

Sanna Sievers

Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät

- Systemoitu kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan
kehittäminen ja johtaminen YAMK
Opinnäytetyö
16.6.2017

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Sievers Sanna Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät - Systemoitu kirjallisuuskatsaus 67 sivua + 6 liitettä 16.6.2017
Tutkinto	Sairaanhoidtaja YAMK
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja(t)	Antti Niemi, Lehtori, TtT
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata systemoidun kirjallisuuskatsauksen menetelmällä aiempaan tutkimustietoon perustuen hoitotyöntekijöiden organisaatioon sitoutumista. Tutkimuskysymyksinä olivat: 1) Minkälaiset tekijät ovat yhteydessä hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen? 2) Minkälaiset tekijät heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista? 3) Minkälaiset tekijät edistävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista?</p> <p>Systemoidun kirjallisuuskatsauksen aineiston keruu tehtiin keväällä 2017. Aineiston keruu tehtiin EBSCO Cinahl -, Emerald Insight, Academic search Elite, ABI /Inform complete ja Ovid Medline –sähköisistä tietokannoista. Hakusanoina käytettiin organizational commitment, nursing ja personnel. Alkuperäistutkimusten valinta tehtiin ennalta määriteltyjen systemoidun kirjallisuuskatsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerien perusteella. Tutkimusten näytön aste ja laatu arvioitiin Joanna Briggs Instituutin kuvailevan ja kokeellisen tutkimuksen kriittisen arvioinnin tarkistuslistojen avulla. Aineisto muodostui 21 englanninkielistä tutkimuksesta, joka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Analyysin tuloksena muodostui yhdeksän yläluokkaa, jotka kuvaavat hoitohenkilöstön organisaation sitoutumiseen yhteydessä olevia, edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.</p> <p>Tulosten mukaan hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavat, edistävät ja heikentävät tekijät liittyvät organisaation rakenteisiin ja johtamisviestintään, johtamisen toimintatapoihin, organisaatiokulttuuriin, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työoloihin sekä hoitohenkilöstön kehittymismahdollisuuksiin. Kielteisenä koettu organisaatioilmapiiri, huonot kehittymismahdollisuudet, henkilöstön kokemat rooliristiriidat ja työroolin epäselvyys heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista. Hyvinvoiva ja kehittyvä organisaatio, hyvä organisaatiokulttuuri, oikeudenmukaiset toimintatavat, tunneälykäs johtaminen, selkeät työroolit ja organisaation tehokkaasti johdettu sisäinen viestintä edistävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista.</p> <p>Tulosten johtopäätöksenä voidaan esittää, että organisaatiot voivat edistää hoitohenkilöstön sitoutumista edistämällä hoitohenkilöstön mahdollisuuksia kehittää osaamistaan, luomalla organisaation sisäisiä urakehitysmahdollisuuksia ja luomalla organisaation rakenteista ja toimintatavoista nousevia hoitohenkilöstön valtaistumisen kokemusta edistäviä ja mahdollistavia tekijöitä. Kokemus valtaistumisen tunteesta on tärkeä organisaatioon sitouttava tekijä ja avaintekijä hoitohenkilöstön organisaatiossa pysymiseen.</p>	
Avainsanat	Organisaatioon sitoutuminen

Author(s) Title Number of Pages Date	Sanna Sievers The factors that affects organizational commitment among nursing personnel- Systematic review 67 pages + 6 appendices 16.6.2017
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Master's Degree Programme in Health and Social care Management
Specialisation option	Development and Leadership in Health Care and Social Services
Instructor(s)	Antti Niemi, Lecturer, PhD
<p>The purpose of this thesis is to describe the commitment of nursing personnel using systematic literature review based on previous research. The research questions of this thesis are: 1) What factors affect the organizational commitment among nursing personnel? 2) What are the factors that prevent organizational commitment of the nursing personnel? 3) What are the factors that promote organizational commitment of the nursing personnel?</p> <p>The material for this thesis was collected in spring 2017. Five databases were chosen: EBSCO Cinahl, Emerald Insight, Academic search Elite, ABI /Inform complete and Ovid Medline. The keywords used were "organizational commitment", "nursing" and "personnel". The selection of the original studies was done using predetermined inclusion and exclusion criteria. The quality of the original studies were evaluated using Joanna Briggs Institute's MASTARI critical appraisal tools: Descriptive/ Case Series Studies and Randomized Control/ Pseudo-randomized Trial. The material consisted of 21 studies written in English and they were analysed using a data-driven content analysis. Nine top classes were formed in result of the analysis. These nine top classes describe the factors that affect the organizational commitment among nursing personnel, as well as the factors that prevent it and promote it.</p> <p>According to the results, the factors that affect, prevent and promote the organizational commitment of the nursing personnel are due to organizational structures and management communications, management practices, organizational culture, social relations and working conditions in the workplace as well as the nursing personnel's development opportunities. Negative organizational climate, poor development opportunities, personnel conflicts and ambiguity of the position prevent the organizational commitment. The welfare and evolvment of the organization, a positive organizational culture, fair practices, emotionally intelligent managing, clarity of the position and effective internal communication of the organization on the other hand contribute the organizational commitment. As a conclusion, organizations can promote the commitment of their nursing staff by providing them possibilities to develop their skills, by creating internal career opportunities and by creating organizational structures that promote empowerment of the organization and the nursing personnel. The experience of empowerment is a crucial factor in the organizational commitment as well as the key factor for maintaining the nursing personnel.</p>	
Keywords	Organizational commitment

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kirjallisuuskatsauksen lähtökohdat	3
2.1	Organisaatioon sitoutuminen käsitteenä	3
2.2	Organisaatioon sitoutumisen mallien kehittymisen aikakaudet ja kolmikomponenttimalli	5
3	Aiempia tutkimuksia organisaatioon sitoutumisesta	7
3.1	Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät henkilökohtaiset ominaisuudet	9
3.2	Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät organisatoriset tekijät	11
3.3	Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät työn ominaisuudet ja työstä saadut kokemukset	11
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
5	SYSTEMOIDUN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS	14
5.1	Systemoitu kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina	14
5.2	Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit	16
5.3	Kirjallisuushaussa käytetyt tietokannat	18
5.4	Hakusanat ja kirjallisuushaun aineiston keruun kuvaus tietokannoittain	19
5.5	Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto ja laadunarviointi	24
5.6	Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet alkuperäistutkimukset	25
5.7	Aineiston analyysi	27
5.7.1	Sisällön analyysi aineiston analyysimenetelmänä	27
5.7.2	Induktiivinen sisällönanalyysi	28
6	TULOKSET	32
6.1	Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät	32
6.1.1	Organisatorinen voima ja tuki	32
6.1.2	Hoitajan sitoutumisen ja työn hallinnan ominaisuudet	35
6.1.3	Hoitajan uudistumiskykyä tukevat voimaantumistekijät	37
6.2	Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävät tekijät	38
6.2.1	Kehittymismahdollisuudet organisaatiossa	39
6.2.2	Valtaistumista edistävät tekijät	39
6.2.3	Organisaation kollektiivista identiteettiä vahvistavat	

tekijät ja visionäärinen johtaminen	40
6.3 Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista heikentävät tekijät	43
6.3.1. Yksilöön liittyvät heikentävät vetovoimatekijät	43
6.3.2. Organisaation heikentynyt vetovoima	44
6.4 Tulosten yhteenveto	46
7 POHDINTA	47
7.1 Systemoidun kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys	47
7.2 Tutkimustulosten tarkastelua	51
7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	59
Lähteet	60

Liitteet

Liite 1. Tiedonhaku tietokannoista

Liite 2. Alkuperäistutkimusten laadunarviointi

Liite 3. JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapaussarjalle

Liite 4. JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kokeelliselle tutkimukselle

Liite 5. Liitetaulukko alkuperäistutkimuksista

Liite 6. Esimerkki aineiston analyysistä, ryhmittelystä ja luokittelusta

1 Johdanto

Osaava, riittävä ja hyvinvoiva henkilöstö on kasvavan sosiaali- ja terveysalan tärkein voimavara. Sosiaali- ja terveysalan vetovoiman kasvattaminen on lähitulevaisuudessa alan kriittinen menestystekijä. Työvoiman sitoutuminen organisaatioon ovat organisaatioiden kannalta yhä tärkeämpää. Lähitulevaisuudessa tapahtuva valtakunnallinen soite-uudistus muuttaa katsomaan alueen sosiaali- ja terveyspalveluita kokonaisuutena, tavoittelee laadukkaiden sosiaali- ja terveyspalveluiden saatavuuden yhdenvertaisuutta ja tuo asiakkaille valinnan vapautta. Samalla myös kilpailu osaavasta hoitohenkilökunnasta kovenee. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työvoimatarpeen kasvaa samanaikaisesti väestössä lisääntyvän voimakkaan eläköitymisen ja nuorisoikäluokkien pienenevän ohella. (Työvoiman saatavuuden turvaaminen kehittyvälle ja kasvavalle sosiaali- ja terveysalalle 2011: 3.)

Henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa organisaatiolle kustannuksia, sillä sen vaikutukset näkyvät nopeasti potilasturvallisuudessa ja henkilökunnan työhyvinvoinnissa sekä myöhemmin lisääntyneinä kustannuksina. Uuden työntekijän perehdytys ja kouluttaminen ovat aina organisaatiolle kallista ja pitkäkestoista. Keskeisenä tulevaisuuden haasteena on myös pätevän ja osaavan hoitohenkilöstön pysyvyyden varmistamista työyksikössä. Osaavan henkilöstön rekrytointi on johtamistyön yksi keskeinen haaste. Aktiivinen ja oikea aikainen rekrytointi sekä työnantajakuvan houkuttelevuuden vahvistaminen merkitsee uuden, koulutetun henkilöstön saatavuuden turvaamista. Tämä on tärkeää kun joudutaan kilpailemaan osaavasta ja koulutetusta hoitotyön työvoimasta. (Johtamisen haasteet osastonhoitajan työssä. 2014.).

Tutkimuksissa, joissa on vertailtu eri organisaatioita toisiinsa (Partanen ym. 2008: 69), on todettu, että organisaation rakenteisiin, prosesseihin ja toimintakulttuuriin liittyvällä strategisella kehittämistyöllä voidaan edistää henkilöstön pysyvyyttä ja samalla tukea työyhteisön ja työntekijän työssä kehittymistä. Tutkimustiedon valossa on havaittavissa, että henkilöstön korkea organisaatioon sitoutumisaste edesauttaa henkilöstön pysyvyyttä ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta organisaatiossa. Työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen liittyy monia vaikuttavia tekijöitä. Yleisesti tiedetään, että organisaatioissa on tekijöitä, jotka sitouttavat henkilöstöä jo itsessään työhönsä enemmän kuin rahallinen kilpailukyky tai saadut luontaisedut. Hoitotyön organisaatioiden tulisi

kehittää ja luoda toimintatapoja, joilla voidaan edistää hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa systemoidun kirjallisuuskatsauksen menetelmällä hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä selvittäneistä vertaisarvioituista tutkimuksista systemoitu tutkimustiedon koonti ja kuvaus, minkälaiset tekijät ovat yhteydessä hoitohenkilökunnan organisaatioon sitoutumiseen, sekä minkälaiset tekijät edistävät ja heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista. Tämän tiedon systemoitu kokoaminen ja kuvaaminen tuottaa hoitotyön organisaatioille ja johtamiseen tutkimusnäyttöön perustuvaa tietoa ja suosituksia, joiden pohjalta voidaan kehittää ja lisätä hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista lisääviä toimenpiteitä, lisätä osaavan hoitohenkilöstön pysyvyyttä organisaatiossa sekä antaa uutta tietoa hoitotyön rekrytointiin ja johtamisen kehittämiseksi.

2 Kirjallisuuskatsauksen lähtökohdat

Organisaatioon sitoutumisen teoriaan ja ilmiöön perehtyminen pohjautuvat hakuihin elektronisista tietokannoista. Ilmiötä pyrittiin lähestymään hakemalla aineistoa sekä englanniksi että suomeksi elektronisessa muodossa olevista tietokannoista. Mukaan otettiin tutkimukset, joissa on käsitelty organisaatioon sitoutumista teoreettisena ilmiönä sekä tutkimukset hoitotyöntekijöiden organisaatioon sitoutumisen näkökulmasta, joissa käsitellään organisaatioon sitoutumista lisääviä tai heikentäviä tekijöitä. Ensimmäisessä haussa organisaatioon sitoutumisen ilmiöön haettiin aiempaa tutkimustietoa suomalaisista pro-gradu-tutkielmista ja väitöskirjoista, haku rajattiin vuosiin 2000 - 2011. Teoriaosan kirjallisuushaun päivitys tehtiin alkuvuodesta 2017, jolloin haku rajattiin vuoteen 2017. Lisäksi hakuja tehtiin tietokannoista käyttäen jo löydettyjen tutkimusten lähdeluetteloita, joiden pohjalta löydettiin organisaatioon sitoutumisen teorioiden kehittymistä kuvaavia alkuperäistutkimuksia.

2.1 Organisaatioon sitoutuminen käsitteenä

Käsitettä sitoutuminen (engl. commitment) on vaikea määritellä yksinkertaisesti. Sanakirjan mukaan sitoutuminen tarkoittaa liittymistä, kiinnittymistä ja yhdistymistä johonkin velvoittavasti (Suomisanakirja 2017.). Suomalainen asiasanasto (YSA) määrittelee käsitteen sitoutuminen rinnakkaistermeiksi liittoutumisen, lojaalisuuden, uskollisuuden ja omistautumisen.

Sitoutuminen (commitment) on määritelty yksilön tahtona tehdä kyseistä työtä ja olla osa työyhteisöä. Sitoutumista on määritelmässä kuvattu myös suhtautumistapana, asennoitumisena ja kiinnittymisenä johonkin, jonka perustana ovat arvot ja tunteet. Sitoutuminen nähdään yksilön ja kohteen välisenä psykologisena sidoksena, jonka kohteena voi olla esim. ammatti, organisaatio, vapaaehtoisjärjestö, työ tai työyhteisö. (Jokivuori 2002: 17; Orajarvi 2005: 4; Kanto 2007: 12 – 13; Laine 2005: 23.)

Sitoutumista käsitteenä voidaan tarkastella useasta näkökulmasta ja tieteenalasta. Jokivuoren (2002: 17) mukaan sitoutumista pidetään tavallisesti sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa korostetaan yksilön ja jonkin organisaation välistä suhdetta tai sidettä. Jokivuori (2002: 17) lähestyy sitoutumisen kuvausta myös O'Reillyn ja Chatmanin (1986) määritelmällä, jossa sitoutuminen on määritelty tietynlaisena työntekijän psyko-

logisena tunnesiteenä organisaatiota kohtaan. Tämän psykologisen tunnesidoksen luonne ja ilmeneminen vaihtelevat. Sidoksen ajatellaan voivan perustua *mukautumiseen* (compliance), *samaistumiseen* (identification) ja *sisäistämiseen* (internalization). Mukautumisessa henkilön asenne tai käytös on myötämielinen jollekin ryhmälle vain tiettyjen etujen takia, eikä se perustu yhteisiin arvoihin. Samaistumisessa henkilö tuntee ylpeyttä kuullessaan ryhmään ja kunnioittaa sen arvoja, vaikka ei kokisikaan niitä omiksi arvoikseen. Sisäistämisessä henkilö kokee ryhmän tai organisaation ilmentämän arvomaailman ja asenteet samanlaisiksi kuin omansa ja haluaa aidosti panostaa organisaatioon. Henkilö voi kokea vain osaa tai kaikkia sidoksen muotoja. Nämä suhtautumistavat ja asenne voidaan ymmärtää sitoutumiseksi. Tunneperäinen sitoutuminen on sitoutumistutkimuksissa tarkastelun keskiössä ja kuvaa sitä, miten voimakkaasti yksilö on tunnesitein kiinnittynyt organisaatioonsa, jolloin hän tuntee vahvaa uskoa ja hyväksyntää organisaationsa tavoitteisiin sekä halua pysyä sen jäsenenä. (Jokivuori 2002: 17.)

Jokivuori määrittelee (2002: 19) organisaatioon sitoutumisella (organizational commitment) tarkoitettavan tapaa, jolla henkilö on asennoitunut tai kiinnittynyt organisaatioonsa. Käsite on muodostunut 1930-luvulla human relations -koulukunnan tuodessa ensimmäisen kerran esille näkemyksen, että työntekijä voisi tuntea samaistumista organisaatioonsa. Näkemyksen mukaan sitoutumisen keskeinen elementti on työntekijän sisäistetty vastuunotto omasta työsuorituksestaan siten, että se palvelee organisaation menestymistä, eikä vain työntekijän etuja. (Jokivuori 2012: 19.)

Jokivuori (2002: 19) esittelee väitöskirjassaan Porterin ym. (1974) ja Mowday, Steers ja Porterin (1979) eniten käytetyn määritelmässä työntekijän organisaatioon sitoutumisen näkyvän työntekijän toimintatavoissa kolmella tavalla: työntekijä hyväksyy työnantajansa tavoitteet ja arvot ja uskoo näihin, hän haluaa ponnistella työnantajansa menestymisen eteen ja haluaa pysyä organisaationsa jäsenenä.

Allenin ja Meyerin (1990:3; 1996: 255.) määritelmässä sitoutumista määritellään sen luonteen mukaan. He määrittelevät organisaatioon sitoutumista affektiivisen eli tunneperäisen, normatiivisen ja jatkuvan sitoutumisnäkökulman kautta. He tarkastelevat organisaatioon sitoutumista psykologisena rakenteena, joka on irrallinen yksilön käyttäytymisaikeista. Organisaatiotutkimuksissa ja organisaatioon sitoutumisen määritelmässä viitataan useimmin Meyerin ja Allenin organisaatioon sitoutumisen kolmikomponenttimalliin.

Ruokolaisen (2017: 107) väitöskirjan haastattelutulosten mukaan organisaatioon sitoutuminen on vaikeasti erotettavissa muusta työhön kohdistuvasta sitoutumisesta. Organisaatioon sitoutuminen määriteltiin työntekijän vastuuntunnoksi, joka ilmenee tunnollisuutena, epäitsekkyytenä, joustavuutena ja ylimääräisinä ponnisteluina työssä. Kolmantena sitoutuminen määriteltiin myös ikään liittyväksi työsitoutuneisuudeksi.

2.2 Organisaatioon sitoutumisen mallien kehittymisen aikakaudet ja kolmikomponenttimalli

Cohenin mukaan (2007: 338-339) sitoutumisen tutkimus ja sitoutumismallien kehittyminen jakautuu kolmeen eri aikakauteen: Side-bet-malli -vaiheeseen, psykologisen lähestymistavan vaiheeseen ja moniulotteisen lähestymistavan vaiheeseen.

Sitoutumistutkimuksen kehittymisessä ensimmäisen vaiheen muodosti Howard Beckerin (1960) luoma teoria, Side-bet –malli (Cohen 2007: 338). Side-bet –mallissa Becker kuvasi työntekijän sitoutumisen yritykseen muodostuvan piilotetuista sijoituksista (*side-bets*) yritykseen, jotka työntekijä menettäisi jos lähtisi yrityksestä. Parempien vaihtoehtojen puuttuessa yhdistettynä yrityksestä lähtemisen aiheuttamien menetyksien kautta, muodostuu Beckerin mukaan työntekijän sitoutuminen. Työntekijän piilotetut sijoitukset voivat olla esimerkiksi eläke tai vahva asiantuntijarooli yrityksessä, mitkä hän menettäisi jos hän lähtisi yrityksestä. Beckerin mukaan työntekijän sitoutuminen yritykseen on sitä voimakkaampaa, mitä enemmän työntekijällä on näitä piiloinvestointeja yritykseen. (Cohen 2007:338.)

Sitoutumisteorioiden toisella aikakaudella syntyivät psykologisen lähestymistavan mallit kun tutkijat Porter, Mowday, Steers ja Porter (1974) keskittyivät aineellisten tekijöiden sijaan selvittämään yksilön psykologista kiintymyksen vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen. Porterin ym. (1974) mukaan sitoutumisenäkemyksen mukaan työntekijän sitoutuminen organisaatioon muodostuu kolmesta elementistä: Työntekijä hyväksyy ja työnantajan tavoitteet ja arvot ja uskoo niihin aidosti. Työntekijä haluaa ponnistelullaan toimia yrityksen etujen mukaan ja yrityksen parhaaksi. Työntekijällä on vahva halu pysyä työsuhdetta ja organisaatiossa. Näissä rooleissa työntekijä pyrkii aktiivisesti toiminnallaan edistämään organisaationsa tavoitteiden saavuttamista. (Cohen 2007: 338.) Tällä sitoutumisen aikakaudella Mowday, Steers ja Bouliani (1974) kehittivät Cohenin (2007) mukaan edellä mainittuun sitoutumisen määrittelyyn perustuvan organisaatioon

sitoutumista mittaavan kyselymittarin ja -mallin OCQ (the Organizational Commitment Questionnaire). OCQ:n oli tarkoitus mitata tunneperäistä organisaatiositoutumista ja ennustaa organisaation henkilöstön työtyytyväisyystasoa. OCQ-mittaria on käytetty laajasti aiemmissa sitoutumistutkimuksissa ja se ollut vaikuttamassa myöhemmän vaiheen organisaatiositoutumisen mittareiden kehittämisessä. OCQ-mittari sai paljon kritiikkiä osakseen. (Cohen 2007: 339.)

1980-luvulla kehitettiin kolmannen sitoutumisen tutkimuksen aikakauden moniulotteiset mallit organisaatioon sitoutumiseen. Nämä mallit pyrkivät ottamaan aiempia aikakausia paremmin huomioon yksilön erilaiset sitoutumisen roolit ja niiden välisen vaikutukset organisaatioon sitoutumiseen. Yksi tunnettu moniulotteisen organisaatiositoutumisen lähestymistapaa edustava malli on O'Reillyn ja Chatmanin (1986: 496) sitoutumismalli, jonka mukaan yksilön sitoutuminen perustuu joko välineelliseen tai psykologisen kiintymykseen. O'Reilly ja Chatman (1986) kuvasivat psykologista kiintymystä syvempää sitoutumista, johon liittyy yksilön mukautunut, sisäistynyt ja samaistumisen ulottuvuuskomponentit organisaatioon sitoutumiseen. (Cohen 2007: 340; O'Reilly - Chatman 1986: 496.)

Organisaatiotutkijat Natalie Allen ja John Meyer (1990: 4) ovat erotelleet organisaatiositoutumisessa kolme erilaista näkökulmaa, jotka perustuvat heidän yksiulotteisissa malleissa havaitsemiinsa yhtäläisyyksiin ja eroavaisuuksiin. Meyerin ja Allenin (1997: 23–25.) mukaan sitoutuminen koostuu kolmesta eri sitoutumisen ulottuvuudesta: affektiivisesta eli tunnepohjaisesta sitoutumisesta (affective commitment), velvollisuudentunteeseen perustuvaan sitoutumiseen (normative commitment) ja laskelmoivasta sitoutumisesta (continuance commitment). (Meyer - Allen 1997: 23–40.) Allenin ja Meyerin (1990: 4) luomaa organisaatiositoutumisen kolmikomponenttimallia voidaan pitää tunnustetuimpana moniulotteisena organisaatiositoutumisen mallina ja se on edelleen laajasti akateemisessa organisaatioon sitoutumistutkimuksessa käytetty.

Meyerin ja Allenin (1997: 11-23) mukaan organisaatioon sitoutumisessa on kyse psykologisesta tilasta, joka sitoo työntekijät organisaatioon. Meyerin ja Allenin mallissa korostetaan, että se on luotu lisäämään ymmärrystä työntekijän sitoutumisesta. Työntekijä voi kokea kaikkia kolmea sitoutumisen muotoa samanaikaisesti, mutta näiden tekijöiden painotukset vaihtelevat eri yksilöiden kohdalla. Meyerin ja Allenin mukaan sitoutumisen kolmea tekijää tulee pitää enemmän tunnistettavina sitoutumisen psykologisina piirteinä kuin erilaisina sitoutumisen muotoina. (Meyer - Allen 1991: 61-68.)

Affektiivinen eli tunneperäinen sitoutuminen tarkoittaa työntekijän emotionaalista kiinnittymistä organisaatioon. Työntekijä on samaistunut organisaatioon, hyväksyy sen arvot ja tavoitteet omikseen. Meyerin ja Allenin (1997: 15) mukaan affektiivinen sitoutuminen on syvin sitoutumisen muoto ja se perustuu työntekijän arvoihin ja tunteisiin. Työntekijällä on voimakas halu ponnistella organisaation pyrkimyksien suuntaisesti ja pysyä organisaation jäsenenä. Affektiivinen sitoutuminen on vahvaa, työntekijä on valmis tekemään paljon työtä yrityksen eteen ja hän on kiintynyt organisaatioonsa. Työntekijä voi pitää työtään intohimona tai kutsumuksena. Meyerin ja Allenin (1991: 61-68) teorian mukaan organisaatio voi vahvistaa tunneperäistä sitoutumista parantamalla työntekijöiden työtyytyväisyyttä, osallistumisen mahdollisuuksia, luottamusta organisaatioon. Myös hyvät yhteistyösuhteet, selkeät työtehtävät sekä työn haasteellisuus lisäävät työntekijän affektiivista sitoutumista organisaatioon.

Normatiivisesti sitoutunut työntekijä jatkaa organisaation palveluksessa velvollisuudentunteesta. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä saattaa kokea, että on hänen moraalisensa vastaista lähteä organisaatiosta. (Allen - Meyer 1990: 5; Meyer – Allen 1997: 15.) Normatiivinen sitoutuminen liitetään sosiaalistumisprosessiin, jolloin työntekijä kokee velvollisuudekseen tukea organisaatiota. Työntekijä työskentelee organisaatiossa, koska hänestä tuntuu, että hänen täytyy tehdä niin. Normatiivisesti sitoutuneen työntekijän työ perustuu erilaisiin säädöksiin, sopimuksiin ja organisaation kulttuuriin liittyviin normeihin.

Jatkuvalla organisaatioon sitoutumisella eli laskelmoivalla sitoutumisella tarkoitetaan ymmärrystä niistä kustannuksista, jotka työntekijä menettäisi jos lähtisi organisaatiosta, esim. palkka tai muut työsuhte-edut. Sitoutuminen ja pysyminen organisaatiossa perustuu työntekijän tarvitsemaan tai kokemaan hyötyyn. Tällöin työntekijän pysyminen organisaatiossa on pakonomaista, koska työpaikan vaihdosta aiheutuisi hyödyn sijasta kuluja tai menetystä (Meyer - Allen 1997: 16).

3 Aiempia tutkimuksia organisaatioon sitoutumisesta

Pertti Jokivuori (2002) on tutkinut sosiologian väitöskirjassaan sitoutumista työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Tutkimuksessa selvitettiin myös erilaisten organisaatiotekijöiden vaikutusta ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumiseen. Väitöskirjan tu-

lostien mukaan suomalaiset sitoutuvat vahvasti sekä työorganisaatioon että ammattijärjestöön. Jokivuoren tuloksissa työorganisaatioon ja ammattijärjestöön sitoutumisella on vahva sidos toisiinsa. Tulosten mukaan ikä oli voimakas organisaatiositoutumiseen vaikuttava tekijä, vanhemmat työntekijät olivat selvästi nuoria sitoutuneempia sekä työorganisaatioonsa että ammattiliittoonsa. Myös avio- tai avoliitossa elävät olivat eri ikäryhmissä hieman sitoutuneempia sekä organisaatioonsa että ammattijärjestönsä kuin samanikäiset naimattomat. Tilastollisesti erittäin merkittävä havainto oli koulutustason voimakas yhteys sitoutumiseen, koulutustason noustessa väheni sitoutuminen. Palvelusajan pituus on selvästi yhteydessä sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen siten, että pidempään työssä olleet ovat sitoutuneempia kuin nuoret työntekijät. Sukupuolten välillä ei ollut ero sitoutumisessa organisaatioon, mutta naiset olivat hieman miehiä sitoutuneempia ammattijärjestönsä (Jokivuori 2002: 51.)

Sosioekonomisella asemalla ei ollut vaikutusta sitoutumiseen. Johtaja- ja päällikkötehtävissä, samoin työnjohtotehtävissä työskentelevät ammattiryhmät olivat kaikkein sitoutuneimpia organisaatioonsa. Jokivuoren mukaan työsuhteessa koettu epävarmuus vähentää organisaatiositoutumista, sen sijaan epävarmuustekijät kuitenkin lisäsivät sitoutumista ammattijärjestöön. Omaan työhön liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla ja työssä viihtymisellä - erityisesti työtyytyväisyydellä työskentelyolosuhteisiin on organisaatiositoutumista lisäävä vaikutus. Hyväksi koettu organisaatioilmapiiri, kuten myös hyvä suhde lähiesimieheen vaikutti myönteisesti organisaatiositoutumiseen. Tytyymättömyydellä työnsisältöön ja työn järjestelyihin oli heikentävä vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Organisaatiositoutuneisuutta voimakkaasti ennustavina tekijöitä tuloksissa korostui sekä työtytyymättömyys että -tyytyväisyys ja erityisen vahvana tekijänä vaikutusmahdollisuudet työssä. Työntekijöiden arvio johdon luotettavuudesta on erityisen selvä organisaatiositoutuneisuuteen vaikuttava tekijä. (Jokivuori 2002: 64.)

Ruokolainen (2011: 107-108) käsitteli väitöskirjassaan organisaatioon ja työn piirteet yhteyttä työntekijän sitoutumiseen organisaatioon. Organisaatioon sitoutumisen todettiin olevan käsitteenä vaikea määritellä ja saattavan helposti sekoittaa työhön, ammatin tai työtehtävään sitoutumiseen. Tuloksissa organisaatiositoutuminen oli kokonaisuudessaan ominaista vanhemmille työntekijöille. Se näkyi myös työ-perhe-ristiriitojen, työn epävarmuuden ja sitoutumisen välisissä yhteyksissä, joka heikensi nuorempien työntekijöiden sitoutumista. Organisaatioon sitoutumisen tekijöissä havaittiin myönteinen vaikutus affektiivisen ja normatiivisen sitoutumisen vahvuudella. Mitä vahvemmin näillä ulottuvuuksilla työntekijät olivat aiemmassa tutkimustuloksessa sitoutuneet, sitä

vähemmän he kokivat myöhemmässä seurantalutkimuksessa työhön ja työperheyhteyksiin liittyviä ristiriitoja. Lisäksi he arvioivat vaikutusmahdollisuutensa työhönsä parempana ja kokivat organisaatiokulttuurinsa humanistisempänä. Ennustavien tekijöiden osalta työn piirteistä vain humanistisen organisaatiokulttuurin koettu voimistuminen ennusti myöhempää affektiivisen ja normatiivisen sitoutumista vahvistumista organisaatioon. Tulokset osoittavat, että organisaatioiden tulisi erityisesti vahvistaa ammattiin, työyhteisöön ja työtehtävään sitoutumisen kohteita pyrkiessään vahvistamaan työntekijöiden sitoutumista organisaatioon, koska nämä kohteet vaikuttavat myöhempään organisaatioon sitoutumiseen. Organisaatioiden tulisi vähentää myös työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia ja kiinnittää huomioita sekä suunnata toimenpiteitä nuorempien organisaatioon sitouttamiseen.

Organisaatiositoutumista käsittelevissä aiemmissa tutkimuksissa affektiivista organisaatioon sitoutumista määrittävät tekijöitä on jaettu Meyerin ja Allenin (1991: 69) määrittelemien osa-alueiden mukaan, joita ovat *henkilökohtaiset ominaisuudet*, *organisaation rakenne ja työhön liittyvät kokemukset tai työn ominaisuudet*.

3.1 Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät henkilökohtaiset ominaisuudet

Työntekijät ovat tutkimusten mukaan yleisesti hyvin sitoutuneita työhönsä ja organisaatioonsa. Affektiivinen sitoutuneisuus organisaatioon on korostunut (Häkämies 2009:67; Laine 2005: 65; Lahtinen 2007:50; Liimatainen 2013: 60; Jokivuori 2002: 51; Ruokolainen 2011: 107.) Meyerin ja Allenin mukaan (1997: 23–49; Meyer 2002: 20-52.) affektiivisella sitoutumisella on vahvin yhteys työn tuloksellisuuteen ja laadukkuuteen sekä osallistumiseen. Affektiivisesti sitoutuneen työntekijän on myös todettu pysyvän työssään parhaiten. Työntekijöiden affektiivista sitoutumista voidaan edistää henkilöstön johtamisen keinoin, kuten hyvällä perehdyttämällä, oikeudenmukaisella kohtelulla ja mahdollistamalla työntekijän osaamisen laaja-alainen hyödyntäminen (Meyer - Allen 1997: 23–49.).

Ikä on voimakkaasti organisaatiositoutumiseen vaikuttava tekijä. Vanhemmat ja pidempään työsuhteessa olevat työntekijät ovat sitoutuneempia organisaatioon kuin nuoremmat työntekijät (Jokivuori 2002:51; Laine 2005: 67; Lappalainen 2015: Nissinen 2013: 53; Ruokolainen 2011: 23.)

Hietämäki (2013: 131.) tutki eri sukupolvien ja eri elämän- ja työuravaiheiden näkökulmista henkilöstövoimavarojen johtamisen vaikutuksia työ- ja organisaatiositoutumisen edistäjinä. Tutkimuksen tuloksissa havaittiin työntekijöiden eri sukupolvien välisiä eroja ja havaitsi tuloksissaan, että nuorimman sukupolven työntekijöiden sitoutumista edistävä piirre oli erityisesti perustehtävää tukeva henkilöstövoimavarojen johtaminen, kokeneen asiantuntijan ja lähijohtajan tuki sekä ohjaus. Myös työsuhteen vakituisuus ja palkka vaikuttivat organisaatioon sitoutumiseen. Vanhemman sukupolven työntekijöillä organisaatioon sitoutumista edistävinä tekijöinä korostuvat työhön liittyvät odotukset ja työn tarjoamat uudet haasteet, mahdollisuus jatkuvaan osaamisen kehittämiseen ja osaamisen laajaan hyödyntämiseen työssä. Myös Ruokolaisen (2011: 108.) tulosten mukaan organisaatioiden johtamisessa tulisi huomioida ikäspesifiset sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ja pyrkiä vaikuttamaan näihin.

Meyerin ja Allenin (1997: 44) tutkimuksessa koulutuksen tasolla, siviilisäädyllä ja sukupuolella ei havaittu olevan organisaatiositoutumista ennustavan tekijän ominaisuutta. Lappalaisen (2015) ja Jokivirran (2002:51) mukaan sukupuolten välillä ei ole eroa organisaatiositoutumiseen. Avio- tai avoliitossa elävät ovat eri ikäryhmissä hieman sitoutuneempia organisaatioonsa kuin naimattomat työntekijät, ikätekijä lisää voimistuvaa sitoutumisen määrää näissä ryhmissä. Avio- ja avoliittoon liittyvä suurempi sitoutuneisuus perustuu Jokivuoren (2002:53.) mukaan velvoitteeseen perheestä huolehtimiseen, jolloin työpaikan vaihtaminen tai menettäminen sisältää enemmän riskejä ja vaikuttaa työntekijän lisäksi myös koko perheen hyvinvointiin.

Nissisen (2013: 55.) tutkimuksessa selvitettiin kolmannen sektorin palkansaajien organisaatiositoutumista. Tuloksissa koulutustaso ennusti organisaatiositoutumista. Työntekijä oli sitä voimakkaammin sitoutunut organisaatioon, mitä vähemmän hän oli koulutautunut Nissisen (2013: 55.). Esimiesten affektiivinen sitoutuminen työpaikkaan on vahvempaa verrattuna muuhun hoitohenkilöstöön (Laine 2005: 114; Lahtinen 2007: 60; Mamia 2006: 255.) Myös Jokivirran (2002: 63) tutkimuksessa havaittiin, että koulutustason nousulla on työntekijöiden organisaatiositoutumista vähentävä vaikutus. Johdon organisaatioon sitoutumisessa vahvuudessa keskeinen merkityksellinen tekijä on vaikutusvallan ja vastuun määrä. Hankitun työkokemuksen ja osaamisen myötä mahdollisuudet vaihtaa työpaikkaa ovat paremmat kuin alempien koulutustason työntekijöillä. Samansuuntaisen tuloksen sai Lahtinen (2007:60.) pro gradu-työssään, jossa iän ja koulutuksen merkitys näkyi siten, että vanhat, vähän koulutetut ja pitkän työkokemuksen omaavat osastonhoitajat sitoutuivat työyksikkönsä vahvemmin kuin nuoremmat,

korkeammin koulutetut ja vähemmän aikaa osastonhoitajana työskennelleet. Vanhemmilla ja vakituudessa työsuhhteessa työskentelevillä työntekijöillä on vähemmän työpai-kanvaihtoaikkeitä kuin nuoremmilla, määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevillä työntekijöillä (Lappalainen 2015: 11-12.).

Häkämiehen (2009:68.) tutkimuksen tuloksissa havaittiin henkilöstökoulutuksen olevan yhteydessä työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen. Henkilöstökoulutus ei itses- sään sitouttanut työntekijöitä organisaatioon, vaan tukee ja mahdollistaa niitä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä affektiiviseen sitoutumiseen. Erityisesti urakehitysmahdollisuudet lisäävät merkittävästi organisaatioon sitoutumista, koska sen koetaan tuovan työhön lisää osaamista, varmuutta työtehtävien hoitamiseen ja uudenlaista mielekkyyttä työ- hön (Häkämies 2009:68; Laine 2005: 11; Jokivuori 2002:). Työnantajan tarjoamalla koulutuksella on sitoutumista voimistava vaikutus silloin, kun koulutus on työntekijää itseään kiinnostava (Mamia 2006: 137.).

3.2 Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät organisatoriset tekijät

Organisaatioon sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat Mamian (2006:144) tuloksissa työn itsenäisyys, vallan ja vastuun jakaminen, toimivasti järjestetty tiimityö, työntekijöiden osallistaminen ja huomioon ottaminen koko organisaatioon vaikuttavassa päätöksente- ossa. Nämä organisointiin liittyvät tekijät koetaan täydentävän työn sisältöä täydentä- vänä ja ne luovat mielekkyyttä työhön. Nämä vaikutukset lisäävät organisaatioon sitou- tumista. Työssä viihtymistä edistävä työn organisointi ja työilmapiiri tuottavat myös luot- tamusta työpaikan johtoa kohtaan (Mamia 2006: 134.).

Meyerin ja Allenin (1991: 69) mukaan organisaation rakenteellisia ominaisuuksia enemmän työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat millaisia kokemuksia työntekijä on työn kautta saanut. Työntekijä muodostaa näitä kokemuksia organisaation vuorovaikutus- suhteista, esimiehen ja työntekijän välisestä suhteesta ja siitä, miten selkeä rooli hänel- lä on organisaatiossa ja kuinka tärkeänä hän kokee oman roolinsa organisaatiossa.

3.3 Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät työn ominaisuudet ja työstä saadut koke- mukset

Sitoutumiseen vaikuttavat voimakkaasti positiiviset työkokemukset ja työyhteisöltä saatu tuki (Meyer - Allen 1997: 45–49). Työolotekijöistä myös työn haasteellisuus, oppimisvaatimukset ja työroolien selkeys ovat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. (Lahtinen 2007: 67.) Sitoutumista voidaan lisätä antamalla vastuuta yksikköä koskevis- sa asioissa, tarjoamalla enemmän haasteita ja lisäämällä työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia. (Lahtinen 2007: 67.)

Meyerin ja Allenin (1997: 50–55.) tutkimuksessa selvennetään, että sitoutumisen kehittymiseen vaikuttavat erityisesti henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttyminen. Työtehtävien ja työn vaatimustason vastatessa työntekijän osaamista ja kiinnostusta, tuottaa työ sitoutumista edistäviä myönteisiä kokemuksia. Positiiviseen työkokemukseen vaikuttaa itsenäinen ja haasteellinen työ, joka mahdollista itsensä toteuttamisen vaatimustason ja työn määrän ollessa tasapainossa henkisen palkitsevuuden kanssa. Työkokemuksen positiivisuutta lisäävät mahdollisuudet työajan ja -paikan joustavaan organisointiin, avoin ja positiivinen työilmapiiri sekä oikeudenmukainen johtaminen. Nämä tekijät vaikuttavat kokemukseen työssä viihtymisestä, joka on voimakas muuttuja työpaikkaan kiinnittymisessä ja luottamuksessa työpaikan johtoon. (Mamia 2006: 133-134; Meyer-Allen 1997: 50–55.)

Mamian (2006: 137.) mukaan työhön ja työpaikkaan sitoutumisen kannalta on tärkeää, että työ on mielekästä, sopivan haasteellista, vaihtelevaa ja mahdollistaa itsensä kehittämisen. Erityisesti julkisella sektorilla työn sisältöön liittyvät tekijät sitoutumisen edistäjinä korostuvat, koska usein mahdollisuudet joustavaan palkkaukseen ja palkitsemiseen ovat heikommat.

Sitoutumista heikentäviä tekijöitä ovat tutkimusten mukaan kokemukset oman työn vähäisestä merkityksestä, työntekijän kokema huono mahdollisuus hyödyntää kykyjään ja osaamistaan ja tyytymättömyys voida vaikuttaa työn laadukkaaseen suorittamiseen. (Lahtinen 2007: 67; Laine 2005: 113.) Organisaatioon sitoutumista heikentävät myös henkilöstöryhmien väliset ilmapiiriongelmat, työyhteisöltä saadun tuen ja avun puute, koettu työn runsas määrä sekä huonot työssä etenemisen mahdollisuudet. (Laine 2005: 113–114.) Työsuhteen epävarmuus, irtisanomisen tai lomautuksen uhka vaikuttavat työorganisaatioon kiinnittymiseen heikentyvästi (Mamia 2006: 144).

Nissisen (2013) tutkimuksessa organisaatioon sitoutumista ennustavista tekijöistä organisaatioilmapiirillä oli voimakkain vaikutus, samoin iällä. Seuraavaksi eniten sitoutu-

mista ennustivat työn autonomia ja esimieheltä saatu kannustus. Sosiaalisen tuen määrä, koulutus ja työsopimuksen luonne oli vähiten organisaatiositoutumista selittävä tekijä. (Nissinen 2013: 53-54.) Kannustavalla työyhteisöllä ja hyvällä työilmapiirillä on organisaatioon sitoutumista vahvistava vaikutus (Häkämies 2009:70; Metsola 2008: 53).

Organisaation vahva eettinen kulttuuri voimistaa organisaatioon sitoutumista ja vähentää työpaikanvaihtoaikkeitä. (Lappalainen 2015: 11-12.) Organisaatiokulttuurin eettisyyden vahvistumiseen vaikuttaa, että organisaation eettiset toimintaohjeet ovat mahdollisimman selkeät ja konkreettiset, niiden noudattamiseen on tarjolla hyviä esimerkkejä kuten lähiesimiehen ja ylimmän johdon esimerkillisyys ja, että organisaatiota saa riittävästi ohjausta ja koulutusta. Organisaatiokulttuurin eettisyyden vahvistumiseen vaikuttaa myös se, että esimerkiksi asiakasmäärät ja työntekijän muut työskentelyolosuhteet organisaatiossa mahdollistavat eettisesti toimimisen. (Lappalainen 2015: 20.)

Liimataisen (2013) pro-gradu tutkielmassa selvitettiin johtajilta ja kollegoilta saatavilla olevan tuen yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen. Esimiehen osoittamalla tuella on enemmän organisaatioon sitoutumisen yhteyksiä kuin kollegoiden osoittamalla tuella. Johtajien ja kollegoiden sosiaalisella tuella on vahva yhteys organisaatioon sitoutumiseen. Johtajalla on kuitenkin oma merkittävä rooli sosiaalisen tuen antamisessa. Sitoutumiseen vaikuttaa huomattavan paljon johtamisviestintä eikä vain työyhteisössä vallitseva myönteinen sosiaalisen tuen ilmapiiri. Johtajan sosiaalinen tuki on emotionaalista, tiedollista ja työn arviointiin liittyvää tukea. Erityisesti työn arviointiin liittyvä sosiaalinen tuki, niin esimieheltä kuin kollegoiltaakin saadun sosiaalisen tuen osalta, vahvistaa organisaatioon sitoutumista. Kollegiaalisella tuella on voimakkaampi vaikutus työtyytyväisyyteen ja työssä viihtymiseen kuin sitoutumiseen. (Liimatainen 2013: 65.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat hoitohenkilökunnan organisaatioon sitoutumiseen sekä saada tutkittua tietoa hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään hoitohenkilökunnan organisaatioon sitoutumiseen liittyviä tekijöitä.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan organisaatioiden tietoutta hoitohenkilökunnan organisaatioon sitoutumista edistävästä tekijöistä ja tuloksia voidaan hyödyntää henkilöstön sitouttamiseen liittyvässä kehittämistyössä. Tulosten pohjalta saadaan tutkittua tietoa ja kehittämisehdotuksia myös rekrytointia ja henkilöstöjohtamista varten.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Minkälaiset tekijät ovat yhteydessä hoitotyöntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen?
2. Minkälaiset tekijät edistävät hoitotyöntekijöiden sitoutumista organisaatioon?
3. Minkälaiset tekijät heikentävät hoitotyöntekijöiden sitoutumista organisaatioon?

5 SYSTEMOIDUN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS

5.1 Systemoitu kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina

Tässä luvussa esitellään systemoidun kirjallisuuskatsauksen metodologiset lähtökohdat. Luvussa määritellään aluksi systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina, jonka jälkeen kuvataan tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen toteutus:

valitut tietokannat, hakusanat, tiedonkeruu, alkuperäistutkimusten sisäänotto- ja pois-sulkukriteerit, alkuperäistutkimusten valinta, laadunarviointi ja systemoidun kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysimenetelmä.

Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan muodostaa tutkittuun ja arvioituun tietoon perustuva kokonaiskuva etukäteen määritellystä aiheesta tai aihealueesta. Kirjallisuuskatsauksissa on useita eri alatyyppejä. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus eroaa muista kirjallisuuskatsauksista sen tarkoituksen ja tarkan tutkimusten valinta-, analysointi- ja syntetisointiprosessin vuoksi. Katsaukseen sisällytetään vain perustellut ja laadukkaat tutkimukset. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen jokainen vaihe on määritelty ja vaiheet kirjataan tarkasti virheiden minimoimiseksi sekä katsauksen toistettavuuden mahdollis-

tamiseksi. (Johansson 2007: 4-5; Leino-Kilpi 2007: 2; Suhonen - Axelin - Stolt 2016: 14.) Systemaattisia kirjallisuuskatsauksia hyödynnetään erityisesti terveydenhuollon alalla näyttöön perustuvassa toiminnassa, jonka mukaisesti hoito tulee perustua tieteellisesti laadukkaasti tutkittuun tietoon ja vaikuttaviin hoitokäytäntöihin (Tuomi - Sarajärvi 2009: 123).

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tutkimusluonteeltaan teoreettista tutkimusta. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on menetelmällisesti tehokas väline syventää tietoja asioista, joista on jo tutkittua tietoa ja tuloksia. Pekkala (2000: 59) kuvaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen olevan toisen asteen tutkimusta eli tutkimustiedon tutkimista.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen vaiheet etenevät järjestelmällisesti. Vaiheet etenevät suunnittelusta raportointiin. Ensimmäinen vaihe sisältää katsauksen suunnittelun, toisessa vaiheessa tehdään katsaus hakuineen, analysointineen ja synteeseineen ja kolmas vaihe on katsauksen raportointi. Kirjallisuuskatsauksen prosessia kuvataan myös viitenä eri vaiheena, jotka sisältävät: katsauksen tarkoituksen ja tutkimusongelman määrittämisen, kirjallisuushaun ja aineiston valinnan, tutkimusten arvioinnin, aineiston analyysin ja synteessin sekä tulosten raportoinnin. (Hamari - Niela-Vilen 2016: 23.)

Suunnitteluvaiheessa tarkastellaan aiempaa tutkimusta aiheesta, määritellään katsauksen tarve ja tehdään tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelmasta ilmenee tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymysten asettamisen jälkeen valitaan menetelmät katsauksen tekoon. Menetelmät sisältävät hakutermien pohtimisen, perustellun valinnan ja tietokantojen valinnan. Kattavan tiedon hankkimiseksi tiedonhakuun suositellaan sisällytettävän myös manuaalinen tiedonhaku. Tutkimusten valintaa varten laaditaan tarkat sisäänotto- ja poissulkukriteerit, joilla selkeytetään ja rajataan katsaukseen mukaan otettavien tutkimusten kohdejoukkoa, interventiota, tuloksia tai tutkimusasetelmaa. Katsaukseen mukaan otettavien tutkimuksien laadunarviointi on tärkeä osa systemaattista kirjallisuuskatsausta. Katsauksen tekemisen toisessa vaiheessa hankitaan ja valikoidaan tutkimussuunnitelman mukaan otettavat tutkimukset, analysoidaan ne sisällöllisesti tutkimuskysymyksen ja laadukkuuden mukaan ja muodostetaan synteesi kaikkien valittujen tutkimusten tuloksista. Hakuprosessi on katsauksen luotettavuuden kannalta kriittinen vaihe, jonka virheet johtavat vääristyneisiin tuloksiin. Hakuprosessin ja tutkimusten valinnassa tulee huomioida, millaisella asetelmalla toteutettavat tutkimukset vastaavat parhaiten omaan tutkimuskysymykseen. (Suhonen – Axelin - Stolt 2016: 8.)

Katsauksen onnistumiseksi ja tulosten perusteltavuuden osoittamiseksi kaikki vaiheet kirjataan ja raportoidaan tarkasti. Systemaattisen katsauksen viimeisessä vaiheessa raportoidaan tulokset, tehdään johtopäätökset ja mahdolliset suositukset (Johansson 2007: 5). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulos ei ole analyysin tuloksena muodostuvat luokat vaan varsinainen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulos hahmotuu vasta, kun saatujen luokkien sisällä tarkastellaan tutkimusten lähteisiin nojaten, millaisia kuvauksia kyseisessä tutkimuksessa aiheesta esitetään. (Tuomi - Sarajärvi 2009: 124.)

Tässä opinnäytetyössä menetelmänä käytetään systemoitua kirjallisuuskatsausta. Systemoidun katsauksen tekee yleensä yksi tutkija, kun taas systemaattisen katsauksen laatimiseen osallistuu kaksi tutkijaa. Tyypistä riippumatta kirjallisuuskatsauksessa pyritään systemaattisuuteen ja sen vaiheet tulee kuvata niin yksiselitteisesti, että lukija kykenee arvioimaan jokaisen vaiheen toteutustapaa ja luotettavuutta. Systemoidun katsauksen aineiston arviointi, analyysi ja synteesi eivät ole yhtä järjestelmällisiä kuin systemaattisessa katsauksessa, mutta se sisältää kirjallisuuskatsaukselle vaadittavat osiot, jotka on nimetty "SALSA":ksi. Kirjainyhdistelmä tarkoittaa katsauksen eri osioita, kirjallisuuden hakua, kriittistä arviointia, aineiston perusteella tehtyä synteesiä ja analyysia. Systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa tavoitellaan systemaattisen katsauksen piirteitä, mutta sen tarkoitus ei välttämättä ole tavoittaa kaikkea tutkimustietoa aiheesta (Suhonen ym. 2016: 8).

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen käyttäminen menetelmänä on perusteltua tässä opinnäytetyössä, koska systemoitu kirjallisuuskatsaus tehtiin yksin eikä tutkimuksen tavoitteena ollut syntetisoida kaikkea aiheesta saatavilla olevaa tutkimustietoa, vaan luoda tutkittuun tietoon perustuva tiivis kuvaus hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä.

5.2 Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tutkimussuunnitelma ohjaa jokaista systemaattisen kirjallisuuskatsauksen vaihetta. Tutkimussuunnitelma rajaa tutkimuskysymysten avulla systemaattisen kirjallisuuskatsauksen riittävän kapealle alueelle, jotta aiheen kannalta keskeiset tutkimukset tulevat huomioiduksi. (Axelin - Pudas-Tähkä 2007: 47.) Tutkimussuunnitelmassa määriteltiin täsmälliset tutkimuskysymykset, joihin tällä systemoidulla kirjallisuuskatsauksella pyritään vastaamaan.

Tutkimusten valinta- ja sisäänottokriteerit tulee kuvata tarkasti ja täsmällisesti. Niiden tulee olla myös johdonmukaiset ja tarkoituksenmukaiset tutkittavan aiheen kannalta. Menetelmien tarkalla määrittelyllä etukäteen ja tarkkojen sekä määriteltyjen mukaanotokriteerien avulla voidaan vähentää katsauksen vinoumaa ja ehkäistä systemaattisia virheitä. (Axelin - Pudas-Tähkä 2007: 47; Valkeapää 2007: 57.)

Kirjallisuuskatsaukseen suositellaan otettavaksi mukaan ainoastaan aiemmin julkaistut tutkimukset. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettavien julkaistujen tutkimusten vertaisarviointiprosessi lisää mukaan otettujen tutkimusten ja myös katsauksen luotettavuutta. Kaikkiin kirjallisuuskatsauksiin liittyy ongelmana aineiston keruussa käytetyistä rajauksista johtuva julkaisuharha. Aineiston rajausten määrittelyssä vaikuttavat tarkasteltava aihe ja tutkimuksen tekemiseen käytettävät resurssit. Kirjallisuuskatsauksessa rajaukset tulee ratkaista näiden tekijöiden perusteella. (Stolt ym. 2016: 26.) Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen sisäänottokriteereissä rajattiin mukaan otettavaksi vain englannin tai suomenkieliset tutkimukset aikaresurssin takia. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1) on kuvattu tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Taulukko 1. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

SISÄÄNOTTOKRITEERIT	POISSULKUKRITEERIT
Julkaistu v. 2007-2017	Julkaistu ennen v. 2007
Kieli: englanti tai suomi	Artikkelia ei ole saatavilla englannin tai suomen kielellä.
Tutkimusartikkeli on saatavissa tietokannassa koko tekstinä.	Tutkimusartikkeli ei ole saatavissa koko tekstinä.
Tieteelliset tutkimusartikkelit, jotka ovat vertaisarvioituja.	Ammattilehdet, asiantuntijalausunnat, harmaa kirjallisuus, hankeraportit.
Tutkimukset, jotka käsittelevät hoitohenkilökunnan työorganisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja vastaavat ainakin yhteen tutkimuskysymykseen.	Tutkimukset, jotka kuvaavat muun kuin hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimukset, jotka liittyvät hoitohenkilöstön työorganisaatioon sitoutumista lisääviin tai heikentäviin tekijöihin	Tutkimukset, jotka eivät liity hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista lisääviin tai heikentäviin tekijöihin
Laatupisteet JBI >5	Laatupisteet JBI <5

5.3 Kirjallisuushaussa käytetyt tietokannat

Soveltuviin tietokantoihin perehdyttiin ennen lopullista valintaa tutkimuskirjallisuuden avulla (Lehtiö-Johansson 2007: 35.) sekä Metrolian kirjaston informaation opastuksella. Haku tulee kohdentaa tutkimuskysymyksien kannalta perusteltuihin tietokantoihin. Ainoastaan yhdestä tietokannasta tehtävää hakua ei suositella, koska se lisää riskiä aineiston vinoutumiselle (Valkeapää 2007: 61). Alla olevassa taulukossa (Taulukko 2.) on kuvattu tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valitut tietokannat ja tietokannan sisältö. Suomenkielisiä tietokantoja ei valittu, koska etukäteen tehdyillä koehauilla saatiin selville, että suomenkielisiä vertaisarvioituja tutkimuksia on tehty kyseisestä aiheesta hyvin vähän ja tämän työn tutkimuskysymyksiin sopivia vertaisarvioituja viitteitä ei löytynyt suomenkielisenä. Kyseiset tietokannat valittiin, koska ne soveltuvat parhaiten tämän katsauksen aiheen hakuun. Lisäksi haluttiin saada mahdollisimman laadukas ja kattava kansainvälinen haku tieteellisistä tutkimusartikkeleista, jotka olivat vertaisarvioituja.

Taulukko 2. Systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat

CINAHL	Cinahl on kansainvälinen hoitotieteen ja siihen liittyvien lähitieteiden viite- ja tiivistelmä tietokanta, joka sisältää terveydenhuollon hallintoa ja koulutusta käsittelevää aineistoa.
EMERALD INSIGHT (Emerald Journal)	Emerald Insight on kansainvälinen monitieteinen tietokanta, jossa on kokotekstilehtiä informaatiotutkimuksen, johtamisen ja taloustieteen aloilta.
ACADEMIC SEARCH ELITE	Academic Search Elite on laaja-alainen, monitieteellinen tietokanta. Sisältö painottuu yhteiskuntatieteellisiin ja humanistisiin tieteenaloihin, mutta mukana on myös taiteen, tekniikan ja liiketalouden alan julkaisuja.
ABI/INFORM COMPLETE (PROQUEST)	Abi/ inform complete on kansainvälinen taloustieteellisen ja kauppatieteellisen alan tietokanta. Pääpaino on talous- ja kauppatieteissä sekä tietotekniikassa. Aineistoja on myös lähialoilta kuten humanistisista tieteistä, käytäytymistieteistä ja yhteiskuntatieteistä.

MEDLINE	MEDLINE on kattava kansainvälinen lääke- ja terveystieteiden artikkeleja sisältävä tietokanta.
---------	--

(Tähtinen 2007: 26-40; Lehtiö-Johansson 2007: 42-54).

5.4 Hakusanat ja kirjallisuushaun aineiston keruun kuvaus tietokannoittain

Tutkimusten valintaprosessin tulee turvata, että relevantit aihetta käsittelevät tutkimukset sisältyvät katsaukseen. Valintaprosessin tulee olla tarkka, objektiivinen ja virheet minivoiva. Valintaprosessi tulee dokumentoida selkeästi ja olla toistettavissa. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen tulee valita tietokannat, joista oletetaan löytyvän tutkimuksen kannalta keskeistä tutkimustietoa. (Valkeapää 2007: 61; Johansson 2007: 6.) Lopullisten tietokantojen valinnassa hyödynnettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun informaattikon apua.

Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoitui koehakujen jälkeen viisi tietokantaa: CINAHL, EMERALD INSIGHT, ACADEMIC SEARCH ELITE, ABI/INFORM COMPLETE (PROQUEST) ja MEDLINE. Koehakuja tehtiin myös Medic tietokantaan, mutta löydetyt viitteet eivät vastanneet tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tarkoitukseen eivätkä hakutulokset tuottaneet tutkimuskysymysten kannalta sopivia hakutuloksia. Koehakuja tehtiin joulukuussa 2016 ja tammikuussa 2017 ja näistä saatujen tulosten perusteella päädyttiin tässä katsauksessa käytettyihin viiteen tietokantaan. Tutkimuskirjallisuudessa suositellaan valintaprosessin esitestausta ja sen dokumentoimista ennen varsinaista valintaprosessin etenemistä. Esitestauksen avulla saatiin tietoa kriteerien toimivuudesta ja myös katsauksen tekemiseen kuluva ajasta. (Valkeapää 2016: 62.) Hakutermit muodostettiin tutkimuskysymysten keskeisistä asiasanoista (Johansson 2007: 6). Haku- ja asiasanojen rakentamisessa käytettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun informaattikon tietämystä ja apua, koska haluttiin varmistua mahdollisimman kattavan ja laadukkaan haun tekemisestä sekä katsauksen tulosten kannalta tarkoitustenmukaisten hakusanojen valikoituminen systemoituun kirjallisuuskatsaukseen. Koehakuihin, tietokantojen käytön opettelemiseen ja tulosten kannalta laadukkaiden hakusanojen rakentamiseen kului aikaa huomattavasti alkuperäistä suunnitelmaa pidempään.

Hakusanojen yhdistäminen siten, että aineistoa saatiin toisaalta riittävästi ja siten, etteivät hakutulokset olleet liian laajoja, oli haasteellista. Harjoitushakujen edetessä hakusanat ja niiden yhdistelmien muodostaminen saatiin täsmennettyä siten, että hakutulokset antoivat aihetta käsittelevää aineistoa sellaisen määrän, että sitä pystyttiin käsittelemään ja myös siten, että haut saatiin rajattua käsittelemään tutkimuskysymysten aiheita. Varsinainen aineistonkeruu toteutui helmi-maaliskuun 2017 aikana.

Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa aineistoa haettiin vapaasanahakuna ja MeSH-asiasanahakuna. Haut tehtiin eri elektronisissa tietokannoissa loogisesti toistuvina samoilla hakusanoilla ja sanayhdistelmillä mahdollisimman kattavan aineiston hankkimiseksi, lukuun ottamatta kahta tietokantaa, joiden osalta haku tehtiin hieman erilaisilla hakusanoilla ja sanayhdistelmillä. Hakusanojen eroavuuteen päädyttiin informaation suosituksesta kahdessa tietokannassa, koska niissä hieman erilaiset sanayhdistelmät toimivat paremmin.

Aineiston hankinnassa käytetyt hakusanat:

- *organisaatioon sitoutuminen, organizational commitment*, joka kattoi termit: organization, administrative management, administrative structure, organization, organizational management, organizational structure
- *henkilöstö/ personnel*, joka kattoi termit: manpower, staff, employees, human resources, personnel, workers, workforce
- *Hoitotyö/ nursing*:

ABI INFORMISSA lisäksi:

- *sosiaali- ja terveydenhuolto/ health and social care*, joka kattoi termit: home care, nursing care

Rajauksina käytettiin kaikissa hakukannoissa seuraavia: artikkeli tuli olla vertaisarvioitu tieteellinen artikkeli, jonka tiivistelmä ja koko teksti tuli olla saatavissa. Viitteiden kielirajaukseksi asetettiin englanti, koska etukäteen tehdyillä koehauilla selvisi, ettei suomenkielisiä vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita aiheesta löytynyt. Aikarajaus tehtiin vuosille 2007 - 2017. Kaikissa tietokannoissa hakuosumia tarkasteltiin asetettujen alkuperäis- tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaisesti. Ensin hakuosumista rajattiin otsikoiden perusteella pois ne tutkimukset, joissa ei mainittu organisaatioon sitoutumista tai hoitohenkilöstöön viittaavaa ilmausta. Seuraavassa vaiheessa jäljelle jääneiden

hakujen osumista luettiin tiivistelmät, ja niistä pois rajattiin tutkimukset, joiden otoksissa ei ollut mukana hoitohenkilöstöön käsittelevää aineistoa tai jotka eivät käsitelleet organisaatioon sitoutumista. Tämän vaiheen jälkeen luettiin jäljelle jääneiden valikoituneiden tutkimusten tekstit kokonaan ja edelleen hylättiin tutkimukset, jotka eivät täyttäneet alkuperäistutkimusten sisäänottokriteerejä. (Valkeapää 2016: 62.)

Cinahl

Lopullinen haku aloitettiin asiasanahaun "CINAHL Headingsin" kautta hakemalla ensiksi jokainen hakusana erikseen. Ensimmäiseksi haettiin hakusana "organizational commitment". Seuraavaksi asiasanahaun kautta haettiin hakusana "nursing". Viimeisenä näihin yhdistettiin hakusana "personnel". Haut tehtiin yhdistämällä "Multi-Field Search-hakuna" yhdistämällä yksi asiasana kerrallaan. Tulokseksi saatiin 35 osumaa, joista valittiin otsikon perusteella 26 artikkelia. Abstraktien perusteella valittiin tarkempaan tarkasteluun 25 tutkimusta. Koko tekstin perusteella tarkempaan tarkasteluun valittiin 14 artikkelia, joista katsaukseen valittiin sisäänottokriteerit täyttävät 11 artikkelia.

AcademiC Search Elite

Haussa käytettiin Cinahlin hakuihin käytettyä asiasanahakua, jossa asiasanahaun "CINAHL Headingsin" kautta haettiin ensiksi jokainen hakusana erikseen. Ensimmäiseksi haettiin hakusana "organizational commitment". Seuraavaksi asiasanahaun kautta haettiin hakusana "nursing". Viimeisenä näihin yhdistettiin hakusana "personnel". Haut tehtiin yhdistämällä "Multi-Field Search-hakuna" yhdistämällä yksi asiasana kerrallaan. Tulokseksi saatiin 21 osumaa, joista valittiin otsikon perusteella 10 artikkelia. Abstraktien perusteella valittiin tarkempaan tarkasteluun 9 tutkimusta. Koko tekstin perusteella tarkempaan tarkasteluun valittiin 9 artikkelia, joista katsaukseen valittiin sisäänottokriteerit täyttävät 4 artikkelia.

Ovid Medline

Hakusanoina käytettiin "organizational commitment" AND "nursing" AND "personnel". Haut tehtiin yhdistämällä "Multi-Field Search-hakuna" yhdistämällä yksi asiasana kerrallaan toisiinsa. Tulokseksi saatiin 122 viitettä. Lopuksi tehtiin rajaukset, jonka jälkeen tulokseksi saatiin 78 viitettä, joista valittiin sekä otsikon ja abstraktin perusteella tar-

kempan tarkasteluun valittiin 9 artikkelia. Koko tekstin perusteella mukaan tutkimukseen valittiin 4 artikkelia. Mukaan tarkempaan tarkasteluun otettiin sisäänottokriteerien mukaisesti vain ne artikkelit, joista oli koko teksti saatavilla suoraan pdf-tiedostona. Joukossa oli paljon sellaisia artikkeleita, joista ei ollut koko tekstiä saatavilla OVID MEDLINESSA, mutta oli linkki muuhun tietokantaan. Näistä artikkeleista usea oli jo CHINALIN mukaan otetuissa osumissa mukana.

ABI Inform collection

Abi Inform collectionissa tehtiin harjoitushakujen jälkeen varsinainen tiedonhaku informaation suosituksella vapaasanahakuna ja sen jälkeen fraasihakuna asiasanoilla (organizational commitment nursing). Rajauksina käytettiin scholarly journals, peer reviews ja aika rajattiin vuosille 2007 - 2017 koko tekstinä saatavilla oleviin artikkeleihin. Kielirajauksena oli englanti. Hakutulokseksi saatiin 8850 artikkelia, aineisto oli liian laaja käsiteltäväksi. Metropolian informaation ohjeistamana hakua jatkettiin rajaamalla tulosten runsautta lisäämällä asiasanoihin *health care* ja *personnel*. Hakua jatkettiin vapaasana- ja fraasihakuna asiasanoilla: (organizational commitment) AND ab(health care) AND ab(personnel). Haku rajattiin koskemaan vertaisarvioituja englanninkielisiä tutkimusartikkeleita, aikarajauksena käytettiin vuosia 2007 - 2017. Tulokseksi saatiin 4 viitettä, jotka eivät vastanneet haluttua. Maaliskuussa 2017 tehtiin lopullinen haku. Informaation suosituksesta hakusanoiksi valikoitui (organizational commitment) AND (health AND social care), jotta haun tuloksia saatiin laajennettua. Haku tehtiin vapaasanahakuna. Rajauksina käytettiin scholarly journals, peer reviews ja aika rajattiin vuosiin 2007 - 2017 koko tekstinä saatavilla oleviin. Artikkelien aiheiden rajaukset olivat seuraavat: tutkimus, työhyvinvointi, organisaatiokäyttäytyminen, työntekijän asenteet, sitoutuminen, johtaminen, hoitaja, henkilöstöjohtaminen, ei hotellit tai motellit. Kielirajaus oli englanti. Hakutulokseksi saatiin 39 viitettä, jolloin tuloksen määrä oli käsiteltävissä. Otsikon perusteella valittiin 10 artikkelia. Abstraktien perusteella valittiin tarkempaan tarkasteluun 6 tutkimusta. Koko tekstin perusteella tarkempaan tarkasteluun valittiin 5 artikkelia, joista katsaukseen valittiin sisäänottokriteerit täyttävät 2 artikkelia.

Emerald Insight

Informaation suosituksesta hakusanoiksi valikoitui (organizational commitment) AND (health AND social care), jotta haun tuloksia saatiin laajennettua. Haku tehtiin vapaasanahakuna. Rajaukset ja artikkelien aiheiden rajaukset olivat samat kuin ABI In-

form collectionissa tehdyssä tiedonhaussa. Hakutulokseksi saatiin 23 viitettä. Otsikon perusteella valittiin 5 artikkelia. Tiivistelmän perusteella valittiin tarkempaan tarkasteluun 3 tutkimusta. Koko tekstin perusteella tarkempaan tarkasteluun valittiin 3 artikkelia, joista katsaukseen valittiin sisäänottokriteerit täyttävät 2 artikkelia.

Seuraavaan taulukkoon (Taulukko 3.) on koottu tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat, käytetyt hakusanat, hakujen määrä, otsikkotasolla luetut tutkimukset, tiivistelmän tasolla luetut tutkimukset, koko tekstin tasolla luetut tutkimukset ja systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet alkuperäistutkimukset.

Taulukko 3. Tiedonhaku tietokannoittain.

Tietokanta	Hakusanat	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut	Katsaukseen valitut tutkimukset
Emerald Insight	Vapaasanahaku: organizational commitment AND social and health care	23	5	3	3	2
OVID Medline	Asiasanahaku: organizational commitment AND nursing AND personnel	122	78	9	9	4
EBSCO host Chinal coplete	Asiasanahaku: organizational commitment AND nursing AND personnel	35	26	25	14	11
Academic search elite	Asiasanahaku: organizational commitment AND nursing AND personnel	21	10	9	9	4
ABI/ Inform collection	Vapaasanahaku: ((organizational commitment) AND (health AND social care))	31	10	6	5	2
Katsaukseen valitut tutkimukset kun päällekkäisyydet poistettu		N= 21				

Mukaan tutkimukseen valikoitui ennen laadunarviointia ja päällekkäisten duplikaattien poistamisen jälkeen yhteensä 21 tutkimusta tietokannoista seuraavasti:

- Cinahl: 11 artikkelia, joista 2 samaa artikkelia löytyi Academicin ja 1 ABI Informin hakujen joukosta.
- Academic Search Elite: 4 artikkelia, joista 2 samaa artikkelia löytyi Cinahlin hakujen joukosta
- Emerald Insight: 2 artikkelia, jotka olivat samat kuin löytyivät ABI Informin hakujen joukosta.
- OVID Medline: 4 artikkelia, joista 1 sama artikkeli löytyi Cinahlin hakujen joukosta.
- Abi Inform: 2 artikkelia, jotka olivat samoja kuin 2 Emerald Insightin ja 1 Cinalin hakujen joukosta.

5.5 Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto ja laadunarviointi

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus osoittaa olemassa olevan tutkimustiedon määrää ja laatua käsiteltävästä aihepiiristä (Valkeapää 2016: 56.) Systemaattisen katsauksen laatimisen yksi tärkeä vaihe on ennalta määritettyjen sisäänottokriteerien täyttäneiden tutkimusten menetelmällisen laadun kriittinen arviointi. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa laadun arvioinnin suorittaa kaksi tutkijaa itsenäisesti. Kirjallisuuskatsauksessa metodologista laatua arvioidaan käyttämällä kriittisiä arviointityökaluja. Kirjallisuuskatsauksessa tulee olla mukana mahdollisimman korkealaatuiset, aihetta käsittelevät tutkimukset, koska katsauksen tavoitteena on tiivistää aiheesta paras saatavilla oleva näyttö. (Danielson-Ojala 2016, 126.)

Laadunarvioinnin tarkoituksena on kuvata ja määritellä tutkimusartikkeleissa esitettyjen tulosten luotettavuutta. Laadunarviointi määrittää myös, voidaanko tuloksille antaa katsauksessa painoarvoa. Arvioinnissa päätavoitteena on tutkimusartikkelien pätevyys eli validiteetin, artikkelissa esitettyjen tulosten merkittävyyden ja yleistettävyyden arviointi. (Lemetti - Ylönen 2016: 67.) Määrällisissä tutkimuksissa arvioidaan tuloksiin vaikuttavia harhoja tutkimusasetelmassa, tutkimusprosessissa ja tulosten analysoinnissa. Katsauksien laadintaan ja tutkimuksissa käytetään erilaisia metodeja. Arviointikriteerien

tulee olla valittu tutkimusmetodin mukaisesti. Tutkimusten raportoinnin tueksi on kehitetty erilaisia kriteeristöjä. (Lemetti - Ylönen 2016: 74.)

Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa laadun ja näytön arviointi suoritettiin yksin tutkimuksen rajatun laajuuden takia. Tutkimustiedon luotettavuuden lisäämiseksi, arvioitiin tiedonhaun perusteella saadut katsaukseen mukaan otettavat tutkimusartikkelit Joanna Briggs instituutin (JBI) tutkimusten tarkistuskriteerien mukaan. Joanna Briggs Instituutti (JBI) on voittoa tavoittelematon tutkimus- ja kehittämisorganisaatio, joka on erikoistunut näyttöön perustuvan toiminnan kehittämiseen (Joanna Briggs -instituutin ja suomen JBI yhteistyökeskuksen esittely 2017.). JBI:n MASTari tarkistuslistat perustuvat tutkimuskuvaukseen. Tarkistuslistat sisältävät metodologisia kysymyskriteerejä, joiden toteutumista arvioidaan vastauksilla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?) ja ei sovellettavissa (n/a). Ennen arviointia tulee tehdä päätökset pisterajoista ja pisteytyksen sisäänottorajoista. JBI:n arviointikriteeristöjä on luotu eri tutkimusmenetelmille soveltuviksi. JBI:n arviointikriteerit on todettu luotettavaksi tutkimusten laadunarviointityökaluksi ja niitä käytetään laajasti järjestelmällisten ja näyttöön perustuvien hoitotieteellisten katsausten laadunarvioinnin välineenä. (Danielson - Ojala 2016: 126.)

Tässä opinnäytetyössä mukaan otetut tutkimukset olivat kaikki kvantitatiivisia. Tutkimukset arvioitiin Joanna Briggs -instituutin (*JBI*) kuvailevan ja kokeellisen tutkimuksen kriittiseen arviointiin kehitetyllä laadun arvioinnin tarkistuslistoilla. Kaksi alkuperäistutkimusta arvioitiin kuvailevan ja 19 tutkimusta kokeellisen tutkimuksen tarkistuslistalla. Kaikki systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset ylittivät sisäänottokriteerien mukaisen vähintään tai yli 5 JBI pistettä.

Liitteessä (LIITE 2.) on kuvattu opinnäytetyön tutkimusten saamat laadun arviointipisteet tutkimus- ja arviointikysymyskohtaisesti. Liitteissä (LIITE 3. ja LIITE 4). on esitelty tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt JBI:n laaduntarkistuslistat.

5.6 Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet alkuperäistutkimukset

Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoidut 21 alkuperäistutkimusta olivat kaikki kvantitatiivisia tutkimuksia. Tutkimukset olivat tehty seuraavissa maissa tutkimusten lukumääräisessä suuruusjärjestyksessä: Kanada 7, Taiwan 5, Korea 2 ja USA 2 sekä Australiassa, Israelissa, Turkissa, Kreikassa, Portugalissa yksi tutkimus kussakin maassa. Valtaosassa tutkimuksia osallistujina oli ainoastaan sairaanhoitajia, kah-

dessa tutkimuksessa oli osallistujina sekä sairaan- ja ensihoidon tai muun hoitohenkilöstön työntekijöiden lisäksi myös ei-kliinistä sairaalan henkilökuntaa. Kaksi tutkimuksista oli kokeellisia tutkimuksia.

Toisessa kokeellisessa tutkimuksessa testattiin Kanadan sairaalan työntekijöistä koostuneesta otoksesta vuonna 1995 (N= 748) ja 1998 (N= 967) kyselytutkimuksilla rakennettytälömallinnuksen menetelmällä integroitua kausaalimallia, joka koostui välillisesti ja useista suorista organisaatioon sitoutumista varhaisen vaiheen ennakoiviin tekijöihin. Malli tuki työtyytyväisyyden eri näkökohtien organisaatioon sitoutumisen ennakoivana tekijänä (Caukoily - Carolyn - Havlovic - Bradley 2011). Toinen kokeellinen tutkimus oli pilottitutkimus, jossa oli kvasikokeellinen yhden ryhmän tutkimusasetelma (N=58). Aineiston keruu tehtiin vuonna 2009 ja vertailumittaus vuonna 2011. Tutkimuksessa analysoitiin näyttöön perustuvan hoitotyön johtamiskäytäntöjen vaikutusta sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja irtisanoutumisaikomukseen (Yury-mezogly - Kocaman 2012).

Myös katsauksen muut 19 tutkimusta olivat kyselytutkimuksia. Valtaosa tutkimuksista oli poikkileikkaustutkimuksia, polkuanalyysseja, aiemman teorian tai tutkimushypoteesien testaavia tutkimuksia sekä rakennettytälömallinnustutkimuksia. Tutkimuksissa otokoot vaihtelivat 206:sta 3156 osallistujaan. Tutkimusten vastausprosentit olivat 38,4% - 96,5%. Tutkimusten metodologisena analysointimenetelmänä oli useissa tutkimuksissa regressio- ja korrelaatioanalyysi, yhdessä tutkimuksessa latenttiansalyysimenetelmä. Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneista tutkimusten aihepiirit olivat laajat, useassa tutkimuksessa organisaatioon sitoutumisen kolme eri sitoutumisprofiilit edustivat muuttujia tai tutkimuksissa selvitettiin näiden yhteyttä eri tekijöihin. Useissa tutkimuksissa käsiteltiin organisaatioon sitoutumisen, työhyvinvoinnin, stressin, työtyytyväisyyden, irtisanoutumisaikomusten, organisaation käytäntöjen ja ilmailmapiiiritekiöiden sekä johtamisen välisiä yhteyksiä. Tutkimusten aiheina olivat myös valtaistumisen (empowerment), hoitajien sitoutumisprofiilien ja työn laadukkuuden väliset yhteydet sekä organisaation sisäisen viestinnän ja organisaation oikeudenmukaisuuden vaikutukset organisaatioon sitoutumiseen. Kaikki systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimukset ylittivät katsauksen sisäänottokriteereissä määritellyn vähintään tai yli 5 pisteen laadunarvioinnin hyväksytyn rajan. Laadunarviointipisteiden vaihteluväli oli JBI:n kriittisen arvioinnin tarkistuslistalla kuvaileville tutkimuksille tarkoitettulla laadunarviointimittarin pisteytyksissä 5/9 - 9/9 kokonaispistettä ja JBI kokeellisen tutkimuksen arvioinnin tarkistuspisteiden osalta 7/10 - 8/10. Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoi-

tuneet tutkimukset ja niiden tekijät, tutkimusten tarkoitus, aineisto ja aineiston keruuta pa sekä keskeiset tutkimustulokset on esitelty taulukkona liitteessä (LIITE 5.). Alkuperäistutkimuksissa oli kuvattu selkeästi tutkimuksen otokseen ja satunnaistamiseen liittyvät tekijät, myös tutkimuksen eettisyyttä ja erityisesti tutkimusmetodologisia menetelmävalintoja sekä luotettavuuteen liittyviä tekijöitä oli käsitelty ja perusteltu huolellisesti ja selkeästi. Tutkimusartikkelien teoriaosissa esiteltiin kattavasti aiempi aiheeseen liittyvä tutkimustietoa ja tutkimuskysymykset olivat selkeästi laadittu. Valtaosassa tutkimuksia oli selkeästi kuvattu tutkimuksen tekijän oma suhde tutkimuksen tekemiseen sekä suhde tutkimuksen rahoitukseen. Kaikkien tutkimusten tulokset olivat selkeästi esitetty, tulosten hyötyä ja hyödynnettävyyttä oli perusteltu täsmällisesti ja yhtä tutkimusta lukuun ottamatta tuloksista oli nostettu suositukset käytännön hoitotyön kehittämiseksi. Tulosten tutkimuksellista rakenteellista eheyttä selittää se, että katsaukseen valikoituneet tutkimukset ovat käyneet tutkimuksen vertaisarviointiprosessin läpi, jossa edellä kuvattuihin tutkimusmetodologisiin ja -rakenteellisiin tekijöihin kiinnitetään erityisesti huomioita.

5.7 Aineiston analyysi

5.7.1 Sisällön analyysi aineiston analyysimenetelmänä

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikessa laadullisen tutkimuksessa. Sisällönanalyysiä voidaan pitää metodina ja myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan yhdistää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Sarajärvi -Tuomi 2009: 91.) Sisällönanalyysi on systemaattinen aineiston analyysimenetelmä, jonka avulla voidaan kuvata analyysin kohteena olevaa tekstiä (Kylmä - Juvakka 2008; 112). Kirjallisuuskatsauksen ensisijainen tehtävä on vastata tutkimuksen tarkoitukseen ja sitä konkretisoiviin tutkimuskysymykseen. Kirjallisuuskatsauksen analysoinnin tulee vastata myös tähän vaatimukseen. (Kangasniemi - Pölkki 2016: 87.)

Kirjallisuuskatsauksessa valitun tutkimusaineiston laadulliset aineistonkäsittelymenetelmät sopivat sellaisiin systemoituihin kirjallisuuskatsauksiin, joiden tarkoituksena on kuvata ja jäsentää valittua tutkimusilmiötä tai luoda sisällöstä kokonaisuus. Laadullisia aineistomenetelmiä voidaan soveltaa myös määrällisiin, teoreettisiin ja menetelmällisiin tutkimuksiin. (Kangasniemi - Pölkki 2016: 85.) Hannes ja Lockwoodin 2011 mukaan

aineiston käsitteellistäminen soveltuu systemaattisiin kirjallisuuskatsauksiin, silloin kun aineistosta on tarkoituksena tuottaa abstrahoitua käsitteellistä tietoa (Kangasniemi - Pölkki 2016; 85).

Systemaattiset kirjallisuuskatsauksen aineiston käsitteellistäminen voi edetä sisällön analyysin tai teema-analyysin menetelmän mukaisesti. Sisällön analyysi voidaan toteuttaa joko induktiivisesti tai deduktiivisesti. Induktiivisesti etenevässä sisällönanalyysissä analyysi aloitetaan aineistoon perehtymällä, jonka jälkeen nimetään analyysiyksikkö (meaning unit). Analyysiyksikkö voi olla sana, sanapari, lause tai ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen aineistosta poimitaan tutkimuskysymysten ohjaamina analyysiyksiköt, jotka pelkistetään. Pelkistämisen jälkeen pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään niiden samankaltaisuuden tai eroavaisuuksien perusteella, jonka jälkeen ryhmitellyt samankaltaiset ilmaukset abstrahoidaan eli ryhmitellään alaluokiksi ja alaluokalle annetaan nimi, joka kuvaa sisällöltään pelkistettyjen ilmausten ryhmää. Edelleen samaa sisältöä kuvaavista alaluokista muodostetaan abstrahoimalla, eli ryhmittelemällä, yläluokkia ja mahdollisesti vielä näitä yhdistäviä pääluokkia. Muodostetut luokat nimetään sen sisältöä kuvaavalla tavalla. Deduktiivinen analyysin eteneminen nojautuu aikaisemman kirjallisen tiedon pohjalta tuotettuun analyysirunkoon, jonka pohjalta aineistosta poimitaan analyysiyksiköt. Pelkistämisen ja abstrahoinnin kautta muodostuu rungon sisään alaluokkia. (Kangasniemi – Pölkki 2016: 87; Sarajärvi - Tuomi 2009; 109.)

5.7.2 Induktiivinen sisällönanalyysi

Aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysillä voidaan tarkastella systemaattisesti tutkittavaa aihetta ja pystytään jäsentämään eri tutkimustuloksia tiiviiksi kuvaukseksi tutkittavasta aiheesta (Tuomi - Sarajärvi 2009; 108.) Induktiivisessa sisällönanalyysissä luokitellaan tekstin sanoja ja niistä koostuvia ilmaisuja niiden sekä tunnistetaan sisällöllisiä väittämiä, jotka ilmaisevat jotain tutkittavasta ilmiöstä (Kohlbachker 2006). Analyysissä haetaan vastausta tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin. (Kylmä - Juvakka 2007: 113.)

Yksityiskohtaisessa analyysissä on kolme päävaihetta: pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi (Tuomi - Sarajärvi 2009: 108). Analysointivaiheeseen kuuluu myös huolellinen tutustuminen alkuperäisaineistoon.

Kuvio 1. Aineistolähtöisen analyysin päävaiheet



(Tuomi - Sarajärvi 2009: 108.)

Analyysissa aineisto puretaan ensin osiin ja sisällölliset samankaltaisuudet yhdistetään. Seuraavaksi aineisto tiivistetään kokonaisuudeksi, joka vasta tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin. Analyysin tarkoituksena on aineiston tiivistyminen ja abstrahoituminen. (Kylmä - Juvakka 2007: 113.; Sarajärvi - Tuomi 2009: 109.) Aineistosta pyritään analyysissä tunnistamaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia tekstin osia. Alkuperäisilmaisut voidaan merkitä aineistoon värillisellä korostuskynällä. Merkityksyksiköt eli alkuperäisilmaisut ovat pohjana pelkistämislle eli ilmaisun tiivistämiselle. Pelkistettäessä tai tiivistettäessä merkitykselliset ilmaisut tulee tiivistää siten, että niiden olennainen sisältö säilyy. (Kyngäs - Vanhanen 1999; Kylmä - Juvakka 2007: 117; Sarajärvi - Tuomi 2009: 108.)

Analyysin toisessa vaiheessa pelkistetyt ilmaukset kootaan listaksi, jonka jälkeen pelkistettyjä ilmauksia vertaillaan ja niistä etsitään sisällöllisesti samankaltaisia ilmauksia. Sisällöllisesti samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset yhdistetään samaan luokkaan eli ryhmitellään. Ryhmittelyssä eli klusterisoinnissa etsitään ja yhdistellään pelkistettyjen ilmauksien erilaisuuksia ja samanlaisuuksia. Tutkimuksen tekijän tulkinta ja tutkimusaineisto ohjaavat näiden pelkistettyjen ilmaisujen yhdistämistä. Yhdistämisen jälkeen luokka nimetään siten, että nimi kattaa kaikki sen alle tulevat pelkistetyt ilmaisut. Aineiston pelkistämis- ja ryhmittelyvaiheessa on jo mukana aineiston abstrahointia. Ryhmittelyssä voi olla useampi vaihe, jossa ensin muodostuu luokkia (alaluokka), jonka jälkeen alaluokille muodostuu yläluokkia. Seuraavassa vaiheessa vertaillaan yläluokkia keskenään ja yhdistetään sisällöllisesti samankaltaiset luokat pääluokaksi. Ryhmittelyssä tulee jatkuvasti arvioida, miten pitkälle aineistoa kannattaa ryhmitellä, ettei tulosten informaatioarvo vähene. Vähittäisen pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin avulla rakennettu synteesi antaa vastauksen tutkimuksen tarkoituksiin ja tehtäviin. (Kylmä - Juvakka 2007: 118; Sarajärvi - Tuomi 2009: 109-111.)

Tässä tutkimuksessa tutkimusartikkelit analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, koska kirjallisuuskatsauksen aineisto muodostui aiemmista tutkimuksista ja tavoitteena oli kuvata ja jäsentää aiempaa tutkimustietoa hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja luoda sisällöstä tiivis kokonaisuus. Analyysiyksikön muodosti tutkimustuloksissa olleet sanat, sanaparit ja lauseet, joiden valikoitumista aineistosta ohjasi tutkimuskysymykset.

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi aloitettiin lukemalla kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet alkuperäistutkimukset neljään kertaan läpi. Ensimmäisellä lukukerralla oli tavoitteena saada yleiskäsitys ja kokonaiskuva tutkimukseen valikoituneesta aineistosta. Tämän jälkeen aineisto pelkistettiin. Tutkija alleviivasi aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavia osuvia lauseita, ilmaisuja ja asiakokonaisuuksia jokaisesta aineiston 21 englanninkielisestä alkuperäistutkimuksesta. Alleviivauksessa käytettiin eri värejä erottamaan eri tutkimuskysymyksiin haluttuja analyysiyksiköitä. Tämän jälkeen löydettyt alkuperäisilmaisut jaoteltiin tutkimuskysymysten mukaan ”organisaatioon sitoutumiseen vaikuttaviin”, ”organisaatioon sitoutumista edistäviin” ja ”organisaatioon sitoutumista heikentäviin tekijöihin”. Lukemisesta ja värikoodauksesta nousseet alleviivatut analyysiyksiköt kirjoitettiin tutkimuksen sisältöä mahdollisimman hyvin vastaavana suomennoksena sellaisenaan allekkain kunkin tutkimuskysymyksen alle tekstinkäsittelyohjelmaan. Tämän jälkeen alkuperäisilmaisuista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia.

Seuraavassa vaiheessa samansisältöiset pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin erilaisiin alakategorioihin, jotka nimettiin. Nimeämisessä pyrittiin huolellisuuteen, että alakategoria kuvasi kaikkia pelkistettyjen ilmausten sisältöjä. Alakategoriat ryhmiteltiin yhteneväisyyksien ja erojen perusteella pääkategorioittain, jonka jälkeen kategoriat nimettiin sisältöjen mukaan. (Jaakola – Tiiri – Kääriäinen - Pölkki 2013: 190.) *Hoitotiede* 2011, 23 (3): 190.). Ryhmittelyn ja abstrahoinnin tuloksena tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tuloksena muodostui 9 yläluokkaa ja 21 alaluokkaa. Yläluokilla on haluttu kuvata tutkimusten analyysin tuloksena muodostuneita hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia ydinkäsitteitä. Tutkimuskysymykset toimivat yläluokkia koavina luokkina. Liitteessä (LIITE 6.) on esitelty esimerkki tutkimuskysymykseen 3. liittyvän koko aineiston pelkistämisestä, ala- ja yläluokkien ja kokoavan luokan muodostumisesta. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 3.) esitetään lyhyt esimerkki aineiston pelkistämisestä, ala- ja yläluokkien muodostumisesta.

Taulukko 3. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalysistä

Suomennettu alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka
<i>Rooliristiridan ja roolin epäselvyydellä oli merkittävä heikentävä vaikutus organisaatioon sitoutumiseen</i>	Rooliristiriita ja roolin epäselvyys	Työroolien epäselvyys ja rooliristiriidat	Kielteinen organisaatiokulttuuri	Organisaation heikentyneet voimatekijät
<i>Terveydenhuollon työntekijät, jotka kokevat enemmän roolin epäselvyyttä ja rooliristiriitoja ovat heikommin organisaatioon sitoutuneita</i>	Roolin epäselvyys ja rooliristiriidat			
<i>Työroolin epäselvyydellä oli merkittävä heikentävä vaikutus organisaatioon sitoutumiseen</i>	Työroolin epäselvyys			

6 TULOKSET

Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tulokset esitetään analyysissä muodostuneiden pääluokkien avulla. Tutkimuskysymykset muodostuivat pääluokkia kokoaviksi luokiksi.

6.1 Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät

Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen ensimmäinen tutkimuskysymys koski hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Tarkoituksena oli selvittää valituista alkuperäistutkimuksista, minkälaiset tekijät ovat yhteydessä hoitohenkilöstön sitoutumiseen. Aiheesta muodostui analyysin tuloksena 3 pääkategoriaa: organisatorinen voima ja tuki, hoitajan sitoutumisen ja työn hallinnan ominaisuudet ja hoitajan uudistumiskykyä tukevat voimaantumistekijät.

6.1.1 Organisatorinen voima ja tuki

Organisatorisen voiman ja tuen alaluokiksi muodostuivat organisaatioon sosiaalistaminen, organisaatiokulttuuritekijät, organisaation sisäinen viestintä, kehittyvä organisaatio ja organisaation oikeudenmukaiset toimintatavat.

Organisaatioon sosiaalistaminen

Tutkimuksissa ilmeni uusien sairaanhoitajien organisaatioon sosiaalistamisen olevan tärkeä organisatorinen sitoutumiseen vaikuttava tekijä. Organisaatioon sosiaalistamista tukevat perehdytys ja hyvin suunnitellut organisaation perehdytysohjelmat. Perehdytyksellä voitiin vaikuttaa merkittävästi uusien sairaanhoitajien sitoutumista organisaatioon. Perehdyttäjänä toimivan hoitotyön kokemuksella, aikaisemmalla perehdyttäjänä toimimisen kokemuksella ja tiheällä vuorovaikutuksella perehdytettävän kanssa oli merkittävä positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Perehdyttäjän roolimallina toimimisella ja uusien työntekijöiden työuran kehittämisen avulla oli myös positiivinen vaikutus uusien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Pelkkä psykososiaalisen tuen vaikutus ei tutkimuksessa selittänyt yhteyttä perehdytyksen vaikuttavuudesta organisaatioon sitoutumiseen, vaan se on itsenäinen henkilöstön organisaatioon sitoutumista lisäävä menetelmä. (Rhay-Hun - Ching-Yuan, Wen-Chen - Li-Yu - Syr-En -

Mei-Ying 2010: 3.) Organisaation sosiaalistaminen oli yhteydessä kaikkiin sitoutumisen muotoihin, erityisesti organisaation sitoutumiseen, työryhmien sitoutumiseen ja työhön osallistumiseen. Organisaatioon sitoutumista voidaan edistää hyvin suunnitelluilla organisaation perehdytysohjelmalla, joka on suunniteltu uusien työntekijöiden sosiaalistamiseksi organisaatioon. (Cohen - Veled-Hecht 2008: 537.)

Organisaatiokulttuuritekijät

Organisaatiokulttuurilla, erityisesti tunneilmapiirillä ja käytännön tekijöillä, myös luottamuksella ja tyytyväisyydellä on vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen ja osittaista vaikutusta aikomukseen lopettaa työssä. (Gregory – Way - LeFort - Barrett - Parfrey 2007: 125.)

Sairaanhoitajien sitoutuminen kehittyi siihen organisaatioon, jossa he työskentelevät. Heidän ammattiin omistautumisensa oli tulosten mukaan vähäistä. Sairaanhoitajat sitoutuminen vaikutti kehittyneen siihen organisaatioon, jossa he työskentelevät, toisin kuin heidän ammattiin omistautumisensa, joka oli tulosten mukaan vähäistä. (Effrosyni - Prezerakos 2014: 256.)

Sairaanhoitajien kokemalla työnjohdon tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä oli voimakas ja suora vaikutus hoitajien valtaistumisen tunteeseen, jolla puolestaan oli vahva vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä oli voimakas suora vaikutus rakenteelliseen valtaistumiseen, jolla on voimakas suora vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen. Tulokset korostavat johtajuuden merkitystä työympäristöjen luomisessa, jotka edistävät sairaanhoitajien pysyvyyttä. (Young-Ritchie - Laschinger - Wong 2009: 80-82.)

Smithin, Andrusyszyn ja Laschingerin (2010: 1012) tutkimuksessa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työpaikallaan havaitsema vähäinen työtovereiden epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen oli yhteydessä affektiivista sitoutumisen voimistumiseen. Vastavasti vastavalmistuneet sairaanhoitajien havaitsema työtovereiden huono työpaikkakäyttäytyminen heikensi sitoutumista organisaatioon. Työtovereiden huonolla työpaikkakäyttäytymisellä havaittiin olevan suurempi vaikutus kuin lähiesimiehen huonolla työpaikkakäyttäytymisellä. Tutkimus tuki tekijöiden mukaan Kanterin (1977; 1993) väitteitä siitä, että huonolla työpaikkakäyttäytymisellä voi olla merkityksellisiä käyttäytymistä, mielipiteitä ja käsityksiä muokkaava vaikutus organisaation jäseniin. Tavoiteohjau-

tuvien työntekijöiden affektiivisessä sitoutumisessa korostui työympäristön tuki heidän osaamisen ja taitojen lisäämiselle (Lee - Tan - Rajeshkhar 2010: 142).

Terveydenhuollon työntekijät, jotka kokevat enemmän työroolin epäselvyyttä ja rooliristiriitoja työssä ovat heikommin organisaatioon sitoutuneita. Roolien epäselvyys ja rooliristiriidat olivat yhteydessä tyytyväisyyteen uran kehittämiseen, sen sijaan ne eivät olleet yhteydessä tyytyväisyyteen esimieheen. Tyytyväisyys työtovereihin ei suoraan vaikuttanut organisaatioon sitoutumisen tasoihin. Tyytyväisyys työtovereihin vaikuttaa epäsuorasti organisaation sitoutumiseen, jossa vaikuttavina tekijöinä olivat työntekijöiden tyytyväisyys urakehitykseen ja esimieheensä. (Caykoylu - Egri - Havlovic - Bradley 2011: 26-28.)

Organisaation sisäinen viestintä

Myönteinen käsitys organisaation sisäisestä viestinnästä lisäsi organisaatioon sitoutumista. Viestinnän johtamisella oli suurin myönteinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Ulkoisilla toimilla (kuten seminaarit) oli pienin vaikutus. (Chang - Chang 2008: 95.) Näyttöön perustuvaa suosituksia olisi käytettävä hoitotyön johtamisessa (Yurumezoglu - Kocaman 2012: 225). Organisaation sisäinen viestintä on tärkeässä roolissa vahvistamalla sairaalan missiota, vahvistamalla työntekijöiden välisiä suhteita, lisäämällä organisaatioon sitoutumista ja vähentämällä henkilöstön vaihtuvuutta. Sisäinen viestintä on tehokas keino edistää ja tehostaa organisaatioon sitoutumista, joka edistää laadukkaiden palveluiden tuottamista. Jotta sisäisestä viestinnästä voitaisiin hyötyä maksimaalisen tehokkaasti, kaikkiin organisaation sisäisen viestinnän ohjelmiin tulisi yhdistää toimintasuunnitelma ja palkitsemisjärjestelmä. (Tsai - Wu 2011: 2601.)

Kehittyvä organisaatio

Organisaatioon sitoutuminen toimii välillisesti vaikuttavana tekijänä stressitekijöihin ja irtisanoutumisaikeille, edistää organisaation kehittymistä, vähentää sairaanhoitajien vaihtuvuutta ja lisää organisaation (vetovoimaa) sekä jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Parantamalla organisaatioon sitoutumista kehittämällä sitä lisääviä toimenpiteitä, voidaan vähentää hoitajien vaihtuvuutta. (Han – Han – An - Lim 2014: 294.)

Organisaation oikeudenmukaiset toimintatavat

Tutkimuksessa vuorovaikutuksellinen oikeudenmukaisuus vaikutti välillisesti organisaatioon sitoutumiseen organisaation tuen kokemisen ja toimintatapojen oikeudenmukaisuuden välityksellä. Työntekijän havaitsema organisaation oikeuden- tai epäoikeudenmukaisuus, sitoutuminen tai sitoutumattomuus ja poissaolot eivät ole yhteydessä affektiiviseen organisaatioon sitoutumiseen silloin kun koetaan saavan organisaation tukea. Organisaation menettelytavat ja vuorovaikutuksellinen oikeudenmukaisuus vaikuttavat epäsuorasti uupumiseen vaikuttamalla välillisesti epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen kautta. Koettu epäoikeudenmukaisuus liittyy välillisesti lyhytaikaisiin poissaoloihin uupumisen tekijöiden välityksellä. Työntekijöiden havaitsema organisatorinen epäoikeudenmukaisuus ei vaikuttanut suoraan poissaoloihin, vaan se vaikutti enemmän välillisenä tekijänä työntekijän uupumisen kokemukseen ja psykosomaattisiin vaivoihin ja sairauksiin. (Chenevert - Jourdain - Cole - Banville 2013: 361.)

6.1.2 Hoitajan sitoutumisen ja työn hallinnan ominaisuudet

Hoitajan sitoutumisen ja työn hallinnan alaluokkia muodostui kaksi: työn hallinnan tunteen heikkeneminen ja yksilön sitoutumisprofiilin vaikutus työhön.

Työn hallinnan tunteen heikkeneminen

Chenevertin ym. (2013: 361) tutkimustuloksissa työntekijän uupuminen johti suoraan ja välillisesti poissaoloihin, kun taas alhainen affektiivinen organisatorinen sitoutuminen ei johtanut suoraan eikä välillisesti poissaoloihin. Kokemukset organisaation epäoikeudenmukaisuudesta eivät olleet suoraan sidoksissa poissaoloihin vaan vaikuttivat epäsuorassa yhteydessä uupumukseen ja psykosomaattisten oireiden kautta.

Tutkijat epäilivät tuloksen liittyvän tutkimuksen otokseen. Hoitotyöntekijöiden (60% otoksesta) tehtävien ja sitoutumisen välinen riippuvuus ja sitoutumisen noudattaminen ovat tekijöitä, jotka edistävät työntekijöiden sitoutumisastetta työntekijöillä, jotka saattavat epäröidä jäädä lyhytaikaisesti sairauslomalle ja pois työstä välttääkseen heidän työtovereidensa lisääntyvän työmäärän ja hoidon laadun heikkenemistä. Vaikka heidän sitoutumisen tasonsa organisaatioonsa saattoi olla matala, sitoutuminen tiimiin ja potilaat todennäköisesti motivoivat heitä käymään työssä. Näillä tekijöillä ei kuitenkaan ole todennäköisesti suurta vaikutusta, kun työntekijät kokevat uupumuksen tunteita ja heil-

lä on heikentynyt työkyky. Vaikka sitoutuminen tiimiin ja potilaisiin voi olla korkea ja työntekijät saattavat haluta osallistua työhön huolimatta uupumuksestaan, he eivät pysty tekemään niin. Tämä oli selittävä tekijä, miksi tutkimuksessa todettiin, että uupuminen johtaa suoraan ja välillisesti poissaoloihin, kun taas alhainen affektiivinen organisatorinen sitoutuminen ei. Organisaatioon sitoutumisessa ei tapahtunut tulosten mukaan juurikaan vaihtelua suhteessa uupumukseen. Tutkijat totesivat, että se ei todennäköisesti ole tekijä, joka yllyttää terveydenhoitoalan työntekijöitä ottamaan satunnaisia lyhytaikaisia sairauslomia palauttaakseen tai pitääkseen yllä terveydentilaansa. Tutkijat epäilivät, että tämän seurauksena työntekijät voivat huonontaa terveyttään pitkitämällä krooniseen stressiin altistumistaan siihen pisteeseen asti, jolloin he joutuvat jäämään kotiin lepäämään. (Chenevert ym. 2013: 361.) Organisaatiokulttuurilla, luottamuksella ja tyytyväisyydellä oli vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen ja osittaista vaikutusta aikomukseen lopettaa työssä (Gregory ym. 2007: 126.)

Yksilön sitoutumisprofiilin vaikutus työhön

Affektiivinen organisatorinen sitoutuminen ei johtanut suoraan eikä välillisesti poissaoloihin (Chenevert ym. 2013: 261). Tavoiteohjautuvilla työntekijöillä korostui enenevästi heidän osaamisen ja taitojen lisääntyminen tukea antavassa työympäristössä ja he kehittyivät pitämään huomattavan paljon organisaatiostaan (affektiivinen sitoutuminen). Työntekijät, jotka olivat samanaikaisesti voimakkaasti affektiivisesti ja normatiivisesti (velvoitesitoutuneita), olivat tyytyväisempiä työhönsä. Tavoitesuuntautuneisuudella oli tulosten mukaan kohtuullisen vähäinen yhteys affektiiviseen sitoutumiseen. Tutkimuksessa havaittiin heikko negatiivinen yhteys normatiivisen sitoutumisen ja innovatiivisen työkäyttäytymisen välillä. Työntekijät, jotka kokevat olevansa velvollisia jäämään organisaatioon, eivät todennäköisesti työskennelleet innovatiivisesti. Affektiivinen ja normatiivinen sitoutumisen olivat tulosten mukaan yhteydessä työtyytyväisyyteen. (Lee ym. 2010: 16.)

Palvelusvuosien määrä vaikuttaa organisaatioon sitoutumiseen, palvelusvuosien kasvaessa lisääntyy organisaatioon sitoutuminen (Effrosyni - Prezerakos 2014: 256). Ferreira (2007: 64) tutkimuksen tuloksissa organisaatioon sitoutuminen oli korkeampi kaikissa ulottuvuuksissa naissairaanhoitajilla verrattuna miessairaanhoitajiin. Ero on merkittävä kuitenkin vain organisatorisen ja jatkuvan sitoutumisen kannalta.

6.1.3 Hoitajan uudistumiskykyä tukevat voimaantumistekijät

Hoitajan uudistumiskykyä tukevien voimaantumistekijöiden alle muodostui kolme alaluokkaa: kehittymismahdollisuudet, valtaistumisen kokemus ja organisaatioon samaistuminen.

Kehittymismahdollisuudet

Työuralla etenemisen mahdollisuuksilla oli suora positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen (Gregory ym. 2007: 126). Tavoiteohjautuvilla työntekijöillä korostuu heidän osaamisen ja taitojen lisääntyminen tukea antavassa työympäristössä (Lee ym. 2007: 143).

Valtaistumisen kokemus

Sairaanhoitajien kokemalla työnjohdon tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä oli voimakas ja suora vaikutus hoitajien lisääntyneeseen valtaistumisen tunteeseen, jolla puolestaan on vahva vaikutus organisaatioon sitoutumisen lisääntymiseen. Kokemus valtaistumisen tunteesta on tärkeä tekijä organisatoriselle sitoutumiselle ja avaintekijä säilyttämään nykyiset hoitajat. (Young – Ritchie - Laschinger - Wong 2009: 80; Caykoylu ym. 2011: 26.) Työyhteisön rakenteellinen valtaistuminen, psyykinen valtaistuminen ja huono työpaikkakäyttäytyminen olivat merkittävät ennustavat muuttujat organisaatioon sitoutumisessa vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla. (Smith - Andrusysz - Laschinger 2010: 1012.)

Organisaatioon samaistuminen

Sairaanhoitajilla oli voimakas pyrkimys samaistua organisaatioonsa sitoutumisen tekijöiden kautta, tämä ominaisuus vähentää irtisanoutumisaikomuksia. Sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumisen havaittiin vähentävän irtisanoutumisaikkeitä. (Han ym. 2014: 293.)

Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (Kuvio 2.) on esitetty tutkimuskysymyksen 1) hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevista tekijöistä tulosten yhteenveto.



Kuvio 2. Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät.

6.2 Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävät tekijät

Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen kolmas tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää valituista alkuperäistutkimuksista, minkälaiset tekijät edistävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista. Aiheesta muodostui analyysin tuloksena kolme pääluokkaa: kehittymismahdollisuudet organisaatiossa, valtaistumista edistävät tekijät sekä organisaation kollektiivista identiteettiä vahvistavat tekijät ja visionäärinen johtaminen

6.2.1 Kehittymismahdollisuudet organisaatiossa

Kehittymismahdollisuudet organisaatiossa pääluokan alle muodostui yksi alaluokka, urakehitysmahdollisuudet

Urakehitysmahdollisuudet

Sairaanhoitajien työnkierrolla oli myönteinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen (Ho – Ching – Shih - Lian 2009: 6). Perehdyttäjän kokemuksella, uudelle työntekijälle roolimallina toimimisella ja siihen liittyvällä urakehityksen vaikutuksella oli merkittävä myönteinen vaikutus organisaation sitoutumiseen. (Rhay-Hun - Ching-Yuan - Wen-Chen - Li-Yu - Syr-En - Mei-Ying 2010: 4.) Urakehitysohjelmien mahdollisuus edistää organisaatioon sitoutumista (Lee - Kim - Yoon 2009: 92). Työtyytyväisyystekijöistä työuralla etenemisen mahdollisuuksilla oli suora positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Johtamisen interventioina hoitajien aikomusta vaihtaa työpaikkaa voi vähentää organisaatioon sitoutumisen osalta mahdollistamalla hoitajien urakehitystä. (Caykoylu ym. 2011: 26-28.) Tavoiteohjatuilla työntekijöillä oli tulosten mukaan myös velvollisuudentunnetta (normatiivinen sitoutuminen) pysyä organisaation palveluksessa, koska organisaatio mahdollistaa resursseja, jotka palvelevat työntekijän omaa sisäistä kehittymishalua saadakseen enemmän osaamista ja taitoja. (Lee ym. 2010: 143.)

6.2.2 Valtaistumista edistävät tekijät

Pääluokan valtaistumista edistävät tekijät alle muodostui kaksi alaluokkaa: valtaistavat tekijät ja organisaatioon samaistuminen.

Valtaistavat tekijät

Tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä oli voimakas suora vaikutus rakenteelliseen valtaistumiseen, jolla puolestaan on voimakas suora positiivinen vaikutus affektiivisen sitoutumisen. (Young-Ritchie ym. 2009: 82.)

Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työpaikallaan havaitsema korkea tasoinen rakenteellinen ja psykologinen valtaistuminen ja vähäinen työtovereiden epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen oli yhteydessä affektiivista sitoutumisen voimistumiseen. (Smith

ym. 2010: 1012.) Ottamalla huomioon epävirallinen valta, voidaan vaikuttaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemukseen kumppanuussuhteesta muiden hoitajien kanssa, vähentää heidän ulkopuolisuuden tunnettaan suhteessa vanhempiin kollegoihin ja lisätä organisaatioon sitoutumista. (Smith ym. 2010:1013.) Sairaanhoitajien ja hoitotyön johtajien välinen suhteen laadukkuus oli voimakkaasti yhteydessä valtaistavan työympäristön luomisessa ja se edistää hoitajien organisaatioon sitoutumista sekä suoraan ja lisäämällä heidän psykologisen valtaistumisen tunnettaan työssään. (Finegan – Wilk 2007: 17.)

Organisaatioon samaistuminen

Hoitohenkilöstö, joka kokee organisaationsa houkuttelevana ja ilmaisee organisaation-
sa samaistumista oli merkittävä myönteinen vaikutus affektiiviseen organisaatioon sitoutumiseen, jatkuvaan sitoutumiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen. (Chen – Wu – Chang - Lin - Lee 2015: 17.)

6.2.3 Organisaation kollektiivista identiteettiä vahvistavat tekijät ja visionäärinen johtaminen

Pääluokan organisaation kollektiivista identiteettiä vahvistavat tekijät ja visionäärinen johtaminen alle muodostui kolme alaluokkaa: organisaation sisäinen viestintä, organisaatiokulttuuritekijät ja organisaation oikeudenmukaisuus.

Organisaation sisäinen viestintä

Tutkimuksissa myönteinen käsitys organisaation sisäisestä viestinnästä lisäsi organisaatioon sitoutumista. Viestinnän johtamisella oli suurin myönteinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Ulkoisilla toimilla (kuten seminaarit) oli pienin vaikutus. Organisaation sisäisillä viestintätoimenpiteillä, kuten sairaanhoitajien kohtelu kuten asiakaina tai yrityskumppaneina vaikuttaa positiivisesti tarjoamalla lisääntyvää ammatillisuutta, luomalla myönteisen yrityskulttuurin ja parantaa sairaanhoitajien lojaalisuutta sairaalaa kohtaa sekä lisää organisaation saavutuksia. (Chang ym. 2008: 96.) Yurmezoglu ja Kocamanin (2012: 227) tulosten mukaan hoitotyön johtamisessa tulisi käyttää näyttöön perustuvia suosituksia. Organisaatioon sitoutumisella, työhyvinvoinnilla ja sisäisellä viestinnällä on merkittävä myönteinen vaikutus, joka vähensi hoitajien irtisanoutumisaikomuksia. (Lee ym. 2009: 92.) Organisaation sisäisellä viestinnällä oli

tärkeä merkitys vahvistamalla sairaalan missiota, vahvistamalla työntekijöiden välisiä suhteita, lisäämällä organisaatioon sitoutumista ja vähentämällä henkilöstön vaihtuvuutta. Sisäisen viestinnän todettiin olevan myös tehokas keino edistää organisaatioon sitoutumista, koska se puolestaan edistää laadukkaiden palveluiden tuottamista. (Tsai - Wu 2011: 2601.)

Organisaatiokulttuuritekijät

Sairaanhoitajan työtyytyväisyys vaikutti myönteisesti organisaatioon sitoutumiseen (Ho ym. 2009: 6.) Roolien epäselvyyden vähentämisellä stressiin vaikuttavissa tekijöiden välityksellä todettiin olevan paras vaikutus lisätä sairaanhoitajien sitoutumista organisaatioon (Ho ym. 2009: 7).

Perehdyttäjän ja uuden työntekijän vuorovaikutuksen tiheydellä oli merkittävä positiivinen vaikutus uusien sairaanhoitajien organisaation sitoutumisen lisäämiseen (Rhay - Hun ym. 2010: 4). Hyvin suunniteltu organisaation perehdytysohjelma sosiaalistaa uudet työntekijät organisaatioon (Cohen - Veled 2008: 537).

Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työpaikallaan havaitsema vähäinen työtovereiden epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen oli yhteydessä affektiivista sitoutumisen voimistumiseen (Smith ym. 2010: 1012). Työntekijöiden epävirallista vallantunnetta lisäävillä toimilla, voidaan vaikuttaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemukseen kumpuansuhteesta muiden hoitajien kanssa, vähentää heidän ulkopuolisuuden tunnetta suhteessa vanhempiin kollegoihin ja lisätä organisaatioon sitoutumista. (Smith ym. 2010: 1013.)

Tyytyväisyydellä lähiesimieheen oli suora positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Työpaikan tukea antavien yhteistyösuhteiden kehittäminen lisää tyytyväisyyttä organisaation johtamiseen ja uramahdollisuuksiin. Organisaation pyrkimykset vähentää rooliristiriitoja (esim. työ- ja perhe-elämää tasapainottavat ohjelmat) olivat tutkimustulosten mukaan erityisen vaikuttavia luomaan työntekijöiden tyytyväisyyttä ja pitkäaikaisia urasuunnitelmia organisaatiossa ja lisäävät organisaatioon sitoutumista. (Caukoylu ym. 2011: 26-28.)

Sairaanhoitajien ja hoitotyön johtajien välisen suhteen laadukkuus oli tutkimustuloksissa voimakkaasti yhteydessä valtaistavan työympäristön luomiseen ja sen havaittiin

edistävän hoitajien organisaatioon sitoutumista. (Finekan - Wilk 2009: 234.) Tutkimustuloksissa havaittiin myös, että työntekijät jotka olivat tyytyväisempiä käytännön hoitotyön ympäristöönsä, olivat voimakkaammin organisaatioonsa sitoutuneita ja he aikovat jäädä nykyiseen työpaikkaansa. (Loiu - Grobe 2008: 279.)

Organisaation oikeudenmukaisuus

Sairaanhoitajat, joilla on korkea luottamus sairaalaorganisaatioonsa, ovat todennäköisesti affektiivisesti sitoutuneita (Chen ym. 2015: 17). Organisaation toimintatapojen oikeudenmukaisuus edistää affektiivista sitoutumista organisaatioon (Chenevert ym. 2013: 361). Tutkimustuloksissa havaittiin sosiaalistumisen ja sitoutumisen välillä olevan voimakas yhteys. Tulosten mukaan havainto antaa johtamiseen keinoja edistää työntekijöiden organisatorista sitoutumista tarjoamalla oikeudenmukaista kohtelua, hyviä työolosuhteita ja hyvin suunnitelluilla organisaation perehdytysohjelmalla, joka on suunniteltu uusien työntekijöiden sosiaalistamiseksi organisaatioon. (Cohen - Veled-Hect 2008: 537.)

Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (Kuvio 3.) on tutkimuskysymyksen 2) Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävästä tekijöistä tulosten yhteenveto.



Kuvio 3. Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävät tekijät

6.3 Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista heikentävät tekijät

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen toisella tutkimuskysymyksellä haluttiin saada tutkimuksista vastaus, minkälaiset tekijät heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista. Aiheesta muodostui analyysin tuloksena kaksi pääkategoriaa, yksilöön liittyvät heikentävät voimatekijät ja organisaation heikentynyt vetovoima.

6.3.1. Yksilöön liittyvät heikentävät vetovoimatekijät

Yksilön heikentävien vetovoimatekijöiden alaluokiksi muodostuivat sopeutumisen heikentyneet voivarat työssä ja yksilön sitoutumisprofiilin vaikutukset.

Sopeutumisen heikentyneet voimavarat työssä

Sairaanhoitajien kokemalla stressillä oli negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatioonsa sitoutumiseen. Sairaanhoitajien kokemalla stressillä oli voimakkaampi heikentävä vaikutus organisaatioon sitoutumiseen kuin työhyvinvointiin. Stressi vaikutti myös työhyvinvointia heikentävästi. (Ho ym. 2009: 6.) Hoitajat, joilla oli enemmän irtisanoutumisaikomuksia, olivat heikommin organisaatioon sitoutuneita ja heillä oli enemmän työstä johtuvaa stressiä (Lee ym. 2009: 8). Han ym. (2014: 293) tutkimustuloksissa stressi vaikutti uupumukseen ja heikensi organisaatioon sitoutumista.

Yksilön sitoutumisprofiilin vaikutukset

Gellatlyn, Cowdenin ja Cummingsin (2014: 21) tutkimustuloksissa työntekijöiden, joiden sitoutumisprofiilille oli ominaista korkea jatkuva sitoutuminen suhteessa muihin komponenteihin (affektiivinen, normatiivinen) ja joiden profiilit ilmaisivat vähäistä kokonaisvaltaista sitoutumista, irtisanoutumisriski oli korkeampi. Tutkijat kehottavat tulosten pohjalta kiinnittämään huomiota siihen, että vahvistamalla ainoastaan työntekijän jatkuvuussitoutuneisuutta (esim. palkankorotuksella) voidaan epähuomiossa aiheuttaa lisääntynyttä riskiä irtisanoutumisaikomuksiin. Kaikkia kolmea sitoutumisen profiilia tulisi heidän mukaansa vahvistaa samanaikaisesti.

6.3.2. Organisaation heikentynyt vetovoima

Organisaation heikentyneen vetovoiman alaluokiksi muodostuivat organisaation sisäisen viestinnän saavuttamattomuus ja kielteinen organisaatiokulttuuri.

Organisaation sisäisen viestinnän saavuttamattomuus

Hoitajilla, joilla oli enemmän irtisanoutumisaikomuksia, todettiin tutkimustuloksissa olevan heikompi tietoisuus organisaation sisäisestä viestinnästä suhteessa urakehitykseen, palkitsemiseen, johtamisfilosofiaan, työympäristöön ja segmentointiin. (Lee ym. 2007: 8.) Tulosten perusteella organisaatioon sitoutumisella, työstressillä ja organisaation sisäinen viestinnällä oli merkittävästi vaikutusta sairaanhoitajien irtisanoutumisaikomuksiin. (Chang - Chang 2008: 7).

Kielteinen organisaatiokulttuuri

Työroolin epäselvyydellä oli merkittävä heikentävä vaikutus organisaation sitoutumiseen. Terveystieteiden työntekijät, jotka kokevat enemmän työroolin epäselvyyttä ja rooliristiriitoja ovat heikommin organisaatioon sitoutuneita. (Han ym. 2014: 294; Caykoylu ym. 2011: 28.) Rooliristiriidalla ja työroolin epäselvyydellä ei ole suoraa vaikutusta hoitajien irtisanoutumisaikoihin, mutta ne vaikuttivat välillisesti organisaation sitoutumista heikentävänä ja työuupumusta lisäävänä tekijänä (Han ym. 2014: 294). Työroolien epäselvyydellä oli myös kielteinen vaikutus tulevien uraroolien näkemiseen organisaatiossa (Caykoylu ym. 2011: 28). Vastavalmistuneet sairaanhoitajat havaitsivat työtovereiden huono työpaikkakäyttäytyminen heikensi sitoutumista organisaatioon enemmän kuin havaittu lähiesimiehen huono työpaikkakäyttäytyminen (Smith ym. 2010: 1013). Sairaanhoitajilla, joilla oli kielteisiä käsityksiä organisaatiokulttuurista (tunneilmapiiri, käytäntöihin liittyvät kysymykset ja yhteistyösuhteet), luottamuksesta ja sitoutumisesta, eivät todennäköisesti aio pysyä nykyisessä työorganisaatiossaan (Gregory ym. 2007: 126).

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4.) on tutkimuskysymyksen 3) Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista heikentävistä tekijöistä tulosten yhteenveto.

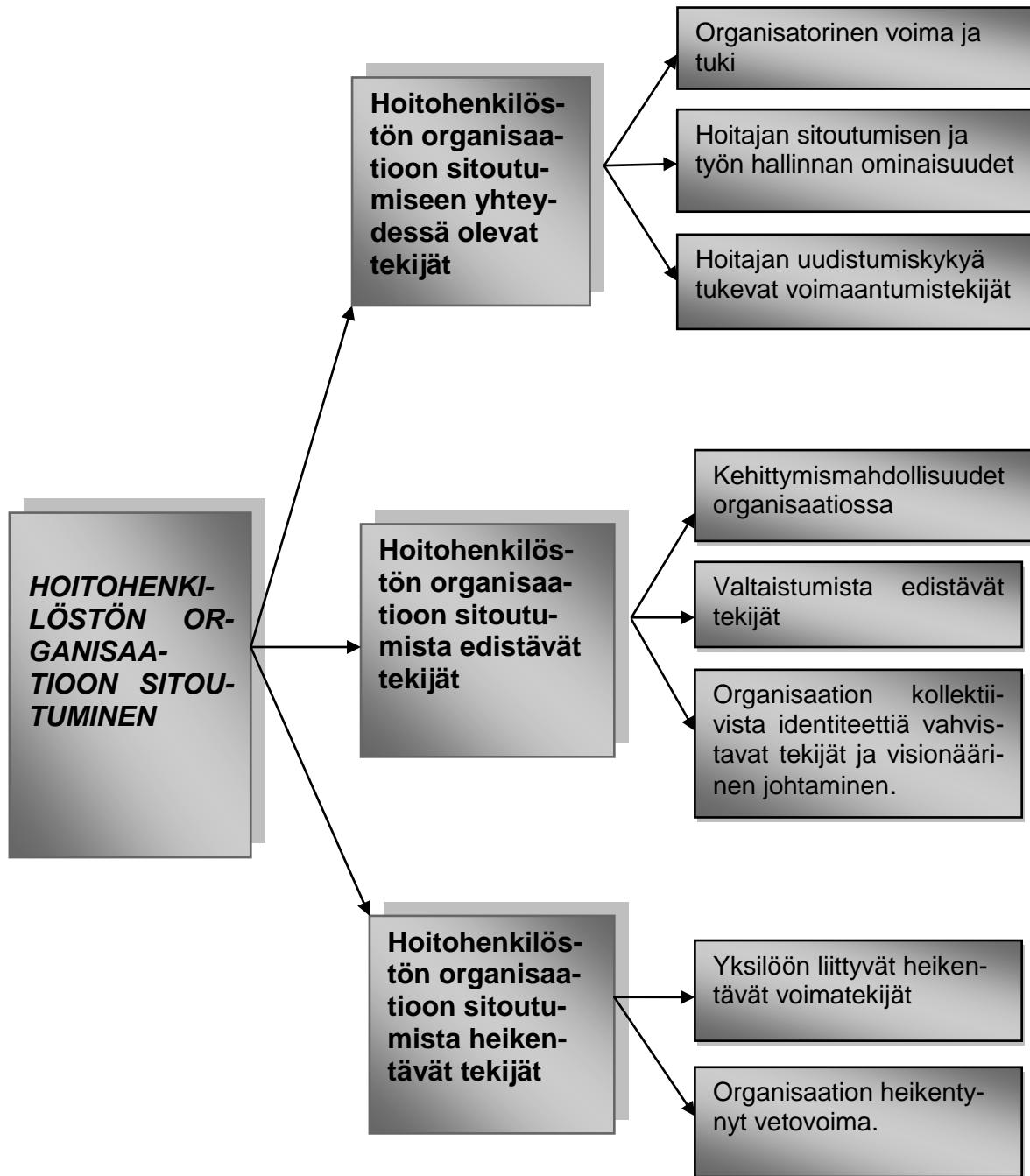
Kuvio 4. Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista heikentävät tekijät



6.4 Tulosten yhteenveto

Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen analyysin pohjalta muodostuneet keskeiset tulokset on koottu alla olevaan kuvioon.

Kuvio 5. Systemoidun kirjallisuuskatsauksen keskeiset tulokset kuviona



7 POHDINTA

7.1 Systemoidun kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on koota synteesisinä tietoa mahdollisimman kattavasti valitusta aiheesta aikaisemmin tehtyjen tutkimusten pohjalta. Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli kuvata hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Katsaus antoi vastauksen tutkimuksen tarkoitukseen. Systemaattisen katsauksen luotettavuutta voidaan arvioida suhteessa siihen, miten asetettuihin tutkimuskysymyksiin on pystytty vastaamaan ja pystytäänkö aineiston käsittely ja sen vaiheet kuvauksen perusteella todentamaan niin luotettavasti, että ne ovat toistettavissa. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 46; Kangasniemi - Pölkki 2016: 91.) Tässä systemoidussa katsauksessa luotettavuutta lisää se, että tutkimuksen eteneminen on pyritty raportoimaan läpinäkyvästi, tutkija on pyrkinyt yksityiskohtaisuuteen raportoinnissaan ja perustellut tehdyt katsauksen tutkimusmetodologiset valinnat sekä esittänyt esimerkein analyysivaiheen etenemisen. (Tuomi - Sarajärvi 2009: 142; Kankunen - Vehviläinen-Julkunen 2009: 160.) Systemaattisessa katsauksessa pyritään myös katsauksen virheettömyyteen. Systemaattisen katsauksen luotettavuuden lisäämiseksi suositellaan aina kahden tutkijan osallistumista katsauksen tekemiseen (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 46). Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa luotettavuutta saattaa heikentää se, että katsauksen on tehnyt yksi tutkija. Tutkimuskirjallisuudessa todetaan, että yhden tutkijan suorittama systematisoitu kirjallisuuskatsaus on sallittua, koska tutkimuksessa ei ole välttämätöntä löytää kaikkea tutkittavasta aiheesta kirjoitettua tietoa (Lehtiö, Johansson 2016: 35.)

Huolellinen suunnittelu kirjallisuuskatsauksen alkuvaiheista lähtien, tarkka kirjallisuushaku, selkeät sisäänotto- ja laadunarviointikriteerit vähentävät tutkimuksen virheiden määrää ja tekevät katsauksen toteuttamisesta luotettavan (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 68). Tämän katsauksen tutkimussuunnitelmassa määriteltiin täsmälliset tutkimuskysymykset, joihin tämän tutkimuksen tuloksilla pystyttiin vastaamaan. Tutkimussuunnitelma myös ohjasi tämän systemoidun katsauksen jokaista vaihetta, tämä lisää katsauksen luotettavuutta. Hyvän tutkimussuunnitelman ja täsmällisten tutkimuskysymysten avulla pystyttiin rajaamaan tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen riittävän kapealle alueelle, jotta aiheen kannalta keskeiset tulokset tulivat huomioiduksi mahdollisimman hyvin (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 47).

Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettavien alkuperäistutkimusten valinnassa mukaanotto ja poissulkukriteerit tulee kuvata tarkasti, täsmällisesti, niiden tulee olla johdonmukaiset ja tarkoituksenmukaiset aiheen kannalta. Aineiston valinnassa tarkkuus, objektiivisuus ja toistettavuus ovat tärkeää tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit laadittiin mahdollisimman tarkoin, jotta haku saatiin kohdistumaan katsauksen tarkoitusta vastaaviin artikkeleihin (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 67). Tämän systemoidun katsauksen tiedonhakuprosessia, tutkimusten arviointia ja analysointivaihetta ohjasi jatkuvasti täsmälliset valinta- ja poissulkukriteerit, tämä lisää tämän systemoidun katsauksen luotettavuutta. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 48; Valkeapää 2016: 64.)

Hakuprosessi on systemaattisen kirjallisuuskatsauksen onnistumisen kannalta kriittinen vaihe, koska siinä tehdyt virheet johtavat katsauksen tuloksen harhaisuuteen ja antavat epäluotettavan kuvan olemassa olevasta tutkimusnäytöstä. Luotettavuuden lisäämiseksi hakutermien valintaan ja haun suorittamiseen käytettiin Metropolian informaation apua. Tutkimuskysymysten muodostamisessa ja hakusanojen valinnassa käytettiin tukena soveltuvin osin PICO-formaattia. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 49.) Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää se, että hakustrategia on kuvattu raportoinnissa huolellisesti siten, että se on toistettavissa (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 50). Luotettavuutta lisää myös haun tekeminen aiheen kannalta relevantteihin tietokantoihin. Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että haut tehtiin neljään eri tietokantaan, lisäksi ennen lopullisia hakuja tehtiin koehakuja, joiden avulla saatiin tietoa sisäänottokriteerien toimivuudesta ja alustavaa käsitystä hakuihin kuluvaan ajasta. Luotettavuutta myös lisää se, että tietokantojen valinnassa käytettiin apuna kirjastoinformaatikkoa. (Valkeapää 2016: 60.) Hakusanana olisi voitu käyttää nursing personnel sijasta asiasanaa nursing staff, joka on vakiintunut asiasana hoitotieteellisissä artikkeleissa tarkoittaen hoitohenkilöstöä. Osassa teoriaosan tutkimusten teoriaosan englanninkielisenä käsitteenä oli kuitenkin käytetty personnel termiä viittaamaan henkilöstöön (esim. Hartikainen, P. 2009: *Personnel Loyalty; Nurses* ja Orjäärvi, S. 2005: *Personnel Loyalty; Nursing; Nurses*). Hakusana personnel kattaa Mesh-terminä myös asiasanan staff, joten voidaan olettaa systemoituun kirjallisuuskatsaukseen päätyneen mukaan myös ne alkuperäisartikkelit, joiden asiasanana on käytetty nursing staff.

Manuaalisesti tehtävät tutkimushaut suositellaan otettavan mukaan, jotta tietokantojen ulkopuolelle jäävät tutkimukset löytyisivät. Tässä tutkimuksessa ei aikaresurssin takia

tehty manuaalista tutkimushakua, tämä saattaa olla luotettavuutta heikentävä tekijä. Harmaata kirjallisuutta ei haluttu ottaa tähän systemoidun kirjallisuuskatsaukseen mukaan, koska sen haku ja löytäminen eivät täyttäneet tämän tutkimuksen toistettavuuden ja vertaisarviointivaatimuksen sisäänottokriteerejä. Toisaalta tässä tutkimuksessa tietokantahauulla löydettiin runsaasti ulkomaista vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita, jotka vastasivat monipuolisesti asetettuihin tutkimuskysymyksiin, joten voidaan olettaa, että tämän systemoidun kirjallisuuskatsaukseen saatiin mukaan tulosten ja luotettavuuden kannalta hyvä määrä tutkimuksia. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 53.) Raportoinnissa on pyritty kuvaamaan huolellisesti katsauksen tekemisen etenemistä.

Tutkimusartikkelien valinnassa pyrittiin saamaan katsaukseen mukaan artikkelit, jotka käsittelevät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen käsitteellinen aihepiiri, organisaatioon sitoutuminen ja hoitohenkilöstö, oli selkeä ja tietokannoissa hakutermien yhdistäminen onnistui melko hyvin. Organisaatioon sitoutuminen on käsitteenä tutkimuskentässä vakiintunut käsite ja se oli avainsana sekä keskeinen käsite lähes kaikissa aiheita käsittelevissä tutkimuksissa riippumatta tietokannasta, kun tutkimusaiheeseen tehtiin koehakuja. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 67.) Tutkijat suosittelevat, että siitä huolimatta, että keskeiset tutkimukset ovat mukana elektronisessa haussa, varmistuttaisiin vielä tutkimusten läpi käyminen käsin hakuna, ettei tietokantahakujen ulkopuolelle jää relevantteja alkuperäistutkimuksia. Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa tehtiin vain tietokantahaku, mikä vähentää katsauksen luotettavuutta. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 67.) Tässä tutkimuksessa mukaan kirjallisuuskatsaukseen valikoitui vain englanninkielisiä tutkimusartikkeleita, tämän voidaan arvioida vähentävän tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden kannalta olisi ideaalia valita kaikilla kielillä julkaistut aiheen kannalta tarkoituksenmukaiset tutkimukset, tämän tutkimuksen laajuuden ja aikaresurssien kannalta ei olisi ollut mahdollista kääntää muita kuin englanninkielisiä tutkimusartikkeleita. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 49.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää kuitenkin se, että kaikki systemoituun katsaukseen mukaan otetut tutkimusartikkelit olivat vertaisarvioituja ja kaikkien tutkimusartikkelien laatu arvioitiin laajasti tutkimuskäytössä olevilla ja testatuilla laadunarviointimenetelmillä, JBI instituutin tutkimusten arviointikriteereillä. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 62.)

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta lisää se, että systemoituun kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimusartikkelit on esitelty kuvaamalla ne liitteenä olevassa taulukossa (LIITE 5.) katsauksen tulosten ja alkuperäistutkimuksen tulosten yhteyden havainnollis-

tamiseksi. Taulukossa esitellään alkuperäistutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka- ja vuosi, tutkimuksen tarkoitus, aineisto ja sen keruu, analyysi ja keskeiset tulokset. Taulukko helpotti myös tutkijaa kokonaisuuden hahmottamisessa ja tutkimusten käsittelyssä. Aineiston esittely lisää kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä (Munn ym. 2014), ja se mahdollistaa lukijalle katsaukseen valittujen alkuperäistutkimusten samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien vertaamisen. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 63; Kangasniemi - Pölkki 2016: 83.) Tämän katsauksen luotettavuutta lisää myös se, että tutkija luki huolellisesti käsittelyvaiheessa artikkelit useaan kertaan. Tutkimuksen laadun arvioinnissa käytettiin koko katsauksen teon ajan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen metodologista kirjallisuutta ja niissä olevia ohjeita, tämä helpotti tutkimusten arviointia. Laatu on arvioitu jokaisen systemoituun kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetun tutkimuksen osalta JBI:n tutkimusartikkelin metodologiaan soveltuvalla arviointikriteeristöllä. (Pudas-Tähkä - Axelin 2007: 67.) Kaikki katsaukseen mukaan otetut alkuperäistutkimukset olivat kvantitatiivisia tutkimuksia. Tutkimusten laadun arvioinnissa ja JBI:n kriteereissä alkuperäistutkimusten laadussa arvioitiin metodologista laatua, systemaattista harhaa ja ulkoista sekä sisäistä laatua, kuten tutkimusasetelmaa, toteutusta ja analysointia, satunnaistamista sokkouttamista ja kadon arviointia. (Kontio - Johansson 2007: 102.)

Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa tutkimusten tulokset on suomennettu ja pyritty esittämään tiiviissä muodossa. Tutkimuskirjallisuudessa todetaan, että kliinisessä työssä toimivat kaikki hoitajat ja asiantuntijat eivät lue englanninkielisiä tieteellisiä julkaisuja, vaan heille tulisi tarjota suomen kielellä kirjoitettuja katsauksia työn tueksi ja toiminnan kehittämiseksi (Flinkman - Salanterä 2007: 97). Tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä tutkijan kokemattomuus ja se, ettei tutkija ollut aiemmin tehnyt systemoitua kirjallisuuskatsausta. Luotettavuutta tältä osin on pyritty lisäämään käyttämällä katsauksen tekemiseen riittävästi aikaa (Tuomi - Sarajärvi 2009: 142.), perehtymällä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimusmetodologiaan sekä hyödyntämään opinnäytetyön ohjauksen sekä kirjaston informaation asiantuntemusta.

Eettinen kestävyys on kaikelle tutkimukselle asetettu vaatimus. Tutkimusta tulee ohjata tutkimuseettinen sitoutuneisuus. Eettisyys koskee myös tutkimuksen laatua ja on siten tutkimuksen luotettavuuden toisena puolena (Tuomi - Sarajärvi 2009: 127.) Ennen katsauksen tekemisen aloittamista perehdyin huolellisesti menetelmäkirjallisuuteen systemoidusta tutkimuskatsauksesta. Tutkimusaiheen valinta on jo itsessään eettinen valinta. Tutkimusetiikan periaatteena ja tutkimuksen tekemisen perusteluna tulee olla

sen hyödyllisyys. Tämän katsauksen johtopäätöksissä esitetään tulosten hyödynnettävyys hoitotyön johtamiselle. Tulosten raportoinnissa pyrin ehdottamaan rehellisyyteen ja huolellisuuteen ja tuomaan esiin mahdolliset katsaukseni puutteet. (Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2009: 176.) Tässä katsauksessa käytettiin tutkimusaineistona valmiita tutkimusartikkeleita, tutkimuksiin osallistujien tiedot oli suojattu jo alkuperäis-tutkimusta tehdessä ja tutkimukset noudattivat hyvää tieteellistä toimintatapaa. Tässä katsauksessa tutkija otti eettisen näkökannan huomioon myös alkuperäistutkimusten laadun arvioinnin vaiheessa. Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa tutkija on noudattanut Suomen Akatemian tutkimuseettisiä (2008) ohjeita, joiden mukaan tutkija on työssään noudattanut rehellisyyttä, yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta sekä tutkimus-työnsä aikana ja tulosten esittämisessä. Eettisten periaatteiden mukaisesti olen tässä työssä ottanut huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset antamalla heidän työ-leen arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessani. Tämän katsauksen tekemisessä eettisyys on huomioitu tutkimuksen suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin yksityis-kohtaisuudella ja totuudenmukaisuudella ja toimimalla tieteellisten asetettujen vaati-musten mukaisesti. (Tuomi - Sarajärvi 2009: 133.)

7.2 Tutkimustulosten tarkastelua

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kuvata, minkälaiset tekijät ovat yhteydessä hoitohenkilökunnan organisaatioon sitoutumiseen. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata minkälaiset tekijät edistävät ja heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon si-toutumista. Systemoidun kirjallisuuskatsauksen analyysin tuloksena syntyi yhteensä yhdeksän yläluokkaa, joiden avulla voitiin vastata tutkimuskysymyksiin. Tulosten avulla muodostui kattava käsitys hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevista tekijöistä. Tutkimustulokset osoittivat myös useita tekijöitä, jotka edistävät tai heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista. Tutkimustulokset olivat su-kupuolen vaikutusta lukuun ottamatta yhteneväiset aiempien tutkimusten ja teorioiden kanssa.

Kirjallisuuskatsauksessa suoritettujen sisällön analyysin tuloksena hoitohenkilöstön orga-nisaatioon sitoutumista edistävät ja heikentävät tekijät liittyvät organisatorisiin rakentei-siin ja johtamisen toimintatapoihin, viestintään, organisaatiokulttuuriin, työpaikan sosi-aalisiin suhteisiin ja työoloihin ja kehittymismahdollisuuksiin. Tulosten perusteella on havaittavissa, että hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumisen edistämiseen voidaan vaikuttaa huomattavan paljon organisatorisilla tekijöillä ilman kustannustekijöitä tuovia

kannustimia. Tutkimustuloksia voidaan jatkossa hyödyntää hoitotyön organisaatioiden johtamisessa ja hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävien strategisten kehittämistoimenpiteiden laatimisessa.

Kaikissa systemoituun katsaukseen mukaan valikoituneissa tutkimuksissa käytettiin muuttujina, niiden osina tai itsenäisinä mittareina Allenin ja Meyrin (1990) teorian pohjalta luotua kolmikomponenttimittaria, tulos on yhdenmukainen aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. (ks. esim. Jokivuori 2002: 21; Ruokolainen 2011: 33; Cohen 2007: 339; Häkämies 2008), joissa esitellään ja hyödynnettiin Allenin ja Meyerin (1990) luomaa organisaatiositoutumisen kolmikomponenttimallia ja mittaria sekä mittarin soveltuvan eri maantieteellisiin osien organisaatioon sitoutumisen mittaamiseen ja sitä todettiin käytetyn laajasti akateemisessa organisaatioon sitoutumistutkimuksessa. Tämän perusteella systemoidun katsauksen tulokset voidaan olettaa soveltuvan yleistettäväksi myös suomalaisen hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumisen piirteisiin.

Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevista tekijöiden tulosten tarkastelu

Tulosten mukaan hoitohenkilöstön organisaatioon sosiaalistuminen on merkittävä organisatoriseen sitoutumiseen vaikuttava tekijä. Organisaatioon sosiaalistamista tukevat perehdytys ja laadukas organisaation perehdytysohjelma. Perehdytyksellä, perehdyttäjän aiemmalla perehdytys- ja työkokemuksella voidaan vaikuttaa merkittävästi ja positiivisesti uusien sairaanhoitajien sitoutumiseen organisaatioon. Perehdyttäjän kokeneisuus perehdyttäjän roolissa ja hoitotyöntekijänä vaikuttaa merkittävästi ja positiivisesti uuden hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen.

Organisaation sosiaalistaminen vaikuttaa kaikkiin sitoutumisen muotoihin, erityisesti organisaation sitoutumiseen, mutta myös työryhmien sitoutumiseen ja työhön osallistumiseen. Tulos on yhteneväinen Meyerin ja Allenin (1997: 23–49) esittämään affektiivisellä sitoutumisen vahvaan yhteyteen työn tuloksellisuuteen, laadukkuuteen ja osallistumiseen. Tulosten pohjalta voidaan suositella, että organisaatioiden tulisi kiinnittää enemmän huomioita perehdytysprosessin toimivuuteen myös sosiaalistumisprosessin näkökulmasta, koska uuden työntekijän organisaatioon sosiaalistamisella on merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen ja tämän välityksellä myös työorganisaatiossa pysymiseen.

Tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä on voimakas suora vaikutus rakenteelliseen valtaistumiseen, jolla on voimakas suora vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen ja hoitohenkilöstön valtaistumisen tunteeseen. Tulokset korostavat johtajuuden merkitystä sellaisten työympäristöjen luomisessa, jotka edistävät sairaanhoitajien pysyvyyttä.

Lappalaisen (2015: 11-12) tutkimustuloksissa esitettiin organisaation vahvan eettisen kulttuurin voimistavan organisaatioon sitoutumista ja vähentää työpaikanvaihtoaikaita. Myös tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tuloksissa organisaatiokulttuurilla, erityisesti tunneilmapiirillä ja työkäytäntöihin liittyvillä tekijöillä on merkittävä vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Tulosten mukaan organisaatiokulttuuri vaikuttaa myös hoitohenkilöstön irtisanoutumisaikomuksiin. Hoitajan näkökulmasta, koettu luottamus organisaatiota kohtaan ja yleinen tyytyväisyys, vaikuttavat merkittävästi organisaatioon sitoutumiseen. Organisaatioon sitoutumisen voimakkuuden aste vaikuttaa kuinka stressaantuneeksi työntekijät kokevat itsensä ja on yhteydessä myös irtisanoutumisaikomusten voimakkuuteen. Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumisella on organisaation kehittymistä edistävä vaikutus, se vähentää sairaanhoitajien vaihtuvuutta ja lisää organisaation (vetovoimaa) sekä vahvistaa jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Työtovereiden huono työpaikkakäyttäytyminen vaikuttaa hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen voimakkaammin heikentävästi kuin lähiesimiehen huono työpaikkakäyttäytyminen. Huono työpaikkakäyttäytyminen on myös merkittävät ennustava tekijä uuden työntekijän organisaatioon sitoutumiselle. Organisaation epäselvät työroolit ja rooliristiriitojen kokeminen työssä heikentää organisaatioon sitoutumista ja vaikuttavat tyytyväisyyteen uran kehittämisessä. Tyytyväisyys työtovereihin ei vaikuta suoraan organisaatioon sitoutumisen tasoihin vaan epäsuorasti, vaikuttavina tekijöinä ovat työntekijöiden tyytyväisyys urakehitykseen ja esimieheensä. Samoin Jokivuori esitteli tuloksissaan (2002: 64) hyväksi koetun organisaatioilmapiirin, hyvän suhteen lähiesimieheen vaikuttavan myönteisen organisaatioon sitoutumiseen.

Tulosten perusteella organisaation strateginen viestintä ja siitä muodostunut myönteinen mielikuva edistävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista. Erityisesti sisäisen johtamisviestinnän avulla voidaan edistää hoitohenkilöstön sitoutumista organisaatioon. Tulosten pohjalta voidaan esittää, että organisaatioiden tulisi edistää hoitohenkilöstön työnkuvien selkeyttämistä. Keinoina tähän voidaan tulosten pohjalta ehdottaa työnkuvien säännöllistä päivittämistä ja työtehtävien sisältöön liittyvän säännöllisen keskustelun

ylläpitämistä sekä aktiivista puuttumista huonoon työpaikkakäyttäytymiseen. Organisaatioiden tulisi pyrkiä aktiivisesti edistämään myönteistä organisaatiokulttuuria ja panostaa hoitohenkilöstön tavoittavaan hyvin johdettuun strategiseen sisäiseen viestintään.

Tulosten perusteella organisaation tuki vaikuttaa merkittävästi hoitohenkilöstön affektiiviseen sitoutumiseen ja vähentää poissaoloja. Affektiivinen sitoutumisen taso ei kuitenkaan ole tulosten perusteella poissaoloja lisäävä tai niihin liittyvä tekijä. Poissaolojen lisääntymiseen vaikuttaa hoitohenkilöstön kokema organisatorinen epäoikeudenmukaisuus, joka lisää hoitohenkilöstön uupumisen kokemusta, psykosomaattisia vaivoja ja sitä kautta lyhytaikaisia poissaoloja. Organisatorisen epäoikeudenmukaisuuden vaikutuksista organisatoriseen sitoutumiseen tehdään johtopäätöksiä laajasti myös aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa (ks. esim. Ruokolainen 2011: 107-108; Häkämies 2009: 68; Meyer - Allen 1991:69; Hietamäki 2013: 131; Jokivirta 2002: 64). Tämän katsauksen tulosten mukaan organisaation tuella on kuitenkin positiivinen vaikutus affektiivisen sitoutumistason säilymiseen vaikka työntekijä kokisi organisaation toimintatavoissa oikeuden- tai epäoikeudenmukaisuutta. Myös Liimataisen (2013) pro-gradu tutkielmassa sekä johtajien, että kollegoiden sosiaalisella tuella on todettu olevan vahva yhteys organisaatioon sitoutumiseen. Organisaatioiden tulisi tulosten valossa kiinnittää huomiota työntekijöiden tuen kokemisen lisäämiseen, koska sen avulla voidaan vähentää koetun epäoikeudenmukaisuuden tunteen aiheuttamia haittavaikutuksia. Organisaatioon sitoutuminen itsessään on työntekijöiden irtisanoutumisaikeita vähentävä tekijä.

Tämän katsauksen tuloksissa hoitohenkilöstön sitoutumisprofiiliin painottuminen vaikuttaa organisaatioon sitoutumiseen ja työn tekemisen tapaan. Tavoiteohjautuvien työntekijöiden organisaatioon sitoutumisessa korostuu yhteneväisenä Liimataisen tulosten kanssa työympäristön tuki. Tavoiteohjautuvilla työntekijöillä korostuu sitoutumisessa myös osaamisen ja taitojen lisääntyminen. Heidän affektiivinen sitoutumisensa kehittyi kuitenkin työskentelyn jatkuessa. Ruokolaisen (2011: 107-108) väitöskirjan tuloksissa havaittiin vastaavanlaista yhteyttä ja Ruokolainen toteaa työn piirteissä koetun humanistisen organisaatiokulttuurin voimistumisen ennustavan myöhempää affektiivisen ja normatiivisen sitoutumista vahvistumista organisaatioon. Työntekijät, jotka ovat samanaikaisesti voimakkaasti affektiivisesti ja normatiivisesti (velvoitesitoutuneita), kokevat enemmän työtyytyväisyyttä. Tulosten mukaan työntekijät, jotka kokevat olevansa velvollisia jäämään organisaatioon, eivät todennäköisesti työskentele innovatiivisesti.

Tulosten mukaan työntekijän organisaation sitoutuminen lisääntyy palvelusvuosien lisääntyessä. Tulokset ovat yhteneväiset aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa työntekijöiden sitoutumisprofiilien vaikutuksissa (ks. esim. Jokivuori 2002: 55; Ruokolainen 2011: 107-108; Meyer - Allen 1997: 50–55). Systemoidun katsauksen tulosten mukaan naissairaanhoitajien organisaatioon sitoutuminen oli korkeampaa kaikissa sitoutumisen ulottuvuuksissa verrattuna miessairaanhoitajiin, mutta ero on merkittävä vain organisatorisen ja jatkuvan sitoutumisen kannalta. Lappalaisen (2015) ja Jokivirran (2002: 51) tutkimuksissa sen sijaan sukupuolten välillä ei havaittu eroa organisatiositoutumiseen. Tältä osin kirjallisuuskatsauksen tulos eroaa aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta.

Tulosten mukaan työuralla etenemisen mahdollisuuksilla on suora vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Tulokset ovat yhteneväiset tämän tutkimuksen teoriaosuuden tutkimustulosten kanssa, joissa kaikissa tulee esiin urakehitysmahdollisuuksien ja työntekijän kehittymismahdollisuuksien lisäävän organisaatioon sitoutumista (ks. esim. Ruokolainen 2011: 107-108; Häkämies 2009: 68; Meyer - Allen 1991: 69; Hietamäki 2013: 131; Jokivirta 2002: 64). Myös Meyerin ja Allen (1997: 50–55.) tutkimuksessa osoitetaan, että sitoutumisen kehittymiseen vaikuttavat erityisesti henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttyminen. Työtehtävien ja työn vaatimustason vastatessa työntekijän osaamista ja kiinnostusta, tuottaa työ sitoutumista edistäviä myönteisiä kokemuksia.

Tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä on tulosten mukaan voimakas ja suora vaikutus hoitajien lisääntyneeseen valtaistumisen tunteeseen. Hoitohenkilöstön valtaistumisen kokemuksen edistäminen on tärkeää, koska kokemus valtaistumisen tunteesta on tärkeä tekijä organisatoriselle sitoutumiselle ja avaintekijä säilyttämään nykyiset hoitajat. Tulosten perusteella vastavalmistuneiden sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumista ennustaa voimakkaasti se, miten voimakkaasti työyhteisöt ovat rakenteellisesti valtaistuneita ja kykenevätkö ne edistämään hoitajien psyykkistä valtaistumisen kokemusta.

Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistävien tekijöiden tarkastelu

Tulosten perusteella hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista voidaan edistää merkittävästi urakehitysmahdollisuuksien tarjoamisella. Urakehitysmahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille sitouttaa työntekijöitä organisaatioon ja vähentää irtisanoutumisaikomuksia. Myös työnkierron mahdollisuus edistää työntekijöiden organisaatioon

sitoutumista ja sillä on positiivinen vaikutus myös työtyytyväisyyteen. Laadukas perehdytys edistää uuden työntekijän urakehitystä. Vaikka työntekijän affektiivinen sitoutuneisuus on tutkimuskirjallisuudessa yhdistetty organisaation näkökulmasta haluttuun työntekijän sitoutumisen muotoon, ei tule väheksyä myöskään tavoite- ja velvollisuussitoutuneiden työntekijöiden sitoutumista. He pysyvät tulosten mukaan organisaation palveluksessa, koska organisaatio mahdollistaa resursseillaan työntekijän sisäistä kehittymishalua osaamisen ja taitojen lisäämiseksi. Tulokset ovat yhteneväiset aiempien tutkimustulosten kanssa, joissa kaikissa tulee esiin urakehitysmahdollisuuksien ja työntekijän kehittymismahdollisuuksien lisäävän organisaation sitoutumista (ks. esim. Ruokolainen 2011: 107-108; Häkämies 2009: 68; Meyer - Allen 1991: 69; Hietamäki 2013: 131; Jokivirta 2002: 64).

Organisaation sitoutumista voidaan edistää myös edistämällä hoitohenkilöstön valtaistumisen mahdollisuuksia. Tunneälykäs johtaminen ja laadukas esimies-alaissuhde vaikuttavat voimakkaasti organisaation rakenteelliseen valtaistumiseen, joka puolestaan lisää työntekijän psykologista valaistumisen tunnetta. Molemmat valtaistumisen muodot vaikuttavat voimakkaasti työntekijän affektiiviseen sitoutumiseen. Myös työtovereiden vähäinen epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen voimistaa affektiivista sitoutumista organisaation. Uuden työntekijän kokema kumppanuuden tunne muiden hoitajien kanssa vähentää ulkopuolisuuden tunnetta ja lisää organisaation sitoutumista. Tähän voidaan vaikuttaa mm. hyvällä perehdytyksellä. Tulokset ovat yhteneväisiä Meyerin ja Allenin (1991: 69) teoriaan, jossa korostuu, että työntekijän sitoutumiseen voidaan vaikuttaa työn kautta saaduilla kokemuksilla, organisaation rakenteellisia ominaisuuksia enemmän. Meyerin ja Allenin mukaan kokemukset vuorovaikutussuhteista, esimiehen ja työntekijän välisestä suhteesta, selkeät roolit ja työntekijän kokema tunne voida olla tärkeä. Myös Jokivuori esitteli tuloksissaan (2002: 64) organisaatiositoutuneisuutta voimakkaasti ennustavina tekijöinä korostuvan työtyytymättömyys ja – tyytyväisyyden, ja erityisen vahvana tekijänä vaikutusmahdollisuudet työssä. Myös työntekijöiden arvio johdon luotettavuudesta on Jokivuoren mukaan erityisen selvä organisaatiositoutuneisuuden vaikuttava tekijä. Samoin Mamian (2006: 144) tuloksissa organisaation sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat työn itsenäisyys, vallan ja vastuun jakaminen, työntekijöiden osallistaminen ja huomioon ottaminen koko organisaation vaikuttavassa päätöksenteossa.

Tulosten valossa organisaatioiden kannattaisi lisätä houkuttelevuuttaan, koska se edistää hoitohenkilöstön organisaation sitoutumista kaikissa ulottuvuuksissa. Jos organi-

saatio onnistuu edistämään hoitajan samaistumisen tunnetta organisaationsa, pystyy se edistämään työntekijän organisaatioon sitoutumista.

Organisaation sisäinen viestintä on tulosten mukaan tehokas tapa edistää organisaatioon sitoutumista, koska se puolestaan edistää laadukkaiden palveluiden tuottamista. Organisaation sisäisellä viestinnällä on tärkeä merkitys vahvistamalla sairaalan missiota ja työntekijöiden välisiä suhteita. Sisäisen viestinnän avulla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys, tyytyväisyys hoitotyön ympäristöön ja organisaatiossa rooliristiriitojen vähentäminen edistää organisaatioon sitoutumista. Organisaation toimintatapojen oikeudenmukaisuus edistää affektiivista sitoutumista organisaatioon. Johtamiseen keinoina hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistää tulosten mukaan oikeudenmukainen kohtelu, hyvät työolosuhteet ja organisaatioon sosiaalistamiseen suunniteltu perehdytysohjelma. Tulosten mukaan organisaation pyrkimyksillä vähentää rooliristiriitoja, voidaan edistää organisaatioon sitoutumista ja hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä sekä pitkäaikaisia urasuunnitelmia organisaatiossa. Myös Lahtinen (2007: 67) korostaa tuloksissaan työroolien selkeyden yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen.

Tuloksissa on havaittavissa huomattavan paljon yhteneväisiä piirteitä hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista lisäävien tekijöiden, hoitohenkilöstön valtaistumista (empowerment) käsittelevien tutkimusten ja magneettisairaalatutkimusten ominaisuuksien välillä. Keskeisiä yhteneväisyyksiä yhdistäviä tekijöitä ovat oikeudenmukainen ja palvelun laatua jatkuvasti kehittävä tehokkaasti johdettu organisaatio, joka tuottaa palvelua vaikuttavilla ja näyttöön perustuvilla menetelmillä. Yhteneväisiä tekijöitä ovat myös hoitohenkilöstön kehittymisen mahdollistaminen erilaisilla ura- ja ammatillisen kehittymisen ohjelmien avulla ja hyvinvoiva organisaatiokulttuuri, jossa toteutuvat kollegiaalisuus, arvostus, tuki ja hyvät vuorovaikutussuhteet niin työtovereiden kuin esimiehen ja organisaation muun johdon välillä. Kuokkanen (2003: 69) tutki väitöskirjassaan terveydenhuollon organisaation ja hoitotyöntekijöiden osalta tekijöitä, jotka vaikuttavat hoitajan työssä kehittymiseen ja työn kehittämiseen sekä valtaistumiseen. Kuokkasen tulosten valtaistumista edellyttävien ja lisäävien hoitajien ja organisaation ominaisuuksien voidaan havaita olevan yhteneväisiä vetovoimaisen sairaalan magneettiominaisuuksien taustalla olevien tekijöiden (ks. esim. Partanen ym. 2008: 76-85; Meretoja - Koponen 2008: 10.)

Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista heikentävien tekijöiden tulosten tarkastelu

Tulosten mukaan hoitohenkilöstön kokemalla stressillä on organisaatioon sitoutumista ja työtyytyväisyyttä heikentävä vaikutus. Koettu stressi vaikuttaa voimakkaammin heikentävästi organisaatioon sitoutumiseen kuin työhyvinvointiin. Lisääntynyt stressin kokeminen lisää myös henkilöstön irtisanoutumisaikomuksia. Tulosten pohjalta voidaan esittää, että organisaatioiden tulisi edistää rakenteellista valtaistumista, koska sekä rakenteellisella ja työntekijän kokemalla psykologisella valtaistumisella on myönteinen vaikutus sitoutumiseen. Valtaistumisen kokeminen vähentää hoitohenkilöstön kokemusta stressistä, edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja organisaation tuottaman palvelun laatua. Hoitohenkilöstön sitoutumisprofiilien osalta vähäinen kokonaisvaltaisen sitoutumisen ilmaiseminen, jossa työntekijä ilmaisee korkeaa jatkuvan sitoutumisen ominaisuuksia suhteessa affektiiviseen ja normatiiviseen sitoutumiseen, lisää irtisanoutumisaikomuksia. Tulosten mukaan organisaatioiden tulee kiinnittää huomiota, että kaikkia kolmea sitoutumisenmuotoa tulisi vahvistaa samanaikaisesti, koska vahvistamalla esimerkiksi palkankorotuksella työntekijän jatkuvuussitoutuneisuutta, voi organisaatio huomaamattaan vahvistaa työntekijän irtisanoutumisaikomuksia.

Tulosten perusteella organisaatioon sitoutumisella, työstressillä ja organisaation sisäisellä viestinnällä on merkittävä vaikutus sairaanhoitajien irtisanoutumisaikomuksiin. Hoitajien heikko tietoisuus organisaation sisäisestä viestinnästä suhteessa urakehitysmahdollisuuksiin, johtamisfilosofiaan, työympäristöön ja segmentointiin on yhteydessä hoitajien irtisanoutumisaikomuksiin.

Hoitohenkilöstön kokemat rooliristiriidat ja työroolin epäselvyys heikentävät organisaation sitoutumista ja lisäävät työuupumusta. Samoin Jokivuori esitteli tuloksissaan (2002: 64) tyytymättömyydellä työnsisältöön ja työn järjestelyihin olevan organisaatioon sitoutumista heikentävä vaikutus. Myös Lahtinen (2007: 67) ja Laine (2005: 113) esittävät organisaatioon sitoutumista heikentäviä tekijöitä olevan työntekijän kokemukset oman työn vähäisestä merkityksestä, heikko mahdollisuus hyödyntää kykyjään ja osaamistaan sekä tyytymättömyys voida vaikuttaa työn laadukkaaseen suorittamiseen. Laineen (2005: 113–114) tutkimustuloksissa todettiin sitoutumista heikentävän myös henkilöstöryhmien väliset ilmapiiri-ongelmat, työyhteisöltä saadun tuen ja avun puute, koettu työn runsas määrä sekä huonot työssä etenemisen mahdollisuudet.

Tulosten perusteella voidaan perustella, että organisaation johtamisen ja sisäisen viestinnän johtamisen tulee olla yksi tärkeimmistä johtamisen strategisista välineistä. Organisaatioiden tulisi varmistua, että hoitohenkilöstö on tietoinen organisaation tavoitteista ja vaatimuksista, koska nämä tekijät vaikuttavat merkittävästi tuotetun palvelun laatuun, aiheuttavat rooliristiriitoja ja tyytymättömyyttä. Mikäli hoitohenkilöstön kokema työrooli on epäselvä, on heidän vaikeaa pystyä näkemään uralleen tulevaisuutta organisaatiossa, jossa he työskentelevät. Organisaatioon sitoutumista heikentää tulosten valossa myös kielteiseksi koettu organisaatiokulttuuri (tunneilmapiiri, käytäntöihin liittyvät kysymykset ja yhteistyösuhteet) ja vähäinen luottamus vähäinen luottamus organisaatiota kohtaan.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella voidaan esittää hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevista tekijöistä seuraavat johtopäätökset:

- 1) Organisaatioiden tulisi huomioida perehdytysprosessissa hoitohenkilöstön organisaatioon sosiaalistumisen näkökulma. Uuden työntekijän sosiaalistaminen organisaatioon edistää hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista.
- 2) Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista edistää merkittävästi urakehitysmahdollisuuksien ja työnkierron mahdollistaminen organisaatiossa. Lisäksi ne edistävät hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä.
- 3) Tunneälykäs johtaminen ja hyvä esimies-alaissuhde edistävät organisaation rakenteellista valtaistumista, joka puolestaan edistää hoitohenkilöstön affektiiivista organisaatioon sitoutumista ja valtaistumisen kokemista. Organisaatioiden tulisi edistää rakenteellista valtaistumisen toteutumista.
- 4) Hoitohenkilöstön kokema valtaistumisen tunne on avaintekijä organisaatioon sitoutumisessa. Hoitohenkilöstön kokema organisaation rakenteellinen ja psykologinen valtaistumisen kokemus edistää voimakkaasti organisaatioon sitoutumista ja organisaation tuottaman palvelun laatua.

- 5) Rooliristiriidat ja työroolin epäselvyys heikentävät hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumista ja lisäävät työuupumusta. Koettu stressi vaikuttaa voimakkaammin heikentävästi organisaatioon sitoutumiseen kuin työhyvinvointiin.
- 6) Kielteisenä koettu organisaatioilmapiiri ja vähäinen luottamus organisaatiota kohtaan heikentää organisaatioon sitoutumista. Organisaatioon sitoutumista voidaan edistää vähentämällä työssä ilmeneviä rooliristiriitoja ja puuttamalla aktiivisesti työyhteisöissä esiintyvään huonoon työpaikkakäyttäytymiseen. Organisaatioiden tulisi aktiivisesti edistää ja tavoitella myönteistä organisaatiokulttuuria.
- 7) Organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota hoitotyöntekijöiden organisatorisen tuen kokemisen lisäämiseen. Organisatorinen tuki edistää affektiivista organisaatioon sitoutumista ja vähentää poissaoloja.
- 8) Hyvin johdettu organisaation sisäinen viestintä on tehokas keino edistää organisaatioon sitoutumista, joka puolestaan edistää laadukkaiden palveluiden tuottamista. Sisäinen viestintä vahvistaa organisaation missiota ja työntekijöiden välisiä suhteita sekä vähentää henkilöstön rooliristiriitoja, tyytymättömyyttä ja irtisanoutumisaikomuksia. Organisaatioon sitoutumista voidaan edistää vähentämällä työssä ilmeneviä rooliristiriitoja.
- 9) Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumisella on organisaation kehittymistä edistävä vaikutus, se vähentää hoitohenkilöstön vaihtuvuutta, lisää organisaation vetovoimaa ja vahvistaa jäsentensä yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksena mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi tutkia hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumisen eri ominaispiirteiden ja valtaistumisen (empowerment) välistä yhteyttä. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi myös tutkia hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumisen ominaispiirteiden, valtaistumisen ja magneettiominaisuuksien taustalla olevien tekijöiden välistä keskinäistä yhteyttä.

Lähteet

- 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.
- Allen, Natalie J., Meyer, John P. 1996. Affective, continuance and normative commitment to the organization. An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49. 252–276.
- Brunetto, Yvonne - Xerri, Matthew - Shriberg, Art - Farr-Wharton, Rod - Shacklock, Kate – Newman, Stefanie - Dienger, Joy 2013. The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing* 2013. 69(12). 2786-2799
- Caykoylu, Sinan - Egri, Carolyn - Havlovic, Stephen - Bradley, Christine 2011. Key organizational commitment antecedents for nurses paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management* 2011. 25 (1). 7-33.
- Che`nevert, Denis - Jourdain, Genevieve - Cole, Nina - Banville, Brigitte 2013. The role of organisational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector. *Journal of Health Organization and Management* 2013. 27(3). 350-367.
- Ching Sheng, Chang - Hae Ching, Chang 2008. Perceptions of internal marketing and organizational commitment by nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2008. 65(1). 92-100.
- Cohen, Aron 2007. Commitment before and after. *Human Resource Management Review*. 17. 336 - 354.
- Cohen, Aaron - Veled-Hecht, Aya 2010. The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review* 2010. 39 (5). 537-556
- Danielson-Ojala, Riitta 2016. Järjestelmällinen katsaus Joanna Briggs Instituutin mukaisesti. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 118-128.
- Ferreira, Maria 2007. Nurses Organizational Commitment: The Discriminating Power of Gender. *Nurs Admin Q* 2007. 31 (1).61-67.
- Flinkman, Mervi - Salanterä, Sanna 2007. Integroitu katsaus – eri metodeilla tehdyn tutkimuksen yhdistäminen katsauksessa. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 84-100.
- Gellatly, Ian - Cowden, Tracy - Cummings, Greta 2014. Staff Nurse Commitment, Work Relationships, and Turnover Intentions. A Latent Profile Analysis. *Nursing Research* 2014. 63 (3). 170-181.

Gregory, Deborah - Way, Christine - LeFort, Sandra - Barrett, Brendan – Parfrey, Patrick 2007. Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Manage Review* 2007. 32 (2).119-127.

Hietamäki, Marja 2013. Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumisesta. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto.

Havva, Arslan - Yuromezoglu, Gulseren - Kocaman 2012. Pilot study for evidence-based nursing management: Improving the levels of job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave among nurses in Turkey. *Nursing and Health Sciences* 2012. 14. 221-228.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Kirjayhtymä Oy.

Ho, Wen-Hsien - Ching, Sheng - Shih, Ying-Ling - Liang, Rong-Da 2009. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research* 2009. 9(8). 1-10.

Häkämies, Satu 2009. Henkilöstökoulutuksen rooli organisaatioon sitoutumisessa. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Tampere:Tampereen yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti.
<<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80635/gradu03588.pdf?sequence=1>>
Luettu 10.9.2017.

Jaakola, Heidi - Tiiri, Mervi – Kääriäinen, Marja – Pölkki, Tarja 2013: Vanhempien osallistuminen lapsensa kivunhoitoon sairaalassa: järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 2011. 25 (3). 194-208.

Johansson, Elise 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51*. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 3-9

Joanna Briggs Instituutti (JBI) ja Suomen JBI. Verkkodokumentti. Hoitotyön Tutkimussäätiö.<<http://www.hotus.fi/joanna-briggs-institute/joanna-briggs-instituutin-ja-suomen-jbi-yhteistyokeskuksen-esittely-0>>
Luettu 20.1.2017.

Johtamisen haasteet osastonhoitajan työssä 2014. Sairaanhoitajaliitto. Verkkodokumentti.<<https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/johtamisen-haasteet-osastonhoitajan-tyossa/27.10.2014>>
Luettu 15.3.2017.

Jokivuori, Pertti 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - kilpailevia vai täydentäviä? Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kangasniemi, Mari - Pölkki, Tarja 2016. Aineiston käsittely. Kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus

hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 80-93.

Kankkunen Päivi - Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy

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

Kontio, Elina – Johansson, Kirsi 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimusten laatuun. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 101-108.

Koponen, Sirpa- von Bonsdorff, Monika- Salminen, Hanna 2006. Eri-ikäisten sairaanhoitajien kokemat johtamiskäytännöt Keski-Suomen keskussairaalassa. Kestävä johtaminen tutkimushanke. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto.

Krestainiti, Effrosyni - Prezerakos, Panagiotis 2014. Organizational Commitment of the Nursing Personnel in a Greek National Health System Hospital. International Journal of Caring Sciences 2014.7(1). 252-257.

Kuokkanen, Liisa 2003. Nurse Empowerment. A Model of Individual and Environmental Factors. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja sarja D osa 558. Turku: Turun yliopisto.

Kylmä, Jari – Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy

Kyngäs, Helvi - Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. 11(1). 3-12.

Lahtinen, Katariina 2007. Osastonhoitajien osastoon/työyksikköön sitoutuminen. Pro gradu –tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti.

<<http://uta32kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/78467/gradu02155.pdf?sequence=1>>

Luettu 1.9.2016..

Laine, Marjukka 2005. Hoitajana huomennakin. Hoitajien ammattiin ja työpaikkaan sitoutuminen. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

Lappalainen, Outi 2015. Miten organisaatiokulttuurin eettisyys on yhteydessä koulu-psykologien organisaatioon sitoutumiseen ja työpaikanvaihtoaikeisiin? Pro gradu – tutkielma. Psykologian laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti.

<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/45852/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201505121813.pdf?sequence=1>>

Luettu 17.11.2016..

Laschinger, Heather - Finegan, Joan – Wilk, Piotr 2009. The Impact of Unit Leadership and Empowerment on Nurses' Organizational Commitment. JONA 2009. 39 (5). 228-335.

Lee, Olivia – Tan, J Rajeshkhar, Javalgi 2010. Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis* 2010. 18(1).129-147.

Lee, Haejung – Kim, Myoung-Soo - Yoon, Jung-A 2011. Role of internal marketing, organizational commitment, and job stress in discerning the turnover intention of Korean nurses. *Japan Journal of Nursing Science* 2011. (8).87-94.

Lemetti, Terhi - Ylönen, Minna 2016. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusartikkelien arviointi. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 67- 79.

Liimatainen, Hanna 2013. Sosiaalisen tuen ja organisaatioon sitoutumisen yhteys. Pro gradu-tutkielma. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti.
<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42642/URN:NBN:fi:jyu-201312112782.pdf?sequence=1>>
Luettu 2.2.2017.

Liou, Shwu-Ru - Grobe, Susan 2008. Perception of Practice Environment, Organizational Commitment, and Intention to Leave Among Asian Nurses Working in U.S. Hospitals. *Journal for Nurses in staff development* 2008. 24 (6). 276-282.

Lehtiö, Leeni - Johansson, Elise 2016. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 35-56.

Leino-Kilpi, Helena 2007. Kirjallisuuskatsaus – tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 2.

Mamia, Tero 2006. Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työvoimapolitiittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö. Saatavilla myös sähköisesti.
<http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2006%20Kenen%20ehdoilla%20ty%C3%B6%20jousta.pdf>
Luettu 12.12.2016

Matkalla maineeseen -hanke. Kirjallisuuskatsaus magneettiorganisaatio- ja työhyvinvointitutkimukseen. Verkkoartikkeli. Sairaanhoidajaliitto. Saatavilla myös sähköisesti.
<<https://sairanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2014/10/MATKALLA-MAINEESEEN1.pdf>>
Luettu 1.1.2017.

Meretoja, Riitta - Koponen, Leena 2008. Vetovoimainen sairaala. Teoksessa Koponen, Leena – Hopia, Hanna (toim.): Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Suomen sairaanhoidajaliitto ry. Suomen Graafiset palvelut Oy. 2-15.

Metsola, Eveliina 2008. Henkilöstön sitoutuminen organisaatioon ja työtehtäviin. Pro gradu –tutkielma. Sosiologian laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Meyer, John P. - Allen, Natalie J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1. 61-89.

Meyer, John P - Allen, Natalie J. 1997. *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. Thousands Oaks: Sage publications Inc.

Niela-Vilen, Hannakaisa - Hamari Lotta 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 23-34.

Nissinen, Mari 2013. Organisaatiositoutuminen kolmannen sektorin palkkatyössä. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Saatavilla myös sähköisesti.

<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41723/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201306101935.pdf?sequence=1>>

Luettu 10.10.2016.

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

Orre, Pirjo 2009. Hoitotyön vetovoimaisuus osastonhoitajan työn haasteena. Pro gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos. Kuopio: Kuopion yliopisto

O'Reilly, Charles - Chatman, Jennifer 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71. 492-499.

Partanen, Pirjo - Pitkäaho, Taina - Kvist, Tarja - Turunen, Hannele - Miettinen, Merja - Vehviläinen-Julkunen, Katri 2008. Magneettisairaalamalli erinomaisen hoitotyön mahdollistajana. Teoksessa Koponen, Leena – Hopia, Hanna (toim.): Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Helsinki: Suomen Graafiset palvelut Oy. :69-88.

Pekkala, Eila 2000. Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Voutilainen, Päivi - Leino-Kilpi, Hannele - Mikkola, Taru - Peipponen, Tarja (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2001. Näyttöön perustuva hoitotyö. Helsinki: Tammi. 58-68.

Pudas-Tähkä - Axelin, Anna 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen raja-
us, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna –
Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen teke-
minen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku:
DigipainoTurun yliopisto.46-57.

Rhay-Hung, Weng - Ching-Yuan, Huang - Wen-Chen, Tsai - Li-Yu, Chang - Syr-En, Lin - Mei-Ying, Lee 2010. Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *Taiwan. BMC Health Services Research* 2010.10:240. 1-9.

Ruokolainen, Mervi 2011. Do Organizational and Job-Related Factors Relate to Organizational Commitment? Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla sähköisesti

<

Luettu 10.1.2017.

Sang-Sook, Han - Jeong-Won, Han - Young-Suk, An - So-Hee, Lim 2014. Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout. *Japan Journal of Nursing Science*. 2015.12. 287–296.

Smith, Lesley - Andrusyszyn, Mary – Laschinger, Heather 2010. Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management* 2010.18.1004-1015.

Suhonen, Riitta - Stolt, Minna - Axelin, Anna 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja*. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 7-22.

Su-Yueh Chen - Wen-Chuan, Wu - Ching-Sheng, Chang - Chia-Tzu, Lin - Jung-Yuan, Kung - Hui-Ching, Weng - Yu-Tz, Lin - Shu-I, Lee 2015. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research* 2015.15: 363. 1-17.

Suomisanakirja. Luettavissa myös sähköisesti.
<<https://www.suomisanakirja.fi/sitoutuminen>>
Luettu 2.10.2016.

The Joanna Briggs Institute. Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual 2014 Edition. The Joanna Briggs Institute. Luettavissa myös sähköisesti.
<http://joannabriggs.org/assets/docs/sumari/reviewersmanual-2014.pdf>
Luettu 20.1.2017

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tähtinen, Helena 2007. Systemaattinen tiedonhaku hoitotieteen näkökulmasta. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja*. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 10-45.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen kehittyvälle ja kasvavalle sosiaali- ja terveysalalle 2011. Strategiaraportti. 2011. HYVÄ -Hyvinvointihanke. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Valkeapää, Kirsi 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja*. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 56-66.

Yafang, Tsai - Shih-Wang, Wu 2011. Using internal marketing to improve organizational commitment and service quality. *Journal of Advanced Nursing* 2011. 67(12). 2593-2604.

Young-Richie, Carol - Laschinger, Heather - Wong, Carol 2009. The Effects of Emotionally Intelligent Leadership Behaviour on Emergency Staff Nurses' Workplace Empowerment and Organizational Commitment. *Nursing Leadership* 2009. 22 (1). 70-85.

YSA, yleinen suomalainen asiasanasto. Kansalliskirjasto.
www.kansalliskirjasto.fi/kirjastoala/asiasanastot/ysa.html

Tiedonhaku tietokannoista

Hakusanat, otsikon ja tiivistelmän perusteella valittujen alkuperäistutkimusten määrä ja katsaukseen valikoituneiden tutkimusten määrä.

Tietokanta	Hakusanat	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut	Katsaukseen valitut tutkimukset
Emerald Insight	Asiasanahaku: organizational commitment AND social and health care	23	5	3	3	2
OVID Medline	Asiasanahaku: organizational commitment AND nursing AND personnel	122	78	9	9	4
EBSCO host China complete	Asiasanahaku: organizational commitment AND nursing AND personnel	35	26	25	14	11
Academic search elite	Vapaasanahaku: organizational commitment AND nursing AND personnel	21	10	9	9	4
ABI/Inform collection	Vapaasanahaku: ((organizational commitment) AND (health AND social care))	31	10	6	5	2
Katsaukseen valitut tutkimukset kun päällekkäisyydet poistettu		N= 21				

Alkuperäistutkimusten laadunarviointi.

Kysymykset JBI kriittisen arvioinnin tarkistuslistan kuvailevalle ja kokeelliselle tutkimukselle.

Tutkimus		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Yhteensä
1.	#	K	K	K	K	N/A	N/A	E	K	K	-	6/9
2.	#	K	K	K	K	N/A	K	E	K	K	-	7/9
3.	#	K	N/A	?	K	N/A	K	E	K	K	-	5/9
4.	#	K	K	K	K	N/A	K	K	K	K	-	8/9
5.	#	K	K	?	K	N/A	K	K	K	K	-	7/9
6.	α	K	?	K	K	N/A	K	N/A	K	K	K	7/10
7.	#	K	K	K	K	N/A	K	E	K	K	-	7/9
8.	#	K	K	K	K	K	K	?	K	K	-	8/9
9.	#	K	K	?	K	N/A	K	?	K	K	-	6/9
10.	#	K	K	K	K	N/A	K	K	K	K	-	8/9
11.	#	K	K	K	K	N/A	K	K	K	K	-	8/9
12.	#	K	K	K	K	K	K	?	K	K	-	8/9
13.	α	K	K	K	K	N/A	K	N/A	K	K	K	8/10
14.	#	K	K	K	K	N/A	K	K	K	K	-	8/9
15.	#	K	K	K	K	N/A	?	K	K	K	-	7/9
16.	#	K	K	?	K	K	K	?	K	K	-	7/9
17.	#	K	K	?	K	K	K	K	K	K	-	8/9
18.	#	K	K	?	K	N/A	?	K	K	K	-	6/9
19.	#	K	K	K	K	N/A	K	K	K	K	-	8/9
20.	#	K	K	K	K	K	K	K	K	K	-	9/9
21.	#	?	?	?	K	K	K	K	K	K	-	6/9

JBI kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle (#), kokeelliselle tutkimukselle (α). Q=kysymys, K=kyllä, E= ei, ? epäselvä, ei sovellettavissa= N/A.

Joanna Briggs instituutin (JBI) kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapaussarjalle



21.5.2013
OHJE

JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapaussarjalle

Kriittisen arvioinnin tarkistuslistaa käytetään tutkimuksen metodologisen laadun arviointiin ja tutkimuksen tuloksiin vaikuttavan harhan riskin tunnistamiseen. Arviointikriteerit määrittyvät käytetyn tutkimusasetelman mukaisesti. Järjestelmällisen katsauksen teossa edellytetään kahden tutkijan itsenäisesti tekemää arviointia.

JBI-katsausta laadittaessa kuvailevien tutkimusten ja tapaussarjojen arviointi toteutetaan SUMARin MASTARI-moduulissa alla olevien kriteereiden mukaisesti. Arviointikriteerien yksityiskohtaiset sisällöt on kuvattu Joanna Briggs Instituutin julkaisemassa katsauksen tekijöiden käsikirjassa (s. 157-158), johon katsausten tekijöiden on syytä tutustua arviointia tehdessään. Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (n/a). (JBI 2011.)

Kirjoittaja _____ Vuosi _____ Nro _____
Arvioija _____ Päiväys _____

Arviointikriteeri	K	E	?	n/a
1. Perustuiko tutkimus satunnaistettuun tai näennäisesti satunnaistettuun otantaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Olivatko otoksen hyväksymiskriteerit määritetty selkeästi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oliko sekoittavat tekijät tunnistettu ja todettiin niiden käsittely?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Arvioitiinko tulokset käyttäen objektiivisia kriteerejä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jos ryhmiä vertailtiin keskenään, oliko niiden kuvaus riittävä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Oliko seurantaajankohta riittävän pitkä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Olivatko tutkimuksen keskeyttäneiden tulokset kuvattu ja sisällytetty analyysiin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Oliko tulokset mitattu luotettavasti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Käytettiinkö soveltuvia tilastollisia menetelmiä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokonaisarviointi: Hyväksy Hylkää Lisätietoja tarvitaan

Kommentteja (mukaan lukien syy hylkäykseen):

Joanna Briggs instituutin (JBI) kriittisen arvioinnin tarkistuslista kokeellisen tutkimukselle



21.5.2013
OHJE

JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kokeelliselle tutkimukselle

Kriittisen arvioinnin tarkistuslistaa käytetään tutkimuksen metodologisen laadun arviointiin ja tutkimuksen tuloksiin vaikuttavan harhan riskin tunnistamiseen. Arviointikriteerit määrittyvät käytetyn tutkimusasetelman mukaisesti. Järjestelmällisen katsauksen teossa edellytetään kahden tutkijan itsenäisesti tekemää arviointia.

JBI-katsausta laadittaessa kokeellisen tutkimuksen arviointi toteutetaan SUMARin Mastari-moduulissa alla olevien kriteereiden mukaisesti. Arviointikriteerien yksityiskohtaiset sisällöt on kuvattu Joanna Briggs instituutin (JBI) julkaisemassa katsauksen tekijöiden käsikirjassa (s.154-156), johon katsausten tekijöiden on syytä tutustua arviointia tehdessään. Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (n/a). (JBI 2011.)

Kirjoittaja _____ Vuosi _____ Nro _____
Arvioija _____ Päiväys _____

Arviointikriteeri	K	E	?	n/a
1. Oliko osallistujien ryhmiin jakaminen todella satunnaistettu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Oliko osallistajat sokkoutettu ryhmiin jaettaessa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oliko tutkimusryhmiin jakautuminen salattu jaosta vastaavalta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Olivatko tutkimuksen keskeyttäneiden tulokset kuvattu ja sisällytetty analyysiin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oliko tutkittavien ryhmiin jako salattu tuloksia arvioivalta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Olivatko koe- ja kontrolliryhmät samankaltaisia tutkimuksen alussa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Hoidettiin ryhmiä yhdenmukaisesti lukuun ottamatta tutkimuksen kohteena olevaa menetelmää?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mitattiinko tulokset samalla tavalla kaikissa ryhmissä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Oliko tulokset mitattu luotettavasti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Käytettiinkö soveltuvia tilastollisia menetelmiä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokonaisarviointi: Hyväksy Hylkää Lisätietoja tarvitaan

Kommentteja (mukaan lukien syy hylkäykseen):

Liitetaulukko alkuperäistutkimuksista

Numero	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka ja vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja aineiston keruutapa	Tutkimuksen keskeiset tulokset	JBI laatu-pisteet
1.	Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. BMC Health Services Research 2009. 9(8).1-10.	Ho, W-H, Ching S. C., Shih Y-L., Lian, R-D. 2009. Taiwan.	Tutkia hoitajien kokeman stressin vaikutusta työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen ja vahvistaako työnkierto sairaanhoitajien organisaation tavoitteiden omaksumista lisäämällä työtyytyväisyyttä ja halua pysyä työssä ja sitoutua organisaatioon.	Kvantitatiivinen Kyselytutkimus tutki- mus.N=532 sairaan- hoitajaa, vastauspro- sentti 81,8%. Aineisto analysoitiin raken- neyhtälömallinnuksen (SEM) menetelmällä, muodostettu aiemman ulkomaisen tutkimus- tiedon ja testattujen kyselylomakkeiden pohjalta.	Hoitajien stressillä on voimakkaampi heiken- tävä vaikutus organisa- atioon sitoutumiseen kuin työhyvinvointiin. Roo- liepäselvyyksien vähen- täminen stressiin vaikut- tavissa tekijöissä on paras vaikutus lisätä sairaanhoitajien sitou- tumista organisaatioon. Hoitajien työkierto vai- kutti myönteisesti työtyy- tyväisyyteen ja organi- saatioon sitoutumiseen. Työtyytyväisyys vaikutti myönteisesti organisa- atioon sitoutumiseen. Stressi heikentää työhy- vinvointia.	6/9
2.	Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. Tai- wan. BMC Health Services	Rhay-Hun W., Ching-Yuan, H., Wen-Chen, T., Li- Yu, C., Syr-En, L., Mei-Ying L. 2010. Taiwan.	Tutkia perehdytyksen vai- kutuksia uusien sairaan- hoitajien työtyytyväisyy- teen ja organisaatioon sitoutumiseen Taiwanin sairaaloissa.	Kvantitatiivinen kysely- tutkimus. N= 306 sairaanhoitajaa, työs- kennelleet enintään 2 v. sairaalassa. Vasta- usprosentti 99,35%. Aineisto analysoitiin regressionanalyysillä	Perehdyttäjien roolimäl- lina toimimisella ja työ- uran kehittämisellä on positiivinen vaikutus uusien sairaanhoitajien työhyvinvointiin ja orga- nisaatioon sitoutumi- seen. Psykososiaalisen	7/9

	Research 2010, 10: 240.1-10.			testataamalla perehdytyksen vaikutusta.	tuen vaikutus ei selittänyt yhteyttä.	
3.	Organizational Commitment of the Nursing Personnel in a Greek National Health System Hospital. International Journal of Caring Sciences 2014. 7, (1).252-257.	Effrosyni K., Prezerakos, P. 2014. Greece.	Tutkia Kreikan Ateenan alueella julkisessa sairaalassa työskentelevän hoitohenkilökunnan organisaation sitoutumisen ulottuvuuksia.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Poikkileikkaustutkimus. N=172: 142 sairaanhoitajaa ja 32 sairaala-apulaista. N=140 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti 57.33 %. Aineisto muuttujat testattiin Cronbachin alfalla ja analysoitiin OCQ-kyselyn ja demograafisten muuttujien välisenä suhteena.	Sairaanhoitajien sitoutuminen kehittyi organisaatioon, jossa he työskentelevät. Heidän ammattiin omistautumisensa oli tulosten mukaan vähäistä. Palveluvuosien määrän kasvassa lisääntyy organisaatioon sitoutuminen.	5/9
4.	Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. BMC Health Services Research 2015. 15: 363. 1-17.	Chen S. Y., Wu W.-C., Chang C. S., Lin C.-T., Kung J.-Y., Weng H.-C., Lin S. -I., Lee, Y.-T. 2015. Taiwan.	Tutkia miten organisaation oikeudenmukaisuuden käsitys vaikuttaa hoitajien organisatoriseen luottamukseen ja organisaatioon samaistumiseen, ja vaikuttaako organisatorinen oikeudenmukaisuus ja organisatorinen samaistuminen rohkaisevasti hoitajien haluun jäädä työhönsä ja sitoutua sairaalaorganisaatioon.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus tutkimus. N=386 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti 96,5 %. Aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallin (SEM) menetelmällä.	Hoitajien havaitsema/kokema organisatorinen oikeudenmukaisuus vaikuttaa merkittävästi ja positiivisesti hoitajien luottamukseen ja organisaatioon samaistumiseen (haluun yksilöityä organisaatioon), jotka vaikuttavat merkittävästi ja positiivisesti hoitajien organisaatioon sitoutumiseen. Sairaanhoitajat, joilla on korkea luottamus sairaalaorganisaatioonsa, ovat todennäköisesti affektiivisesti organisaatioonsa sitoutuneita.	8/9
5.	Perceptions of internal	Chang C.S., Chang	Tutkia vaikuttaako myön-	Kvantitatiivinen kysely-	Myönteinen käsitys si-	7/9

	<p>marketing and organizational commitment by nurses.</p> <p>Journal of Advanced Nursing 2008. 65 (1), 92–100.</p>	H.C.. 2008. Taiwan.	<p>teinen käsitys sisäisestä viestinnästä organisaatioon sitoutumisen lisääntymiseen.</p>	<p>tutkimus. Poikkileikkaustutkimus. N= 300 sairaanhoitajaa. Tutkimus tehtiin kahdessa Taiwanilaisessa ope- tussairaalassa. Vastausprosentti: 66,7%. Aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallin- nuksen (SEM) menetelmällä.</p>	<p>säisestä viestinnästä lisäsi organisaatioon sitoutumista. Viestinnän johtamisella oli suurin myönteinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Ulkoisilla toimil- la (kuten seminaarit) oli pienin vaikutus. Sisäisillä viestintätoimenpiteillä, kuten sairaanhoitajien kohtelu kuin asiak- kaina ja yrityskump- paneina vaikuttaa tar- joamalla lisääntyvää ammattillisuutta, luo myönteisen yrityskult- tuurin ja parantaa sai- raanhoitajien /lojaalisuutta sairaalaa kohtaa ja lisää organi- saation saavutuksia.</p>	
6.	<p>Pilot study for evidence-based nursing management: Improving the levels of job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave among nurses in Turkey.</p> <p>Nursing and Health Sciences 2012. 14: 221-228.</p>	Yurumezoglu H.A Kocaman G. 2012 Turkki.	<p>Tutkimuksessa analysoitiin näyttöön perustuvan hoito- työn johtamiskäytäntöjen vaikutusta sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen, organi- saation sitoutumiseen, ja aikomukseen lähteä.</p>	<p>Kvantitatiivinen kysely- tutkimus. Pilottitutki- mus. N=58 sairaanhoi- tajaa. Kvasikokeelli- nen yhden ryhmän tutkimusasetelma. Aineiston keruu tehtiin kahtena eri kertana samoilla mittareilla: 2009; vastausprosentti 49,4% ja vertailumit- taus 2011: vastaus- prosentti 36.7%. Ai- neisto analysoitiin</p>	<p>Tutkimus keskittyi to- dentamaan muuttujia, jotka lisäsivät hoitohen- kilöstön työhyvinvointia ja organisaatioon sitou- tumista. Näyttöön perus- tuvaa suosituksia olisi käytettävä hoitotyön johtamisessa.</p>	7/10

				Anovan, parittaisen t-testin ja Cochran Q-testin avulla.		
7.	<p>Role of internal marketing, organizational commitment, and job stress in discerning the turnover intention of Korean nurses.</p> <p>Japan Journal of Nursing Science 2011. 8: 87–94.</p>	Lee H., Kim M-S., Yoon J-A 2009. Korea.	Tutkia sisäisen viestinnän (IM), organisaation sitoutumisen (OC) ja työstressin (JS) vaikutuksia syrjäyttävänä tekijöinä korealaisten sairaanhoitajien irtisanoutumisaikomuksiin (IT).	Kvantitatiivinen tutkimus. Poikkileikkaustutkimus. Kyselytutkimus. N= 185 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti 98,6%. Aineisto analysoitiin kuvailevan tilastotieteen menetelmillä, usean muuttujan erotteluanalyysillä.	Organisaatioon sitoutumisella, työhyvinvoinnilla ja sisäisellä viestinnällä on merkittävä myönteinen vaikutus hoitajien aikomukseen vaihtaa työpaikkaa. Johtamisen interventioina hoitajien aikomusta vaihtaa työpaikkaa voi vähentää organisaatioon sitoutumisen osalta mahdollistamalla hoitajien urakehitystä, edistämällä vanhanaikaista organisaation ilmapiirin muuttamista ja edistämällä työn palkitsevuutta. Organisaatioon sitoutuminen oli merkittävin muuttuja verrattuna sisäiseen markkinointiin ja työstressiin sairaanhoitajien irtisanoutumisaikomuksissa. Hoitajat, joilla oli suurempi aikomuksia irtisanoutua olivat heikommin organisaatioon sitoutuneita.	7/9
8.	The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover	Brunetto Y., Xerri M., Shriberg A. , Farr-Wharton R. , Shacklock K., New-	Tutkia työpaikan ihmissuhteiden vaikutusta (koettu organisaation tuki, esimies-hoitaja-alais suhde ja	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Aineisto kerättiin kyselytutki-	Hyvinvointi oli vahva ennustaja organisaatioon sitoutumiselle ja vähensi irtisanoutu-	8/9

	<p>for nurses in Australia and the USA.</p> <p>Journal of Advanced Nursing 2013. 69 (12), 2786–2799.</p>	<p>man S, Dienger J. 2013. Australia, USA.</p>	<p>tiimityöskentely) sitoutumiseen, hyvinvointiin, organisaatioon sitoutumiseen ja aikomukseen lähteä työstä Australian ja USA:n sairaaloissa työskentelevillä sairaanhoitajilla.</p>	<p>muksella v. 2010 - 2012. N= 510, vastausprosentti 31.5%, Australialaista sairaanhoitajaa, N=718, vastausprosentti 35.7%, USA:n sairaanhoitajaa. Vaikutuksia verrattiin maiden välillä. Aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallinnuksen (SEM) menetelmällä.</p>	<p>misaikomuksia. Sairaanhoitajien johtamisen molemmissa maissa tulisi keskittyä pyrkimykseen parantaa hoitajien hyvinvointia, koska se parantaa sairaanhoitajien tuloksia. Hoitotyön johtamisessa huomioon otettu hoitajien sitoutuminen ja hyvinvointi jokapäiväisessä päätöksenteossa vaikuttavat olevan vahva ennuste sairaanhoitajien säilyttämiseen organisaatiossa.</p>	
9.	<p>Using internal marketing to improve organizational commitment and service quality.</p> <p>Journal of Advanced Nursing 2011. 67 (12), 2593-2604.</p>	<p>Tsai Y., Wu S.-W. 2011. Taiwan.</p>	<p>Tutkia sisäisen viestinnän, organisaatioon sitoutumisen ja palvelun laadun välistä yhteyttä ja soveltaa käytäntöön saadut havainnot.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus. N= 288 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti. 81,13 %. Aineisto kerättiin v. 2007. Tulokset muodostettiin yhtälömallinnuksen avulla, aineisto analysoitiin kuvailevilla tilastotieteen menetelmillä perustuen demografisiin muuttujiin. Sitoutumista ja palvelun laatua analysoitiin yksisuuntaisella ANOVA-menetelmällä.</p>	<p>Sisäisellä viestinnällä on tärkeä rooli vahvistamalla sairaalan missiota ja työntekijöiden välisiä suhteita, lisäämällä organisaatioon sitoutumista ja vähentämällä henkilöstön vaihtuvuutta. Jotta sisäisestä viestinnästä hyödyttäisiin maksimaalisen tehokkaasti, kaikkiin sisäisen viestinnän ohjelmiin tulisi yhdistää toimintasuunnitelma ja palkitsemisjärjestelmä.</p>	6/9

10.	<p>Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout.</p> <p>Japan Journal of Nursing Science 2015.12. 287-296.</p>	<p>Han S-S, Han J-W., An Y-S., Lim S-H. 2014. Korea.</p>	<p>Lisätä aiempaa tutkimustietoa muuttujista, jotka ovat yhteydessä hoitajien irtisanoutumisaikomuksiin. Tutkia stressin, työuupumuksen ja organisaatioon sitoutumisen yhteyttä sekä niiden vaikutusta hoitajien irtisanoutumisaikomuksiin.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Tehty v. 2012. N=474 sairaanhoitajaa yleissairaalassa. Vastausprosentti 96,0 %. Kyselytutkimus perustui polkuanalyysiin, jonka tarkoituksena oli testata hypoteettista mallia stressin, työuupumuksen ja organisaatioon sitoutumisen välisestä yhteydestä ja niiden vaikutusta hoitajien irtisanoutumisaikomuksiin. Aineisto analysoitiin demografisten muuttujien ja tutkimusmittareiden muuttujien välisen yhteyden avulla.</p>	<p>Työuupumus lisää irtisanoutumisaikomuksia. Rooliristiriidalla ja roolin epäselvyydellä ei ole suoraa vaikutusta hoitajien irtisanoutumisaikomuksiin, ne vaikuttivat välillisesti organisaation sitoutumista heikentävänä ja työuupumusta lisäävänä tekijää. Organisaatioiden tulisi edistää hoitajien organisaatioon sitoutumista, koska se vaikuttaa välillisesti stressiä heikentävästi ja irtisanoutumisaikkeitä vähentävästi.</p>	8/9
11.	<p>The effects of emotionally intelligent leadership behaviour on emergency staff nurses' workplace empowerment and organizational commitment.</p> <p>Nursing Leadership 2009. 22 (1).70-85.</p>	<p>Young-Ritchie C., Laschinger H., Wong C. 2009. Kanada.</p>	<p>Testatata mallia ja tutkia sairaalapäivystyksen hoitajien käsityksiä emotionaalisesti älykkään johtamiskäyttäytymisen, rakenteellisen valtaistumisen ja affektiivisen organisaatioon sitoutumisen välisistä suhteista käyttämällä Kanterin teoriaa organisaation rakenteen voimasta.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Poikkileikkaustutkimus. N= 206 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti 73%. Kaikista tutkimusmuuttujista tehtiin kuvaavat tilastot ja luotettavuusanalyysit. Aineisto analysoitiin rakenteellisella yhtälömallinuksella (SEM), jonka sisällä käytettiin polun analyysiä hypoteetti-</p>	<p>Sairaanhoitajien kokemalla työnjohdon tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä oli voimakas ja suora vaikutus hoitajien valtaistumisen tunteeseen, jolla puolestaan on vahva vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Tunneälykkäällä johtamiskäyttäytymisellä on voimakas suora vaikutus rakenteelliseen valtaistumiseen, jolla</p>	8/9

				sen mallin testaamiseksi.	puolestaan on voimakas suora vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen. Kokemus valtaistumisen tunteesta on tärkeä tekijä organisatoriselle sitoutumiselle ja avain-tekijä säilyttämään nykyiset hoitajat.	
12.	Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment Journal of Nursing Management 2010. 18. 1004-1015.	Smith L.M., Andrusyszyn M.A., Laschinger H. 2010 Kanada.	Tarkoituksena oli testata Kanteerin kehittämää teoriaa tutkimalla rakenteellisen valtaistumisen, psykologisen valtaistumisen ja huonon työpaikkakäytöksen vaikutusta vastavalmistuneiden sairaanhoitajien affektiiviseen organisaatioon sitoutumiseen.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. N=117 vastavalmistunutta sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät akuuttihoito-osastolla sairaalassa. Vastausprosentti= 51 %. Tulokset analysoitiin ja hypoteesit testattiin hierarkisella monimuuttujamenetelmällä ja regressioanalyysillä.	Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työpäikällä havaitsema korkea tasoinen rakenteellinen ja psykologinen valtaistuminen ja vähäinen työtovereiden epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen oli yhteydessä affektiiviseen sitoutumisen voimistumiseen. Vastaavasti vastavalmistuneet sairaanhoitajien havaitsema työtovereiden huono työpaikkakäyttäytyminen heikensi sitoutumista organisaatioon.	8/9
13.	Key organizational commitment antecedents for nurses paramedical professionals and non-clinical staff. Journal of Health Organization and Management	Caykoylu S., Carolyn P., Egri C., Havlovic S., Bradley C. 2011. Kanada, USA.	Tutkimuksessa testattiin integroitua kausaalimallia, joka koostui useista suorista ja välillisistä tekijöistä organisaation sitoutumista varhaisemmassa vaiheessa ennakoiviin tekijöihin. Mallia testattiin käyttämällä rakenneyhtälömallinnus-	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Tehtiin Kanadalaisessa sairaalassa, osallistujina sairaalan henkilöstö. Satunnaisotokset sisälsivät vakinaista ja määräaikaista henkilöstöä. Aineisto koot-	Työtyytyväisyystekijöistä työuralla etenemisen mahdollisuuksilla ja tyytyväisyydellä lähiesimieheen oli suora positiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Työntekijöiden valtaistumisen tunteen lisää-	8/10

	2011. 25 (1). 7-33.		ta(SEM). Mallin avulla esitetään, että työtyytyväisyyden eri näkökohdilla on erilainen vaikutus organisaatioon sitoutumisen varhaisemman vaiheen ennakoiviin tekijöihin.	tiin kahdella samalla kyselytutkimuksella. Otos: ensimmäinen kyselytutkimus tehtiin v. 1995: N= 748 (266 sairaanhoitajaa, 213 ensihoidon ammattilaista, 305 ei-kliinisen työn sairaalahenkilöstön työntekijää). Vastausprosentti 57 %. Toinen kyselytutkimus tehtiin v. 1998: N= 967 (285 sairaanhoitajaa, 384 ensihoidon ammattilaista, 298 ei-kliinisen työn sairaalahenkilöstön työntekijää). Vastausprosentti 64 %. Integroitu kausaalimallin testaus, aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallin menetelmällä (SEM)	minen, työmotivaation mahdollistaminen, tehokas johtajuus, työtovereilta saatu hyväksyntä, roolien epäselvyydet ja rooliristiriidat olivat myös tärkeitä organisaation sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tyytyväisyydellä työtovereihin oli vain epäsuora vaikutus organisaation sitoutumiseen.	
14.	The role of organizational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector. Journal of Health Organization and Management 2013. 27 (3).7-33.	Chenevert D., Jourdain G., Cole N., Banville B. 2013. Kanada.	Tutkia uupumuksen ja organisaatioon sitoutumisen välistä roolia erilaisten stressitekijöiden kehityksessä, jotka ovat peräisin organisatorisen oikeudenmukaisuuden erilaisista muodoista ja johtavat sairaus poissaoloihin. Tutkimuksessa pyritään erottamaan erityisiä tekijöitä,	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kanadalaisen julkisen terveydenhuollon laitos. Kyselylomakkeen täytti yhteensä 580 osanottajaa (48,7 %) ja N=457 (38,3 %) suostui siihen, että heidän henkilökohtaiset poissaolotiedot	Menettelytavat ja vuorovaikutuksellinen oikeudenmukaisuus vaikuttavat epäsuorasti uupumiseen vaikuttamalla välillisesti epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen kautta. Koettu epäoikeudenmukaisuus liittyy epäsuorasti lyhytaikaisiin poissaoloihin uupu-	8/9

			<p> jotka johtavat lyhyempiin ja pidempiin poissaoloihin.</p>	<p> sovitettiin kyselyvas- tauksiin. Yli 80 pro- senttia vastaajista oli naisia, ja lähes 60 % osallistui potilaan hoi- toon (37,4 % sairaan- hoitajia, 12,7 % tekni- siä asiantuntijoita ja 8,5 % ammattilaiset), 13,1 % toimistotuki- palvelut, 7,4 % elintar- vike- ja siivouspalve- luista 8,6 % ja avusta- vat palvelut 12,3 %. Mallia testattiin ja ana- lysoitiin rakenneyhtä- lömallinnuksen (SEM) ja konfirmatorisen faktorianalyysin mene- telmällä.</p>	<p> misen tekijöiden välityk- sellä. Havaittu organisa- torinen epäoikeuden- mukaisuus ei liity suo- raan poissaoloihin, se liittyy epäsuorasti uu- pumisen ja psy- kosomaattisten vaivo- jen/ sairauksien kautta. Stressimalli selittää parhaiten uupumuksen ja poissaolojen välisen suhteen, lääketieteelli- nen malli selittää parhai- ten korkean tason psy- kosomaattisten oireiden korkean tason uupu- muksen ja poissaolojen välillä. Tulokset vahvis- tavat molemmat mallit. Tuloksia voidaan selit- tää työn mukauttamis- strategialla (selviytymis- strategialla).</p>	
15.	<p>The relationship between organizational socializa- tion and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities.</p> <p>Personnel Review 2010. 39 (5). 537-556.</p>	<p>Cohen A., Veled- Hecht A. 2008. Israel.</p>	<p>Tutkia pitkäaikaisaira- hoidon hoitajien organisa- tion sosiaalistumisen ja sitoutumisen välistä yhteyt- tä (affektiivinen organisa- tion sitoutuminen, työhön sitoutuminen, työryhmään sitoutuminen, työhön osal- listuminen). Tavoitteena oli myös tutkia, säilyykö yhtey- s, kun organisaation oi- keudenmukaisuus sisälly-</p>	<p>Kvantitatiivinen kysely- tutkimus. N= 109 hoi- totyöntekijää, jotka olivat olleet työsken- nelleet enintään 3,5 vuotta työsuhteessaan pitkäaikaishoidon hoi- tolaitoksessa Israelis- sa. Vastausprosentti 70%. Aineisto analy- soitiin korrelaatio- ja regressioanalyysillä.</p>	<p>Organisaation sosiaalis- taminen oli yhteydessä kaikkiin sitoutumisen muotoihin; erityisesti organisaation sitoutumi- seen, työryhmien sitou- tumiseen ja työhön osal- listumiseen. Yhteys säilyi kun yhtälöön lisät- tiin organisaation oikeu- denmukaisuus. Mallit selittivät suhteellisen</p>	7/9

			tetään muuttujiin.	Korrelaatioanalyysin avulla esiteltiin tutkimuksen muuttujien keskinäisiä suhteita. Regressionalyysia käytettiin muiden hypoteesien testaamiseen. Regressio suoritettiin kolmessa vaiheessa.	suuren määrän sitoutumiseen liittyviä muuttujia. Organisaatioon sitoutumista voidaan edistää johtamisen kautta tarjoamalla oikeudenmukaista kohtelua, hyviä työolosuhteita ja hyvin suunnitelluilla organisaation perehdytysohjelmalla, joka on suunniteltu uusien työntekijöiden sosiaalistamiseksi organisaatioon.	
16.	Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. International Journal of Organizational Analysis. 2010. 18 (1). 129-147.	Lee O. F., Tan, J. A., Rajeshkhar, J. 2010. USA.	Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia tavoitesuuntautuneisuuden ja organisaatioon sitoutumisen välistä suhdetta työntekijöiden työhön liittyviin asenteisiin ja työn suorittamiseen sairaalassa.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus, tehty verkkokyselynä. Singapo-relaisensairaalan työntekijät. N=497 sairaalan työntekijää. (10.1% hallinnon työntekijöinä, 56.3% sairaanhoitajina, 11.1% potilaspalvelun tehtävissä, 5% farmaseutti/ tekniikko, 7,4% toimistotyössä ja muissa työtehtävissä 10,1%). Vastausprosentti: 55%. Käsitteellistä mallia testattiin käyttämällä kolmivaiheista välittäjämenetelyä rakenteellisen yhtälömallinnuksen avulla. Aineisto analysoitiin faktorianalyysil-	Tavoiteohjautuvien työntekijöiden affektiivisessä sitoutumisessa korostui työympäristön tuki heidän osaamisen ja taitojen lisäämiselle. Työntekijät, jotka olivat samanaikaisesti voimakkaasti affektiivisesti ja normatiivisesti sitoutuneita, olivat tyytyväisempiä työhönsä. Affektiivisesti sitoutuneet työntekijät ovat todennäköisesti sitoutuneet innovoivaan työskentelytapaan. Normatiivisesti sitoutuneissa samaa yhteyttä ei havaittu.	7/9

				la (CFA).		
17.	<p>The Impact of Unit Leadership and Empowerment on Nurse's Organizational Commitment.</p> <p>JONA 2009. 39 (5). 228-335.</p>	<p>Finegan J., Wilk P. 2009. Kanada.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli testata monimuuttujamallia yhdistämällä johtamisen ja valtaistumisen vaikutuksia sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumiseen.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus. N= 3 156 sairaanhoitajaa, jotka olivat työssä 217 eri sairaaloiden osastolla Canadian Ontariossa. Vastausprosentti: 40%. Mallia testattiin ja aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallinuksella (SEM) monimuuttujamenetelmällä.</p>	<p>Hoitajien organisatorisessa sitoutumisessa korostuu voimakkaasti johtajuuden merkitys luomalla olosuhteita, joiden tuloksena on sitoutuneita hoitotyöntekijöitä. Valtaistavat työympäristöt edistävät hoitajien organisaatioon sitoutumista suoraan sekä välillisesti lisäämällä kokemusta psykologisesta valtaistumisen tunteesta. Tutkimuksen tulokset osoittivat organisaatioon sitoutumisen monimuuttujamallin soveltuvan hoitotyöhön.</p>	8/9
18.	<p>Perception of Practice Environment, Organizational Commitment, and Intention to Leave Among Asian Nurses Working in U.S. Hospitals.</p> <p>Journal for Nurses in staff development 2008. 24 (6). 276–282.</p>	<p>Liou S-R., Grobe S. 2008. USA.</p>	<p>Tutkia USA:n sairaaloissa työskentelevien aasialaisten sairaanhoitajien yhteisöllisen suuntautumisen yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen ja irtisanoutumisaikomuksiin.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Poikkileikkaustutkimus. Korrelaatiomalli. N=35 aasialaista syntyperää olevaa sairaanhoitajaa. Vastausprosentti: 76%. Aineisto analysoitiin Pearsonin korrelaatiokertoimen ja regressioanalyysin menetelmällä.</p>	<p>Aasialaiset sairaanhoitajat olivat yhteisöllisesti suuntautuneita. Osallistujat, jotka olivat tyytyväisempiä heidän käytännön hoitotyöympäristöönsä, olivat voimakkaammin organisaatioon sitoutuneita ja aikovat jäädä nykyiseen tehtävänsä ja olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin vähemmän yhteisöllisesti suuntautuneet hoitajat Organisaatioon sitoutuminen oli välittävä</p>	6/9

					tekijä käsityksestä käytännön työympäristöstä ja aikomuksesta jättää työ.	
19.	<p>Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay.</p> <p>Health Care Manage Review 2007. 32 (2). 119-127.</p>	Gregory D. M., Way C. Y., LeFort S., Barrett B. J., Parfrey P. S. 2007. Canada.	Tutkia sairaanhoitajien käsityksiä organisaatiokulttuurista ja -käyttäytymisestä sekä testata mallia yhdistämällä kulttuurin tulokset (organisaation sitoutuminen ja aikomus jäädä).	Kvantitatiivinen, epä-kokeellinen kyselytutkimus. N = 343 kanadalaisista akuutin hoitotyön sairaanhoitajaa. Vastausprosentti: 29.4%. Mallia testattiin ja aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallinnuksella (SEM).	Rakenneyhtälömallinnus osoitti, että organisaatiokulttuurilla; erityisesti tunneilmapiiirillä ja käytännön tekijöillä, luottamuksella ja tyytyväisyydellä on vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen ja osittaista vaikutusta aikomukseen lopettaa työssä.	8/9
20.	<p>Nurses Organizational Commitment: The Discriminating Power of Gender.</p> <p>Nurs Admin Q 2007. 31 (1).61-67.</p>	Ferreira M. M. F. 2007. Portugal.	Kuvata sairaanhoitajien organisaation sitoutumisen affektiivisia, normatiivisia ja jatkuvuusulottuvuuksia, sekä analysoida sukupuoleen liittyvän sitoumuksen eroja.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. Tehty kuudessa portugalilaisessa sairaalassa. N= 1201 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti: 42.70%. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin keskiarvon, keskihajonnan ja riippumattoman t testin avulla.	Organisaatioon sitoutuminen oli korkeampi kaikissa ulottuvuuksissa naissairanhoitajilla verrattuna miessairanhoitajiin. Ero on merkittävä vain organisatorisen ja jatkuvan sitoutumisen kannalta.	9/9
21.	<p>Staff Nurse Commitment, Work Relationships, and Turnover Intentions. A Latent Profile Analysis.</p> <p>Nursing Research 2014. 63 (3).170-181.</p>	Gellatly I. R., Cowden T. L., Cummings G. G. 2014. Kanada.	Tunnistaa sairaanhoitajien sitoutumisen latentit profiilit ja sen jälkeen tutkia kuinka nämä erilaiset profiilit yhdistyvät sairaanhoitajien ammatilliseen kokemuksen kanssa.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus. N=336 sairaanhoitajaa, jotka vastasivat QWEST-tutkimuksen kyselyyn työelämänlaatua käsittelevässä projektissa (Cummings & Spiers, 2007/ 2010). Sairaan-	Sitoutumisasteikolla latentiprofiili analyysi osoitti kuusi erilaista profiiliryhmää. Korkealla jatkuvuusitoutumisella yhdessä korkean affektiivisen ja normatiivisen sitoutumisen kanssa voi olla erittäin myönteisiä	6/9

				<p>hoitajat työskentelivät seitsemässä eri sairaalassa: kolme yleissairaala, kolme akuutti- ja opetussairaala ja yksi pitkäaikashoidon sairaala. Tulokset analysoitiin jäsenen profiiliin riippumattomien ja sitoutumisprofiilien riippuvien muuttujien avulla, havaitut yhteydet analysoitiin kovarianssimatriisilla jäsenen profiiliryhmän ollessa itsenäisenä muuttujana.</p>	<p>vaikutuksia, profiiliin vastauksissa korostui koettu valtaistumisen tunne, autonomisuuden kokemus, sekä havaittiin korkean tason yhteenkuuluvuutta ja tukea antavia suhteita työyhteisössä. Korkean jatkuvuus sitoutumisen liittyneenä alhaiseen affektiivisen ja normatiiviseen sitoutumiseen näitä ei havaittu.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Esimerkkimerkki aineiston analyysistä, ryhmittelystä ja luokittelusta

Tutkimuskysymys 3. : Organisaatioon sitoutumista heikentävät tekijät

alkuperäisilmaus	pelkistetty ilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka	Kokoava luokka
<p>- Sairaanhoidajien kokemalla stressillä oli negatiivinen vaikutus tyytyväisyyteen työssä ja organisaation sitoutumisen. (1.)</p> <p>- Sairaanhoidajien kokemalla stressillä on voimakkaampi heikentävä vaikutus organisaation sitoutumiseen kuin työhyvinvointiin. (1.)</p> <p>- Hoitajat, joilla oli enemmän aikomuksia irtisanoutua olivat heikommin organisaatioon sitoutuneita, heillä oli korkeampi työstressi ja heikompi tietoisuus sisäisestä viestinnästä suhteessa urakehitykseen, palkitsemiseen, johtamisfilosofiaan, työympäristöön ja segmentointiin. (7.)</p> <p>-Hoitajat, joilla oli enemmän aikomuksia irtisanoutua olivat heikommin organisaatioon sitoutuneita, heillä oli korkeampi työstressi ja heikompi tietoisuus sisäisestä viestinnästä</p>	Stressin negatiivinen vaikutus (1)	Stressin negatiivinen vaikutus	Sopeutumisen heikentyneet voimavarat työssä(1,7,10)	Yksilöön liittyvät heikentävät voimatekijät (1,7,10,21)	Organisaation sitoutumista heikentävät tekijät
	Stressin heikentävä vaikutus. (1)				
	Työstressi. (7)				
	Stressin vaikutus.(10)				

<p>suhteessa urakehitykseen, palkitsemiseen, johtamisfilosofiaan, työympäristöön ja segmentointiin. (7.) -Stressin vaikutukset liittyivät organisaatioon sitoutumiseen ja työuupumukseen ja heikensivät näitä.(10.)</p> <p>Työntekijöiden sitoutumisprofiilit, joille on ominaista korkea jatkuva sitoutuminen suhteessa muihin komponentteihin (affektiivinen, normatiivinen) tai ilmaisivat vähäistä kokonaisvaltaista sitoutumista oli irtisanoutumisriski riski korkeampi.(21.) Korkea jatkuvan sitoutumisen profiiliin irtisanoutumisriski. (21) Vähäisen kokonais-valtaisen sitoutumisen ilmaisemisen vaikutus korkeampana irtisanoutumisriskinä. (21)</p> <p>Työntekijän sitoutumisprofiilin vaikutus irtisanoutumisriskiin (21) Sitoutumisprofiilin vaikutukset (21)</p>	<p>Työuupumus (10)</p> <p>Korkea jatkuvan sitoutumisen profiiliin irtisanoutumisriski. (21)</p> <p>Vähäisen kokonaisvaltaisen sitoutumisen ilmaisemisen vaikutus korkeampana irtisanoutumisriskinä. (21)</p> <p>Jatkuvuussitoutumisen vahvistaminen irtisanoutumisaikamuksia lisäävänä tekijänä. (21)</p>	<p>Työntekijän sitoutumisprofiilin vaikutus irtisanoutumisriskiin (21)</p>	<p>Sitoutumisprofiilin vaikutukset (21)</p>	<p>Yksilöön liittyvät heikentävät voimatekijät (1,7,10,21)</p>	<p>Organisaatioon sitoutumista heikentävät tekijät</p>
--	---	--	--	---	---

<p>Vahvistamalla pelkästään jatkuvuusitoutuneisuutta esim. palkankorotuksella, voidaan epähuomiossa aiheuttaa lisääntyttä riskiä irtisanoutumisaikomuksiin ellei vahvisteta kaikki kolme sitoutumisen profiilia samanaikaisesti (21.)</p> <p>Jatkuvuusitoutumisen vahvistaminen irtisanoutumisaikomuksia lisäävänä tekijänä. (21)</p>					
<p>Hoitajat, joilla oli enemmän aikomuksia irtisanoutua, olivat heikommin organisaatioon sitoutuneita, heillä oli korkeampi työstressi ja heikompi tietoisuus sisäisestä viestinnästä suhteessa urakehitykseen, palkitsemiseen, johtamisfilosofiiaan, työympäristöön ja segmentointiin. (7.)</p>	<p>Irtisanoutumisaikomusten yhteys heikentyneeseen organisaatiositoutumiseen. (7)</p>	<p>Irtisanoutumisaikomusten heikentävä vaikutus organisaatiositoutumiseen (7)</p>	<p>Sisäisen viestinnän saavuttamattomuus (7,)</p>	<p>Organisaation heikentyneet voimakeijät (7, 10, 12, 13, 19)</p>	<p>Organisaation sitoutumista heikentävät tekijät</p>
<p>(Työ)roolin epäselvyydellä oli merkittävä heikentävä vaikutus organisaation sitoutumiseen.</p>	<p>Työroolin epäselvyys. (10)</p>	<p>Työroolien epäselvyys ja rooliristiriidat(10,13)</p>			

(10.)					
Rooliristiriidalla ja roolin epäselvyydellä ei ole suoraa vaikutusta hoitajien irtisanoutumisaikaisiin, mutta ne vaikuttivat välillisesti organisaation sitoutumista heikentävänä ja työuupumusta lisäävänä tekijänä. (10.)	Rooliristiriita ja roolin epäselvyys. (10)				Organisaation sitoutumista heikentävät tekijät
Työroolien selkeyden puutteella on kielteinen vaikutuskielteen vaikutus tulevien uraroolien näkemiseen organisaatiossa. (13.)	Työroolien selkeyden puute yhteydessä tulevien uraroolien haluamiseen. (13)				
Terveystuolun työntekijät, jotka kokevat enemmän roolin epäselvyyttä ja rooliristiriitoja ovat heikommin organisaatioon sitoutuneita. (13.)	Roolin epäselvyys ja rooliristiriidat. (13)				
Vastavalmistuneet sairaanhoitajien havaitsema työtoverien huono työpaikkakäyttäytyminen heikensi sitoutumista organisaatioon enemmän kuin havaittu lähiesimiehen huono	Työtoverien huono työpaikkakäyttäytyminen. (12) Lähiesimiehen huono työpaikkakäyttäytyminen. (12)	Huono työpaikkakäyttäytyminen (12)			

työpaikkakäyt- täytyminen.(12.)					
Sairaanhoidajilla, joilla oli kielteisiä käsityksiä organisaatiokulttuurista (tunneilma- piiri, käytäntöihin liittyvät kysymykset ja yhteistyösuhteet), luottamuksesta ja sitoutumisesta, eivät todennäköisesti aio pysyä nykyisessä työorganisaatiossaan. (19.)	Kielteisiä käsitykset organisaatiokulttuurista. (19) Kielteisiä käsitykset luottamuksesta ja sitoutumisesta. (19)	Kielteiset käsitykset organisaatiokulttuurista. (19)			Organisaation sitoutumista heikentävät tekijät
Työntekijöiden sitoutumisprofiilit, joille on ominaista korkea jatkuva sitoutuminen suhteessa muihin komponentteihin (affektiivinen, normatiivien) tai ilmaisivat vähäistä kokonaisvaltaista sitoutumista oli irtisanoutumisriski riski korkeampi. (21.)	Korkea jatkuvan sitoutumisen profiilin irtisanoutumisriski. (21) Vähäisen kokonaisvaltaisen sitoutumisen ilmaisemisen vaikutus korkeampana irtisanoutumisriskinä. (21)	Työntekijän sitoutumisprofiilin vaikutus irtisanoutumisriskiin (21)	Sitoutumisprofiilin vaikutukset (21)		
Vahvistamalla pelkästään jatkuvuussitoutuneisuutta esim. palkankorotuksella, voidaan epähuomiossa aiheuttaa lisääntynyttä riskiä irtisanoutumisaikomuksiin ellei vahvisteta	Jatkuvuussitoutumisen vahvistaminen irtisanoutumisaikomuksia lisäävänä tekijänä. (21)				

kaikki kolmea sitoutumisen profiilia samanaikaisesti (21.)					
---	--	--	--	--	--

Pääluokat (2):**1) Yksilöön liittyvät heikentävät voimatekijät**

(1,7,10,21)

Alaluokat:

- Sopeutumisen heikentyneet voimavarat työssä (1,7,10)
- Yksilön sitoutumisprofiilin vaikutukset (21)

2) Organisaation heikentynyt vetovoima (7, 10, 12, 13, 19)Alaluokat:

- Organisaation sisäisen viestinnän saavuttamattomuus (7)
- Kielteinen organisaatiokulttuuri (10, 12,13,19)

Kokoava luokka:**Organisaatioon sitoutumista heikentävät tekijät**