vastavalmistuneita työntekijöitä, koska nuoremmat työntekijät arvostavat hyväksi todettujen työkäytäntöjen omaksumista kokeneemmilta työntekijöiltä. Vastaavasti nuoremmilla työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tuoda käytäntöön uusia ideoita ja kehittämisehdotuksia osaksi työtä. Viitalan (2007: 26) mukaan asiantuntijuuden syntyminen työyhteisössä on paljon muutakin kuin yksilöllistä osaamisen kasvua. Tällä tarkoitetaan kollektiivista asiantuntijuutta, joka edellyttää suhdetta työyhteisöön ja oman tiedon jatkuvaa arviointia. Tärkeitä osatekijöitä ovat riittävä itsenäisyys, mutta silti kiinteät suhteet työyhteisön jäsenten välillä. (Viitala 2007: 26.)

Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe mielestäni olisi organisaation sitouttamissuunnitelma. Sitouttamissuunnitelma olisi tärkeä ottaa huomioon tulevaisuuden haasteiden vuoksi, jolloin riittävän ja osaavan henkilökunnan palkkaaminen ja sitouttaminen nousee tärkeäksi organisaation menestystekijäksi. Mielenkiintoista olisi myös tutkia jatkossa, vaikuttaisiko organisaation mahdollinen sitouttamissuunnitelma tässä tutkimuksessa käytettyihin Allenin ja Meyerin (1990) sitoutumisen eri osa- alueisiin.

Lähteet

Aaltio- Marjosola, Iiris 2001. Organisaatio ja yrittäjyys. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Allen, Natalie. J. & Meyer, John. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 63, 1-18.

Cohen, A. 2007. Commitment Before and After: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, Vol 17. Saatavilla sähköisesti <<http://poli.haifa.ac.il/~acohen/docs/52.pdf>> Luettu 15.2.2014

Frost, Nick 2002. Evaluating practice. Teoksessa Adams, Robert- Dominelli, Lena- Payne, Malcolm. Critical Practice in Social Work. Basingstoke: Palgrave.

Heikka, Helena 2008. Sosiaali- ja terveysjohtajan työn sisältö ja kompetenssit. Oulun yliopisto.

Heikkilä, Tarja 1998. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab

Helin, Kari 2000. Yhdessä menestymisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka- Remes, Pirkko- Sajavaara, Paula. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Honkalampi, Tarja 2009. Johtaminen avainasemassa muutoksessa. Tehyn näkemyksiä sosiaali- ja terveysalan johtamisesta. Tehyn julkaisusarja 2/09.

Huotari, Päivi 2009. Strateginen osaamisen johtaminen kuntien sosiaali- ja terveystoimessa. Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimen esimiesten käsityksiä strategisesta osaamisen johtamisesta. Akateeminen Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Saatavilla sähköisesti <<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66430/978-951-44-7596-2.pdf?sequence=1>>. Luettu 26.2.2014.

Jokinen, Arja- Juhila, Kirsi 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Jokivuori, Pertti 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön- Kilpailevia vai täydentäviä?. Akateeminen Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social reseach 206.

Saatavilla sähköisesti

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13345/9513913503.pdf?sequence=1>>.

Luettu 5.2.2014.

Juhila, Kirsi 2006. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Kananen, Jorma 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kanungo, 1982. Work Alienation: An Integrative Approach. New Yourk: Praeger Publisher.

Kankainen. Leila 2012. Aikuissosiaalityön haasteet- Institutionaalinen näkökulma kehittämishankkeiden kuvaamaan sosiaalityöhön. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.

Kananoja, Aulikki- Lähteinen, Martti- Marjamäki, Pirjo 2011. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.

Keskinen, Soili (2005): Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallissalan kehittämissäätöön Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Koivuniemi, Tiina 2004. Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutos ja johtaminen kuntasektorilla- Henkilöstötilinpäätöksillä ja kehittämishankkeilla hyvää henkilöstötyötä. Väitöskirja. Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Saatavilla sähköisesti

<<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67371/951-44-5943-1.pdf?sequence=1>>.

Luettu 25.2.2014.

Laine, Marjukka- Laakso, Sami- Wickström, Gustav 2010. Yli 50- vuotiaiden valmius jatkaa sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. Sosiaalitutkimuksen laitos. Työelämän tutkimus 1/ 2010.

Saatavilla sähköisesti

<http://pro.tsv.fi/tetu/tt/Tt21_verkkoversio.pdf>. Luettu 15.2.2014.

Laine, Marjukka 2005. Hoitajana huomennakin. Hoitajien ammattiin ja työpaikkaan sitoutuminen. Väitöskirja. Turun Yliopisto.

Laitinen, Merja- Pohjola, Anneli 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Tallinna: Raamatutruki koda.

Lecklin; Olli 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Leino, Timo 2003. Miten olemme valmiit ottamaan nuoret työelämään?. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/ 2003.

Saatavilla sähköisesti

<http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihminen_3_2003.pdf>.

Luettu 16.2.2014.

Liimatainen; Hanna 2013. Sosiaalisen tuen ja organisaatioon sitoutumisen yhteys. Jyväskylän Yliopisto.

Saatavilla sähköisesti

<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42642/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201312112782.pdf?sequence=1>>.

Luettu 10.2.2014.

Liukkonen, Jarmo- Jaakkola, Timo- Suvanto, Antti 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes työelämäpalvelut Oy. Jyvässeudun Paino Oy.

Liukkonen, Jarmo- Jaakkola, Timo- Kataja, Jukka 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Prima Oy.

Luoma, Kirsi- Troberg, Eliisa- Kaajas, Sini- Nordlund, Hanna 2004. Ei ainoastaan rahasta- osaamisen kokonaispalkitseminen. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Mamia, Tero 2006. Kenen ehdoilla työ joustaa?: Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Saatavilla sähköisesti

<http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2006%20Kenen%20ehdoilla%20ty%C3%B6%20joustaa.pdf>.

Luettu 23.2.2014.

Manka, Marja- Liisa- Kaikkonen, Maija- Leena- Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Saatavilla sähköisesti

<<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>>.

Luettu 1.2.2014.

Meyer, J. P. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review 1. 61-89.

Mowday, Richard T.- Porter, Lyman W.- Steers, Richard M. 1982. The Psychology of commitment, Absenteeism and Turnover. Employee organizational Linkages. New York: Academic Press.

Saatavilla sähköisesti

<http://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/J_Petersen_Commitment_1984.pdf>.

Luettu 20.2.2014.

Niiranen, Vuokko 2004. Sosiaalityön johtamisen vaatimukset ja kvalifikaatiot. Janus 12/2. Saatavilla sähköisesti

<www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0204/puheenvuoro2_0204.pdf>.

Luettu 5.2.2014.

Niiranen; Vuokko- Hänninen, Markku 2012. Sosiaalitoimen johtajat kunnissa. Kuntaliiton verkkojulkaisu. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Saatavilla sähköisesti

<<http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fshop.kuntatyonantajat.fi%2Fdownload.php%3F>>.

Luettu 18.2.2014.

Nummenmaa, Lauri 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Latvia: Livonia Print.

Nuutinen, Sanna- Heikkilä- Tammi, Kirsi- Manka, Marja- Liisa- Bordi, Laura 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergus.

Saatavilla sähköisesti

<<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>>.

Luettu 10.2.2014.

O'Reilly, Charles. A., & Chatman, Jennifer 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology, 71, 492–499. Teoksessa Organizational Identificational: Smaranda Boros 2008. Theoretical and empirical analyses of competing Conceptualizations. Romanian Association for Cognitive Science. No 1/ March Saatavilla sähköisesti <<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=92601>>

Luettu 17.2.2014.

Perko, Kaisa- Kinnunen, Ulla 2013. Hyvinvointia edistävä johtajuus- kahden vuoden seuranta tutkimus kunta- alalla. Tampereen Yliopiston julkaisuja. 11/ 2013.

Saatavilla sähköisesti

<http://www.uta.fi/projektit/resulead/reports/Perko_Kinnunen_2013.pdf>

Luettu 27.2.2014

Raunio, Kyösti 2010. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Hakapaino.

Raunio; Kyösti 2000. Sosiaalityö murroksessa. Tampere: Tammer- Paino Oy.

Reikko, Kai- Salonen, Kari- Uusitalo, Ilkka 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun Ammattikorkeakoulun tutkimuksia 31. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Juvenes Print Oy.

Saatavilla sähköisesti

<<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161284.pdf>>.

Luettu 26.2.2014.

Ritakallio Veli- Matti 1993. Johdatus sosiaalipoliittiseen tutkimukseen. Turun yliopiston sosiaalipoliittikan laitos.Turku

Rostila, Ilmari- Mäntysaari, Mikko- Suominen, Tarja- Asikainen, Paula 2011. Sosiaalityön professionaalisuuden erot kuntaorganisaatioissa- Organisaatiokulttuurien ja organisaatioilmapiirien kirjo. Janus 19/2 143- 157.

Saatavilla sähköisesti

<http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0211/Janus_02_2011_Rostila_ym.pdf>.

Luettu 22.2.2014.

Ruokolainen, Mervi 2011. Do Organizational and job- related factors relate to organizational commitment. Jyväskylän Yliopisto.

Saatavilla sähköisesti

< http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6305.pdf>.

Luettu 10.2.2014.

Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki 2007.Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön rakenesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja :14.

Siitonen; Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu University Library. Oulu

Saatavilla sähköisesti

<<http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>>.

Luettu 25.2.2014.

sosnet.fi.Yliopistoverkosto. Sosiaalityön määritelmä.

Saatavilla sähköisesti

<<http://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely>>.

Luettu 12.2.2014

Sundvik, Lilli 2006. Toimiva työyhteisö- Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla.Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Stenvall, Jari- Vakkala, Hanna 2008. Kun romppeet ovat paikoillaan. Onnistunut kunta- fuusio- pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen? Kuntaliiton verkkojulkaisu. Acta nro 204.

Saatavilla sähköisesti

<http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2913>.

Luettu 25.2.2014.

tenk.fi 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Saatavilla sähköisesti

<<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>>

Luettu 20.9.2014

Thompson, Neil 2005. Understanding Social Work- preparing for practice. Palgrae Macmillan.

Tuomi, Jouni- Sarajärvi, Anneli 2001. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Turunen, Teemu 2012. Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisien palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset Eurooppalaisessa vertailussa. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden julkaisuja. Helsingin Yliopisto.

Saatavilla sähköisesti

<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29984/tyoorien.pdf?sequence=1>>.

Luettu 27.2.2014.

Vataja, Katri- Julkunen, Ilse 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Hyvät käytännöt. Tutkimuskatsaus. Stakes.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen- Strateginen kilpailutekijä. Edita Prima Oy

Viitanen; Elina- Kokkinen, Lauri- Konu, Anne- Simonen, Outi- Virtanen, Juha- Lehto, Juhani 2007. Johtajana sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kunnallisalan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisut nro 59. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Saatavilla sähköisesti

<<http://www.kaks.fi/sites/default/files/Tutkimusjulkaisu%2059.pdf>>.

Luettu 15.2.2014.

Virtanen, Pertti, Wennberg, Mikko 2005. Prosessijohtaminen julkishallinnossa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Väisänen, Raija- Hämäläinen, Juha 2008. Aikuissosiaalityö kunnan palvelujärjestelmässä. Tutkimus aikuissosiaalityön yleisestä luonteesta, tiedosta ja toiminnasta. Lappeenranta: Kaakkois- Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja A.6:2008, 90-135.

Wiener, Yoash 1982. Commitment in Organizations. A Normative View. Academy of Management Review 7/3.

Yliruka, Laura- Koivisto, Juha- Karvinen- Niinikoski, Synnöve 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6/2009.

Saatavilla sähköisesti

<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-9402.pdf.> Luettu 22.2.2014.

Tutkimuslupa



TUTKIMUSLUPA

1 (1)



TUTKIMUSLUVAN MYÖNTÄMINEN

Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen esikunta / Kehittämisen tulosalue Ketterä myöntää tutkimusluvan 27.1.2014 saapuneen tutkimuslupahakemuksen ja alla olevien ehtojen mukaisesti.

Hakija / yhteyshenkilö: Virpi Niemipelto

Tutkimuksen aihe / nimi: Sitoutuminen organisaatioon

Edellytyksenä on, että tutkimuksen suorittaja tai suorittajat eivät käytä saamiaan tietoja asiakkaan tai potilaan tai hänen läheistensä vahingoksi eivätkä luovuta saamiaan henkilötietoja ulkopuolisille, vaan pitävät ne salassa.

Tutkimustulokset tulee esittää niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäistä henkilöä tai perhettä. Lisäksi on noudatettava henkilötietolaissa ja muualla lainsäädännössä olevia tutkimusrekistereitä koskevia säännöksiä.

Tutkimusluvan myöntäminen ei velvoita tutkimuksen kohteita osallistumaan tutkimukseen. Tutkijan on neuvoteltava aina erikseen tutkimuskohteena olevien organisaatioiden kanssa tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimuksen teko ei saa häiritä tutkimuskohteen toimintaa.

Edellytämme, että tutkija / yhteyshenkilö lähettää sosiaali- ja terveystoimen kehittämissyksikön sähköpostiosoitteeseen sotet_tutkimusluvut@espoo.fi lopullisen tutkimusraportin.

Espoossa 5/2 2014

Tuula Heinänen
kehittämisjohtaja
Sosiaali- ja terveystoimi
Espoon kaupunki

Saatekirje

Hyvä kollega

Työskentelen sosiaaliohjaajana Espoon pohjoisessa aikuissosiaalityössä ja opiskelen Metropolian ammattikorkeakoulussa YAMK- koulutusohjelmassa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Espoon aikuissosiaalityön johtavien sosiaalityöntekijöiden, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia organisaatioonsa sitoutumisesta. Tavoitteena on saada tietoa, jonka avulla työtä voidaan kehittää. Tutkimus on opinnäytetyöni Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni ohjaaja on yliopettaja, TtT Liisa Kuokkanen (p.050 3472684) ja työelämäohjaajani on johtava sosiaalityöntekijä Hanna Nihti (hanna.nihti@espoo.fi)

Kaikki haastateltavia henkilöitä koskevat tiedot tulen käsittelemään siten, ettei henkilöiden tunnistaminen ole mahdollista. Vastaukset ovat ainoastaan tutkijan hallussa ja tutkimuksen julkaisutuloksissa ei tule näkyviin kenenkään yksittäinen vastaus tai työpiste. Aineistoa tullaan käyttämään ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyöni valmistuu syksyn 2014 aikana. Opinnäytetyön valmistuttua tuloksia voi tiedustella allekirjoittaneelta.

Vastaa ystävällisesti kaikkiin kysymyksiin. Vastauksesi on tärkeä tulosten luotettavuuden kannalta.

Kiitos vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin

Virpi Niemipelto

virpi.niemipelto@metropolia.fi

Kyselylomake

Pyydän Sinua vastaamaan seuraaviin kysymyksiin niille varattuun tilaan/ tai valitsemaan oikea vaihtoehto

1.Ikäsi _____

2.Mikä on ammattinimikkeesi tällä hetkellä? _____

3.Työkokemuksesi nykyiseen ammattiin valmistumisen jälkeen

_____ vuotta, jos alle vuoden niin _____ kuukautta

4.Kauanko olet ollut nykyisessä työpaikassasi?

_____ vuotta, jos alle vuoden niin _____ kuukautta

5.Nykyinen työsuhteesi

1.vakituinen

2.määräaikainen

Seuraavat kysymykset koskevat suhdetta nykyiseen työhösi. Valitse numero, joka parhaiten kuvaa omaa mielipidettäsi.

6.Kuinka tyytyväinen olet työhösi?

erittäin tyytymätön 1

jokseenkin tyytymätön 2

jokseenkin tyytyväinen 3

erittäin tyytyväinen 4

7. Kuinka halukas olet osallistumaan lisä- ja täydennyskoulutuksiin?

täysin haluton	1
melko haluton	2
melko halukas	3
erittäin halukas	4

8. Kuinka usein koet työuupumusta/ stressiä työssäsi?

hyvin harvoin tai ei koskaan	1
melko harvoin	2
melko usein	3
hyvin usein	4

9. Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa?

kyllä 1 en 2

Pyydän sinua arvioimaan, missä määrin alla esitetyt väitteet kuvaavat omaa mielihetäsi. Vastaa väittämiin valitsemalla lähinnä omaa mielipidetäsi oleva vaihtoehto.

Normatiivinen sitoutuminen

10. Minun mielestäni ihmiset vaihtavat nykyisin liian usein työpaikkaa
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

11. En usko, että ihmisen pitää aina olla uskollinen organisaatiolleen
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

12. Työpaikan vaihtaminen usein ei ole minusta ollenkaan epäeettistä
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

13. Yksi tärkeimmistä syistä tässä työpaikassa pysymiseen on se, että uskon että uskollisuus on tärkeää ja siksi moraalinen velvollisuuteni on pysyä tässä organisaatiossa
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

14. Vaikka minulle tarjottaisiin parempaa työpaikkaa muualta, en silti kokisi, että työpaikkani jättäminen Espoon aikuissosiaalityössä olisi oikein
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

15. Minut on opetettu arvostamaan uskollisuutta yhtä työpaikkaa kohtaan
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

16. Asiat olisivat paljon paremmin silloin, kun ihmiset työskentelivät yhdessä työpaikassa suurimman osan työurastaan
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

17. En usko, että täydellinen omistautuminen työpaikalleen on enää järkevää
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

Sitoutumisen jatkuvuusulottuvuus

18.En pelkäisi lopettaa työtäni vaikka minulla ei olisi uutta työpaikkaa tiedossani
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

19.Minun olisi hyvin vaikeaa vaihtaa työpaikkaani juuri nyt vaikka haluaisinkin
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

20.Elämäni häiriintyisi liikaa jos päättäisin jättää työpaikkani nyt
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

21.Juuri nyt työskentelyni Espoon aikuissosiaalityön organisaatiossa perustuu enemmän
pakottaviin syihin kuin tahtooni
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

22.Minusta tuntuu, että jos jätän työpaikkani, minulla on liian vähän muita työmahdollisuuksia
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

23.Yksi irtisanoutumisen vakavista seurauksista olisi tarjolla olevien vaihtoehtojen vähyy
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

24.Yksi tärkeimmistä syistä pysyä tässä työpaikassa on, että lähteminen vaatisi huomattavia henkilökohtaisia uhrauksia- saattaisin menettää nykyiset edut
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

Affektiivinen sitoutuminen

25. Työskentelisin mielelläni Espoon aikuissosiaalityössä eläkkeelle siirtymiseen asti
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

26. Keskustelen mielelläni työpaikastani sen ulkopuolisten ihmisten kanssa
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

27. Suhtaudun työpaikkani ongelmiin kuin ne olisivat omiani
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

28. Uskon, että voisin sitoutua johonkin toiseen työpaikkaan yhtä hyvin kuin tähänkin
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

29. Koen itseni ulkopuoliseksi työpaikassani
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

30. En koe olevani sitoutunut työpaikkaani tunnetasolla
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

31. Tällä työpaikalla on minulle suuri henkilökohtainen merkitys
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

32. En koe yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikassani
ei vastaa lainkaan vastaa täysin

1 2 3 4 5

Pyydän Sinua vastaamaan loppuksi alla oleviin kysymyksiin

33. Parasta työssäni on

34. Kuormittavinta työssäni on
