

Virpi Maunula

Sairaanhoidajien työhön sitoutuminen

kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

YAMK

Kliininen asiantuntija

Opinnäytetyö

11.5.2015

Tekijä(t) Otsikko	Virpi Maunula Sairaanhoitajien työhön sitoutuminen
Sivumäärä Aika	19 sivua + 2 liitettä 11.5.2015
Tutkinto	Sairaanhoitaja YAMK
Koulutusohjelma	Kliininen asiantuntija
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori, TtT, Iira Lankinen
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen avulla kartoittaa sairaanhoitajan työhön sitoutumista. Tavoitteena on hyödyntää saatuja tuloksia esimiestyössä ja sen kehittämisessä, uuden työntekijän perehdyttämisessä ja kehityskeskusteluissa. Tutkimuskysymykset ovat: 1. Mitkä tekijät edistävät sairaanhoitajan työhön sitoutumista? 2. Mitkä tekijät estävät sairaanhoitajan työhön sitoutumista?</p> <p>Tietokannoiksi valittiin terveysalan kotimaisista tietokannoista Medic ja Melinda ja kansainvälisistä tietokannoista Cinahl ja Ovid Medline. Aineistoa haettiin MeSH- ja Ysa-asiasanoilla. Hakusanoina käytettiin sairaanhoita*, hoitotyö*, sitoutumi*, nurse, nursing ja commitment. Alkuperäistutkimuksille määriteltiin sisäänottokriteerit ja poissulkukriteerit. Tiedonhaun tuloksena saatiin 326 artikkelia, joista otsikon perusteella valittiin mukaan 20 artikkelia. 20 artikkelista luettiin tiivistelmä, jonka mukaan valittiin 12 artikkelia kokotekstilukuun. Kokotekstin perusteella lopulliseen aineistoon valittiin 9 artikkelia.</p> <p>Aineiston perusteella sairaanhoitajan työhön sitoutumista edistävät organisaatiosta, esimiehestä, kollegoista ja työntekijöistä itsestään johtuvat tekijät. Sairaanhoitajan työhön sitoutumista estävät organisaatiosta, esimiehestä, kollegoista ja työntekijöistä itsestään johtuvat tekijät.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista saatua tietoa voidaan hyödyntää esimiestyössä ja sen kehittämisessä, uuden työntekijän perehdyttämisessä ja kehityskeskusteluissa. Tuloksista saatu tieto antaa esimiehille tietoa, mihin asioihin tulee kiinnittää huomiota uuden työntekijän perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa saadakseen työntekijät sitoutumaan työhönsä. Sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen edistävien tekijöiden vaikutuksista johtuen voidaan sitoutumisella nähdä olevan vaikutusta työn tehokkuuteen, suorituskykyyn sekä korkealaatuiseen ja eettisesti kestäväen hoitotyön toteuttamiseen.</p>	
Avainsanat	sairaanhoitaja, hoitotyö, sitoutuminen

Author(s) Title Number of Pages Date	Virpi Maunula Nurse's commitment of work 19 pages + 2 appendices 11 May 2015
Degree	Master of Social Services and Health Care
Degree Programme	Master's Degree Programme in Advanced Clinical Practice
Specialisation option	.
Instructor(s)	Senior lecturer, Ph.D Iira Lankinen
<p>The purpose of this study is to survey the nurse's commitment of work with help of review of literature. The aim is to benefit results at leadership work and its development, at initiation of a new worker and at development discussion. The questions of this study are: 1. Which are the factors that promote the commitment of work by nurses? 2. Which are the factors that prevent the commitment of work by nurses?</p> <p>Finnish health databases Medic and Melinda were chosen, from international databases Cinahl and Ovid Medline. The material was searched by index terms MeSH and Ysa. Head-words sairaanhoita* (i.e. nurse) hoitotyö* (i.e. nursing), sitoutumi* (i.e. commitment), nurse, nursing and commitment. Inclusion and exclusion criteria were defined to the original researches. 326 articles were found by search from databases, 20 of them were chosen on the basis of article's title. These twenty abstracts were read and 12 of them were chosen to be read entirely. On the basis of that nine articles were chosen to the definitive material.</p> <p>Based on the material, nurse's commitment of work is promoted by factors related to organisation, superior, colleagues and workers themselves. Nurse's commitment of work is prevented by factors related to organisation, superior, colleagues and workers themselves.</p> <p>The results of this study might be used at leadership work and its development, at initiation of a new worker and at development discussions. The information found from results gives knowledge to superiors to find out the points to pay attention to at initiation of a new worker and at development discussions to promote workers commitment of work. Due to the effect of factors that promote the commitment of work by nurses, efficiency of work, performance, high quality and ethically sustainable nursing can be seen to be influenced by commitment.</p>	
Keywords	Nurse, nursing, commitment

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sairaanhoitajan työ muuttuvassa yhteiskunnassa	2
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset	5
4	Opinnäytetyön toteutus	5
4.1	Tutkimusaineiston keruu	6
4.2	Aineiston analysointi	9
5	Tulokset	10
5.1	Työhön sitoutumista edistävät tekijät	10
5.2	Työhön sitoutumista estävät tekijät	11
6	Eettisyys ja luotettavuus	13
7	Johtopäätökset ja pohdinta	16

Lähteet

Liitteet

Liite 1. Tietokannat, käytetyt hakusanat, valitut- ja hyväksytyt tutkimukset

Liite 2. Analysoidut tutkimukset

1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) selvityksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työvoiman saamisessa on ollut ongelmia aiempaa enemmän. Työnhakijoiden puutteellinen koulutus, erityisosaaminen sekä työn tilapäisyys ovat aiheuttaneet viime vuosina rekrytointiongelmia. Vaikkakin työvoiman saatavuudessa on nähtävissä myös alueellisia eroja, pulaa sairaanhoitajista on kuitenkin kaikkialla Suomessa. (Koponen ym. 2012.)

Sairaanhoitajaliiton vuonna 2014 tekemän työolobarometrin mukaan sairaanhoitajat ovat entistä tyytymättömämpiä työoloihin ja johtamiseen. Sairaanhoitajien tyytymättömyys työoloihin ei ilmene potilaiden huonona hoitona vaan ajaa sairaanhoitajat hakeutumaan muille aloille. Etenkin nuorten sairaanhoitajien kohdalla on nähtävissä, että odotukset sairaanhoitajan työstä eivät vastaa sosiaali- ja terveyshuollon työpaikkojen todellisuutta. Nuoret sairaanhoitajat hakeutuvatkin muille aloille, jos heillä ei ole mahdollisuutta tehdä työtään hyvin ja myös kehittyä siinä. Sairaanhoitajilla on vahva ammattietiikka, he ovat ylpeitä ammatistaan ja haluavat myös tehdä työnsä hyvin. (Sairaanhoitajaliitto 2014.)

Vuonna 2010 suurista ikäluokista oli eläkkeelle siirtynyt yli 60 % väestöstä. Eläkeläisten määrä tulee jatkossa kasvamaan, kun 1950- ja 1960-luvulla syntyneet ikäluokat jäävät eläkkeelle. (Tilastokeskus 2012.) Eläkeläisten määrän jatkaessa kasvuaan ja väestön vanhetessa tarvitaan ammattinsa osaavaa terveydenhuoltoalan henkilökuntaa pysymään alalla ja samalla tarvitaan myös lisää ammattinsa osaavia hoitajia. Vuonna 2011 sosiaali- ja terveysalalla oli melkein 400 000 työllistä, joka on 16 prosenttia kaikista työllisistä. Terveystieteiden alalla on keskimääräistä vanhempi työvoiman rakenne, sillä yli 50-vuotiaita on 37 prosenttia. Tämä merkitsee sitä, että lähitulevaisuudessa eläkkeelle jäävien määrä on keskimääräistä suurempi. Samaan aikaan palvelujen tarvitsijoiden määrä kasvaa vanhusikäluokkien kasvaessa. (Koponen ym. 2012.) Nuoret sairaanhoitajat tulisi saada sitoutumaan sairaanhoitajan työhön ja jäämään alalle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin kirjallisuuskatsauksen avulla kartoittaa, mitkä tekijät edistävät ja estävät sairaanhoitajien sitoutumista työhön.

2 Sairaanhoidajan työ muuttuvassa yhteiskunnassa

Hallitus on antanut joulukuussa 2014 eduskunnalle esityksen uuden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen eli sote-uudistuksen järjestämisestä. Sote-uudistuksella on tarkoitus vahvistaa sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluita uudistamalla sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteita, ohjausta ja hallintoa. (STM 2015.) Sote-uudistuksen tavoitteena on turvata kaikille ihmisille yhdenvertaiset ja asiakaslähtöiset sekä laadukkaat sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut maanlaajuisesti. (STM 2015.) Sote-uudistuksen käsittelyn kuitenkin rauettua eduskunnassa sen jatkovalmistelu ja toimeenpano siirtyy seuraavalle hallituskaudelle. Yhdenvertaisten palvelujen turvaamiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi on sote-uudistus välttämätön. (STM 2015.) Terveystaloudella on menossa muitakin muutoksia. Vuonna 2008 alkanut talouskriisi ja siitä seurannut lama on lisännyt tehokkuuden vaatimuksia myös terveydenhuoltoon. Terveystalouden toiminnan kehittämisessä on otettava huomioon entistä enemmän myös taloudelliset tekijät. (Surakka 2009: 9.)

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa ja ylläpitää terveydenhuoltohenkilöstöstä valtakunnallista ammattihenkilöstörekisteriä (Valvira 2015). Terveystalouden ammattihenkilöstö merkitään terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen keskusrekisteriin (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559 4 §). Terveystalouden henkilöstöstä ja sen toiminnasta on säädetty laissa ja asetuksissa. Lain terveydenhuollon ammattihenkilöistä tarkoituksena on edistää palvelua ja laatua terveydenhuollossa sekä lisätä potilasturvallisuutta. Lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilöstöllä on oltava ammattitoiminnan edellyttämä koulutus sekä muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet. Terveystalouden henkilöstön ammattinimikkeen käyttöoikeus edellyttää, että henkilö on suorittanut asianomaiseen ammattiin johtavan koulutuksen. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559 2 §.)

Sairaanhoidajan tehtävänä yhteiskunnassa on potilaiden hoitaminen. Hoitotyön tavoitteisiin kuuluvat terveyden palauttaminen ja edistäminen sekä myös säilyttäminen. Hoitotyötä tarvitaan silloin, kun ihminen ei pysty toimimaan sosiaalisissa rooleissaan tai huolehtimaan itsestään tai mahdollisesti hoitamaan hänen huolenpidostaan riippuvaisia muita ihmisiä. (Eriksson ym. 2012: 75.) Työtä ohjaavat säädökset, ohjeet, hoitotyön arvot

ja eettiset periaatteet. Sairaanhoidajan ammatillisena lähtökohtana ovat voimassaoleva lainsäädäntö sekä Suomen terveystieteelliset linjaukset. Työssään sairaanhoitaja toteuttaa ja kehittää hoitotyötä, joka on tutkittuun tietoon, käytänteisiin ja ammatilliseen kokeemukseen perustuvaa toimintaa. Terveysalan ammattilaisen antamassa hoitotyössä käytetään erilaisia interventioita ja toimintoja. (Eriksson ym. 2012: 32.) Sairaanhoidajana toimiminen edellyttää myös hoitotyön asiantuntijuutta sairaanhoidajan hoitaessa itsenäisesti potilaita ja toteuttaessaan lääketieteellistä hoitoa lääkärin määräämien ohjeiden mukaisesti. Hoitotyössä sairaanhoitaja käyttää ammatillista asiantuntemustaan sekä potilaan kokemuksiin ja tarpeisiin, tutkimustietoon ja hoitosuosituksiin perustuvaa tutkimustietoa. Sairaanhoidajan toiminta perustuu näyttöön perustuvaan ammatilliseen osaamiseen. Ammatilliseen osaamiseen perustuvaa tietoa sairaanhoitaja kykenee itse hankkimaan ja arvioimaan myös kriittisesti sekä myös käyttämään sitä toimintansa perustana. Sairaanhoitaja vastaa itse ammattinsa kehittämisestä ja ammattitaitonsa ylläpitämisestä. (OPM 2006:63.)

Nuorten pohtiessa tulevaa ammattiaan ja kouluttautumista on terveydenhuoltoala edelleen kohtalaisen suosittu. Työtä terveydenhuoltoalalla pidetään mielenkiintoisena ja ihmisläheisenä. Monissa eri terveydenhuollon organisaatioissa työ koetaan kuitenkin henkisesti ja fyysisesti liian raskaaksi. Henkilöstöpulan välttämiseksi nämä tekijät on myös otettava huomioon. Terveydenhuoltoalan vetovoimaisuus on turvattava ja huomioitava kunta-alan työpaikkojen imago. (Surakka 2009: 23.) Työssä viihtymisen kannalta yksi tärkeimmistä tekijöistä yksittäisen työntekijän kohdalla on tasapaino osaamisen ja työelämän haasteiden kesken. Työn ollessa sopivan haasteellista ja vastaten työntekijän osaamista on työmotivaation ylläpitäminen mahdollista. Työntekijät saadaankin todennäköisemmin sitoutumaan organisaatioon, kun työyksiköiden henkilöstörakenne ja -määrä sekä osaaminen vastaavat toiminnan vaatimuksia. Työntekijän työsuorituksen hyvän laadun lähtökohtana ja edellytyksenä on sitoutuneisuus. (Surakka 2009: 111.)

Sitoutumisella käsitteenä tarkoitetaan Ihmisen suhdetta työntekoon. Sitoutumisen nähdään olevan psykologinen kytkös kohteen ja ihmisen välillä. Työkäyttäytymisessä sitoutuminen kuvaa sitä, että työntekijä haluaa tulla töihin, ottaa vastuun työstään ja työyhteisöstä sekä myös sen kehittämisestä. Sitoutunut ihminen työskentelee tehokkaasti ja myös innokkaasti. Sitoutumisessa voidaan nähdä kolme keskeistä kohtaa, joita ovat sitoutumisen kohde, luonne ja voimakkuus. Kohteen osalta sitoutumista tarkastellaan sen

perusteella mihin ihminen sitoutuu. Sitoutumisen kohteita voivat olla työtehtävät, ammatti, organisaatio, jokin projekti tai toiset ihmiset. Luonteen osalta sitoutumista tarkastella, millaista sitoutumisen luonne on. Luonteen perusteella sitoutuminen jaotellaan kolmenlaiseen osaan, joita ovat jatkuvuusperusteinen sitoutuminen, normatiivinen sitoutuminen sekä tunneperäinen sitoutuminen. Jatkuvuusperäisessä sitoutumisessa ihminen on halukas tekemään jatkuvasti työtä. Normatiivisessa sitoutumisessa ihmisen sisäistämiä normeja, sääntöjä ja ohjeita seuraamalla työ tehdään sopimusten mukaisesti ja ahkerasti. Tunneperäisessä sitoutumisessa sitoutuminen perustuu ihmisen arvoihin, tunteisiin ja samaistumiseen. Tunneperäisessä sitoutumisessa henkilö tuntee kiintymystä työn tekemiseen ja suorittaa sen innokkaasti tuntien samalla tekemänsä työn olevan tärkeää ja arvokasta. Sitoutumisen voimakkuutta voidaan vielä selventää hyveteorian avulla. Hyveteoriassa mahdollistuu kysymys, mikä on sopiva ja tarkoituksen mukainen sitoutuminen? (Lämsä & Hautala 2004: 92-95.)

Työhön sitoutuminen muodostuu monesta eri tekijästä. Työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat potilastyön mielekkyys, hyvä yhteistyö, autonomia työssä sekä ammatillinen osaaminen. Työssä jaksamisen keskeisinä tekijöitä ovat ammattitaito ja sen kehittäminen läpi koko työuran. Työhönsä sitoutunut työntekijä jaksaa työskennellä työssään mahdollisesti eläkeikään saakka ja ehkä ylikin. (Kalliola 2012: 34.) Sitoutumisella on vaikutusta työntekijöiden käyttäytymiseen, työsuoritukseen, osallistumiseen työyhteisössä sekä organisaatiossa pysymisessä. Työntekijän tullessa uuteen organisaatioon on huolehdittava monista asioista, jotta työntekijä saadaan myös pidettyä siellä. Vastuullisen työntekijän kuuluukin pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista ja lupauksista joita on annettu rekrytoinnin eri vaiheissa. (Surakka 2009: 63.) Terveystieteillä työhönsä sitoutuneella hoitajalla on myönteinen suhtautuminen työn tekemiseen ja toisten kunnioittamiseen. Työhönsä sitoutunut hoitaja on myös kiinnostunut oman työnsä sekä työyhteisön kehittämisestä. (Hillebrand 2012.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen avulla kartoittaa sairaanhoitajan työhön sitoutumista. Tavoitteena on hyödyntää saatuja tuloksia esimiestyössä ja sen kehittämisesä, uuden työntekijän perehdyttämisessä ja kehityskeskusteluissa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitkä tekijät edistävät sairaanhoitajan työhön sitoutumista?
2. Mitkä tekijät estävät sairaanhoitajan työhön sitoutumista?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksia voidaan tehdä narratiivisena, perinteisenä, systemoituna tai systemaattisena (Johansson ym. 2007: 3). Tässä opinnäytetyössä toteutettiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää huomioiden kuitenkin, mm. että opinnäytetyöntekijöitä oli vain yksi.

Kirjallisuuskatsaus on tieteellinen tutkimusmenetelmä, johon kerätään ja jäsennetään jo aiemmin tutkittua ja olemassa olevaa tutkimustietoa. Yhteen tiettyyn aiheeseen liittyviä tutkimuksia yhteen kokoamalla saadaan kuva siitä kuinka paljon ja millaisia tutkimuksia sisällöllisesti ja menetelmällisesti pääsääntöisesti on. Kirjallisuuskatsauksen avulla onkin mahdollista hahmottaa jo olemassa olevan tutkimuksen kokonaisuutta. (Johansson ym. 2007: 3.)

Kirjallisuuskatsaus on luotettava tapa yhdistää aikaisempaa tutkittua tietoa. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan välttää mahdollista systemaattista harhaa sekä osoittaa puutteet tutkimustiedossa tai jo olemassa oleva mutta mahdollisesti systematisoimaton tutkimustieto. Näin ollen kirjallisuuskatsaus saattaa mahdollisesti lisätä alkuperäistutkimusten tarvetta tai jopa estää tarpeettomien tutkimusten toteutuksen. (Kääriäinen & Lahtinen 2006: 37.)

Kirjallisuuskatsaukset ovat tärkeää tieteellistä tiedon siirtoa. Tieteellisen tiedon tunnusmerkkejä ovat sen julkisuus: tieto on kaikkien luettavissa, käytettävissä ja arvioitavissa ja se raportoidaan lukuisissa julkaisuissa. (Johansson ym. 2007:2.)

Kirjallisuuskatsauksen tekeminen vaatii hyvää perehtymistä tutkittavaan aineistoon. Tutkittava alue on tunnettava hyvin, jotta tutkimukseen tulisi valittua vain asianmukainen suoraan tutkimusaineistoon liittyvä kirjallisuus. Kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollisuus osoittaa osaavansa suodattaa tutkitusta tiedosta pääasiat ja rakentamaan niistä omin sanoin tutkimukselleen perustan. Luotettavaan kirjallisuuskatsaukseen ja sen tekemiseen tarvitaan vähintään kaksi tekijää ja heidän kiinteää yhteistyötä. Kahden tekijän yhdessä käydessä läpi aikaisempaa tutkimustietoa on se myös argumentointitaitoja sekä ajattelua kehittävä prosessi. (Johansson ym. 2007: 46.) Kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen opettaa paljon itse tutkimuksen tekemisestä ja lähdetiedon viittauskäytännöistä. (Hirsjärvi ym. 2009: 259).

Kirjallisuuskatsaus etenee vaihe vaiheelta, jossa jokainen vaihe on tarkkaan kirjattu ja määritelty katsauksen toistettavuuden mahdollistamiseksi ja virheiden minimoimiseksi. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet suunnittelusta raportointiin voidaan karkeasti jaotella kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaiheeseen kuuluu katsauksen suunnittelu. Toiseen vaiheeseen kuuluu katsauksen hakujen tekeminen hakuineen, analysointeineen ja myös synteeseineen. Kolmanteen ja viimeiseen vaiheeseen kuuluu katsauksen raportointi. (Johansson ym. 2007: 5.)

4.2 Tutkimusaineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä haut kohdistettiin sellaisiin terveysalan tietokantoihin, joista oletettiin saatavan oleellista tietoa tutkimuskysymysten kannalta. Tietokannoiksi valittiin terveysalan kotimaisista tietokannoista Medic ja Melinda ja kansainvälisistä tietokannoista Cinahl ja Ovid Medline.

Aineistoa haettiin MeSH- ja Ysa-asiasanoilla. Hakusanoina käytettiin sairaanhoita*, hoitotyö*, sitoutumi*, nurse, nursing ja commitment. Alkuperäistutkimuksille määriteltiin sisäänottokriteerit ja poissulkukriteerit (taulukko 1), jotka perustuivat kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat määriteltynä jo ennen varsinaista

tutkimusten hakuprosessia ja valintaa. (Johansson ym. 2007:59.) Haut rajattiin vuosina 2005 – 2015 julkaistuihin tutkimuksiin ja tulokset rajattiin tiivistelmän saatavuuden mukaan. Julkaisukieleksi valittiin suomi ja englanti. Haut suoritettiin maaliskuussa ja huhtikuussa 2015. Artikkelien valinnassa käytettiin tarkkoja sisäänotto- ja poissulkukriteereitä, joilla varmistettiin valikoitujen artikkeleiden riittävä laatu. Tiedonhaun tuloksena saatiin 326 artikkelia, joista otsikon perusteella valittiin mukaan 20 artikkelia. 20 artikkelista luettiin tiivistelmät, joiden perusteella valittiin 12 artikkelia kokotekstilukuun. Kokotekstin perusteella aineistoon valittiin 9 artikkelia (kuvio1).

Taulukko 1: Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

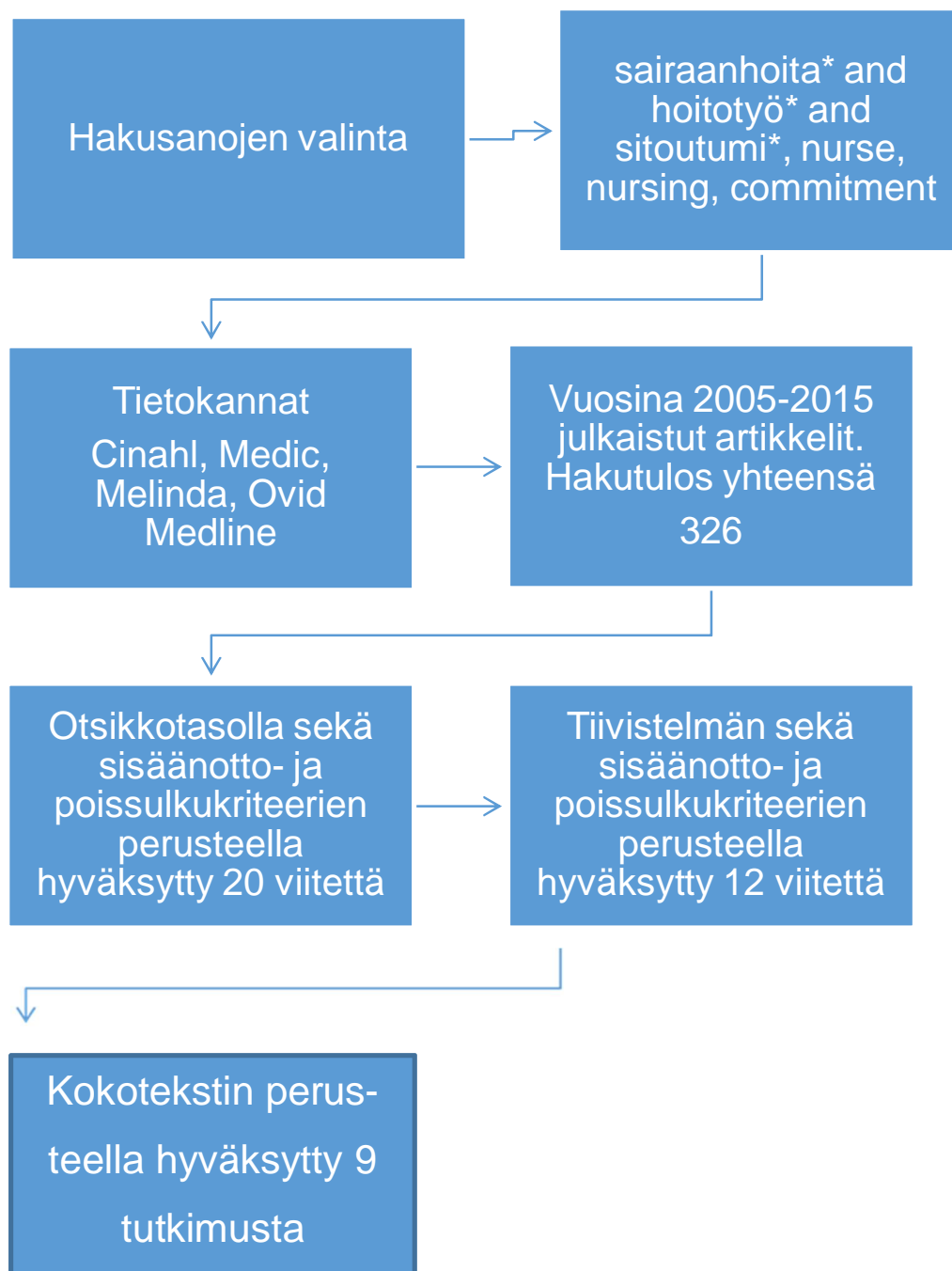
Sisäänottokriteerit:

- Tutkimukset, jotka kuvasivat sairaanhoitajien työhön sitoutumista.
- Tieteelliset artikkelit, jotka olivat vertaisarvioituja sekä tutkimukset ja väitöskirjat, jotka vastasivat sisällöllisesti ainakin toiseen tutkimuskysymyksistä
- Tutkimukset, jotka olivat tehty vuosina 2005 - 2015 välisenä aikana.
- Julkaisukieli suomi, englanti

Poissulkukriteerit:

- Tutkimukset, jotka kuvaavat yksinomaan muun henkilökunnan kuten lääkäreiden tai opiskelijoiden työhön sitoutumista.
- Ennen vuotta 2005 julkaistut tutkimukset.
- Julkaisukieli joku muu kuin Suomi tai Englanti

Kuvio 1: Kirjallisuushaku ja tutkimusten valinta



4.3 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysimenetelmällä, joka muodostuu tutkittavan aineiston sisältöä kuvaavien ilmausten tunnistamisesta, ryhmittelystä, luokittelusta ja niiden nimeämisestä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 103 -108.)

Sisällönanalyysissä käsitteet luodaan aineistosta ja luokittelu perustuu tulkintaan ja päätelyyn eli tutkijan tekemiin havaintoihin aineistosta (Kyngäs & Vanhanen 1999: 3-12). Sisällönanalyysimenetelmällä on mahdollisuus analysoida erilaisia dokumenttiaineistoja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi sopii kirjojen, erilaisten artikkeleiden, raporttien ja muun täysin järjestelemättömänkin aineiston analyysiin. Sisällönanalyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivis ja yleinen kuvaus. (Kyngäs & Vanhanen 1999: 3-12.) Laadullisen tutkimuksen sisällön analyysissä tärkeintä on aineiston looginen päättely ja tulkinta (Tuomi & Sarajärvi 2009: 108).

Analyysiyksikön valinta, tutkimusaineistoon tutustuminen, tutkimusaineiston pelkistäminen, luokittelu ja tulkinta sekä luotettavuuden arviointi ovat sisällönanalyysin eri vaiheita. (Janhonen & Nikkonen 2001: 24 - 37.) Tutkijalle selviää jo analyysivaiheessa millaisia vastauksia tutkimusongelmiin tulee. Aineiston analyysin jälkeen on vuorossa tulosten selitys ja tulkinta. Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat ydinasia tutkimuksessa. Analyysivaiheessa selviää tutkijalle se, minkälaisia vastauksia hän saa tutkimusongelmiin. Aineiston analyysin jälkeen tulokset tulisi selittää ja tulkita. Aineiston analyysin tulkinta on tutkijoiden toteuttamaa analyysin tulosten pohdintaa ja omien johtopäätösten tekoa tutkimustuloksista. Tutkimustuloksista tulee vielä laatia synteesejä, pelkkä tulosten analyysi ei riitä kertomaan tuloksia toteutetusta tutkimuksesta. Tutkimustulosten synteesi tarkoituksena on koota vielä yhteen tutkimustulosten pääseikat ja antaa vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2004: 209 -213.)

Lopullisista 9 valitusta tutkimusartikkelista etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysia ohjasivat kysymykset: mikä edistää tai estää sairaanhoitajan työhön sitoutumista? Aineistosta nousevat, sitoutumista edistävät ja estävät tekijät ryhmiteltiin, luokiteltiin ja nimettiin sairaanhoitajan työhön sitoutumiseen liittyviksi, organisaatiosta, esimiehestä, kollegoista ja työntekijöistä itsestä johtuviksi tekijöiksi. Valituista tutkimuksista laadittiin taulukko (liite 1) johon kuvattiin tutkimukset tekijät, tutkimuspaikka, tutkimusvuosi, tutkimuksen nimi, tarkoitus ja tavoite sekä vielä tutkimus aineisto ja aineiston keruu sekä tutkimuksen keskeiset tulokset.

5 Tulokset

5.1 Työhön sitoutumista edistävät tekijät

Aineiston perusteella työhön sitoutumista edistävät organisaatiosta johtuvat tekijät, (Al-Hussami 2009; Flinkman ym. 2010; Kanste 2008; Marjamäki 2006; Rodwell & Mundo 2013; Wang ym. 2011), esimiehestä johtuvat tekijät (Flinkman ym. 2010; Marjamäki 2006; Ojajärvi 2005; Rodwell & Mundo 2013; Wang ym 2011), kollegoista johtuvat tekijät (Kanto 2007; Marjamäki 2006; Ojajärvi 2005) sekä työntekijöistä itsestään johtuvat tekijät. (Al-Hussami 2009; Kanto 2007; Kuokkanen ym. 2012.)

Organisaatiosta johtuvia työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat jatkuva ja taloudellisesti turvattu työsuhde ja palkka tyytyväisyys (Marjamäki 2006), organisaation oikeudenmukaisuus (Rodwell & Mundo 2013), organisaation tuki (Al-Hussami 2009), palkitseva muutosjohtajuus (Kanste 2008), palkkojen nostaminen (Wang ym. 2011), työtyytyväisyys työaikoihin ja niiden vaikutusmahdollisuus, työyksikön koko ja sijainti sekä fyysiset tilat (Marjamäki 2006) ja urakehitysmahdollisuus. (Flinkman ym. 2010; Wang ym. 2011.)

Esimiehestä johtuvia työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat esimiehen tuki (Rodwell & Mundo 2013), lähiesimiesten persoona, johtamistapa, toiminta henkilöstön voimavarojen tukijana, työn organisointikyky, hyvä henkilöstöjohtaminen, henkilöstön ammatillisuuden tukeminen (Marjamäki 2006), mentorointi, perehdytys, riittävä henkilöstömitoitus, tasapainoinen työkuormitus (Flinkman ym. 2010), työn haastavuus, mielekkyys ja antoisuus, työssä kehittymisen mahdollisuus (Ojajärvi 2005), työn palkitsevuus, (Marjamäki 2006), työstressin vähentäminen (Flinkman ym. 2010) ja työtaakan vähentäminen. (Wang ym. 2011.)

Kollegoista johtuvia työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat psyykkinen tuki työkavereilta (Ojajärvi 2005), sosiaalinen tuki (Ojajärvi 2005, Kanto 2007), sosiaalistumisen tunne työyhteisöön, työilmapiiri ja työkavereiden väliset sosiaaliset suhteet (Ojajärvi 2005) ja työtoverit ja työtoverin tuki. (Marjamäki 2006.) Työntekijöistä itsestään johtuvia työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat hyvä työn hallinta (Kanto 2007), työtyytyväisyys (Al-Hussami 2009; Kuokkanen ym. 2012; Wang ym. 2011) ja riittävä koulutustaso. (Al-Hussami 2009.)

5.2 Työhön sitoutumista estävät tekijät

Aineiston perusteella työhön sitoutumista estävät organisaatiosta johtuvat tekijät (Kanto 2007; Marjamäki 2006; Ojajärvi 2005), esimiehestä johtuvat tekijät (Kanste 2008; Marjamäki 2006; Ojajärvi 2005), kollegoista johtuvat tekijät (Flinkman ym. 2010; Kuokkanen ym. 2012; Marjamäki 2006) sekä työntekijästä itsestään johtuvat tekijät. (Flinkman ym. 2010; Ojajärvi 2005.)

Organisaatiosta johtuvia työhön sitoutumista estäviä tekijöitä ovat alipalkkaus (Marjamäki 2006), se, että työntekijällä ei ole työssä kehittymisen mahdollisuutta (Ojajärvi 2005), epävarma työsuhde, organisaation taholta tulleet muutokset eli työpaikan epävarmuus (Marjamäki 2006), työn määräaikaisuus ja tyytymättömyys hitaaseen palkkakehitykseen. (Kanto 2007.)

Esimiehestä johtuvia työhön sitoutumista estäviä tekijöitä ovat esimiehen aktiivinen valvonta, henkilöstön passiivinen välttäminen, etäinen, vastuuta ja päätöksentekoa karttava johtajuus (Kanste 2008), henkilöstön voimavarojen puutteellinen tukeminen, lähiesimiehen persoona, lähiesimiehen huono johtaminen, neutraaliuus ja näkymättömyys, puutteellinen henkilökunnan ammatillisuuden tukeminen, työaikajärjestelyihin liittyvät ongelmat, työn liiallinen kuormittavuus (Marjamäki 2006; Ojajärvi 2005) ja työn vähäinen palkitsevuus. (Marjamäki 2006.)

Kollegoista johtuvia työhön sitoutumista estäviä tekijöitä ovat hankala työyhteisö eli huono työilmapiiri ja työtoverien tuen puute (Marjamäki 2006), ristiriidat ja avoimuuden puute työyhteisössä. (Kuokkanen ym. 2012.) Työntekijöistä itsestään työhön sitoutumista estäviä tekijöitä ovat ammatin sattumanvarainen valinta ja ammatinvalinnan toissijaisuus, työuupumus, työtyytymättömyys (Flinkman ym. 2010) sekä se, että työtä ei koeta mielekkäänä, antoisana eikä työ ole haastavaa. (Ojajärvi 2005.)

Taulukko 2: Sitoutumista edistävät ja estävät tekijät

Edistävät tekijät:	Estävät tekijät:
<p>Organisaatiosta johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jatkuva ja taloudellisesti turvattu työsuhte ja palkka tyytyväisyys ✓ Organisaation oikeudenmukaisuus ✓ Organisaation tuki ✓ Palkitseva muutosjohtajuus ✓ Palkkojen nostaminen ✓ Työtyytyväisyys työaikoihin ja niiden vaikutus mahdollisuus ✓ Työyksikkö->työyksikön koko ja sijainti sekä fyysiset tilat ✓ Urakehitysmahdollisuus <p>Esimiehestä johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Esimiehen tuki ✓ Lähiesimiesten johtamistapa ✓ Lähiesimiesten persoona ✓ Lähiesimiehen toiminta henkilöstön voimavarojen tukijana, työn organisoitukyky ✓ Lähiesimiehen hyvä henkilöstöjohtaminen ✓ Henkilöstön ammatillisuuden tukeminen ✓ Mentorointi ✓ Perekhytys ✓ Riittävä henkilöstömitoitus ✓ Tasapainoinen työkuormitus ✓ Työn haastavuus, mielekkyys ja antoisuus ✓ Työssä kehittymisen mahdollisuus ✓ Työn palkitsevuus ✓ Työstressin vähentäminen ✓ Työtaakan vähentäminen <p>Kollegoista johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Psykkinen tutki työkavereilta ✓ Sosiaalinen tuki ✓ Sosiaalinen tuki työkavereilta ✓ Sosiaalistumisen tunne työyhteisöön ✓ Työilmapiiri ja työkavereiden väliset sosiaaliset suhteet ✓ Työtoverit ja työtoverin tuki <p>Työntekijöistä itsestään johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hyvä työn hallinta ✓ Työtyytyväisyys ✓ Riittävä koulutustaso 	<p>Organisaatiosta johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alipalkkaus ✓ Ei työssä kehittymisen mahdollisuutta ✓ Epävarma työsuhte ✓ Organisaation taholta tulleet muutokset-> työpaikan epävarmuus ✓ Työn määräaikaisuus ✓ Tyytymättömyys palkkakehitykseen-> hidas palkkakehitys <p>Esimiehestä johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aktiivinen valvonta ✓ Henkilöstön passiivinen välttäminen-> etäinen, vastuuta- ja päätöksentekoa karttava johtajuus ✓ Henkilöstön voimavarojen puutteellinen tukeminen ✓ Lähiesimiehen persoona ✓ Lähiesimiehen huono johtaminen ✓ Lähiesimiehen neutraaliuus ja näkymättömyys ✓ Puutteellinen henkilökunnan ammatillisuuden tukeminen ✓ Työaikajärjestelyihin liittyvät ongelmat ✓ Työn liiallinen kuormittavuus ✓ Työn vähäinen palkitsevuus <p>Kollegoista johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hankala työyhteisö-> huono työilmapiiri, työtoverien tuen puute ✓ Ristiriidat ja avoimuuden puute työyhteisössä <p>Työntekijöistä itsestään johtuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ammatin sattumanvarainen valinta ja ammatinvalinnan toissijaisuus ✓ Työuupumus ✓ Työtytymättömyys ✓ Työ ei mielekästä eikä antoisaa ✓ Työn haastamattomuus

6 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisessä tutkimuksessa koko tutkimus ja siihen sisältyvät tulokset, eettinen hyväksyttävyyden sekä luotettavuus voivat olla uskottavia ainoastaan vain, jos tutkimus on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkimusetiikan näkökulmasta tarkasteltuna, että tutkija noudattaa tutkimuksessaan rehellisyyttä ja yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta tallentaessaan ja esittäessään tai arvioiessaan tutkimuksensa tuloksia. Tutkimuksessa tulee soveltaa tieteelliselle tutkimukselle eettisesti kestäviä ja tutkimuksen kriteerien täyttäviä tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviointimenetelmiä. Tutkijoiden tulee ottaa huomioon asianmukaisesti ja kunnioittavasti muiden tutkijoiden saavutukset. Viitaukset muiden tutkijoiden tekemiin julkaisuihin on tehtävä asianmukaisesti ja annettava muille tutkijoille niille kuuluva arvo ja merkitys heidän omista tutkimuksistaan ja sen tuloksia julkaistaessa. Tutkimus on suunniteltava, raportoitava ja siitä syntyvä aineisto on tallennettava tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimusluvut tulee myös hankkia ja tarvittaessa eettinen ennakkoarvio tulee myös tehdä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tässä opinnäytetyössä on toimittu hyvän tieteellistä käytännön mukaisesti noudattaen tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta. Opinnäytetyö on toteutettu ja suunniteltu sekä raportoitu tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Aineistokeruu on kuvattu yksityiskohtaisesti, tutkielmat ja alkuperäiset tutkimukset on esitetty tekijä- ja viitetietoineen selkeästi. Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, jossa tutkimusaineisto perustuu tieteellisiin julkaisuihin, joten eettisiä ongelmia ei tässä tutkimuksessa tullut vastaan.

Luotettavuuden arvioimiseksi systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa sen kaikkia eri vaiheita tulee arvioida kriittisesti. Tällä eri vaiheiden arvioinnilla pystytään tekemään arviota siitä, kuinka luotettavaa itse katsauksella saatu tieto todellisuudessa on. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ollessa itsenäinen tutkimus sen tekemisessä pyritään virheettömyyteen ja tutkimuksen toistettavuuteen. Luotettavan kirjallisuuskatsauksen tekeminen vaatii kaksi tutkijaa. (Johansson ym. 2007: 53.) Tämän opinnäytetyön toteutuksessa noudatettiin tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta koko tutkimuksen toteutuksessa, tulosten analyysissä ja yhteenvedossa sekä niiden esittämisessä ja arvioinnissa. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään kuvaamalla hakuprosessi ja analyysin eteneminen mahdollisimman tarkasti. Tarkalla prosessin kuvaamisella mahdollistettiin koko prosessin seuraamisen ja toistettavuuden mahdollistaminen. Luotettavuutta lisäämään laadittiin vielä taulukko tutkimuksista, jossa on kuvattuna tutkimuksen tekijät,

tutkimuspaikka, tutkimusvuosi ja tutkimuksen nimi, tutkimuksen tarkoitus, tavoite, tutkimusaineisto ja aineiston keruu sekä tutkimuksen keskeiset tulokset. Sen sijaan tässä opinnäytetyössä luotettavuutta heikensi se, että kirjallisuuskatsauksen toteutti yksi tekijä.

Alkuperäistutkimusten haku tulee suorittaa kattavasti ja systemaattisesti (Johansson ym. 2007:58). Tässä opinnäytetyössä haut toteutettiin informaation ohjeistuksen avulla. Haut tehtiin eri tietokannoista useaan kertaan. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit olivat tarkoin määritelty ja kuvattu mahdollisimman tarkasti vastaamaan tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tutkimusartikkeleiden valinnassa pyrittiin luotettavuutta lisäämään sillä, että ne olivat vertaisarvioituja ja riittävän tasokkaita (Johansson ym. 2007: 49). Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa sen eri toteutus vaiheita tulee arvioida kriittisesti. Tämä kriittinen arviointi lisää luotettavuutta ja antaa tietoa siitä kuinka luotettavaa katsauksella saatu tieto todellisuudessa on. (Johansson ym. 2007:53.)

Kliinistä ongelmaa koskevaa tutkittua tietoa on systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkoitus yhdistää ja tiedottaa. (Johansson ym. 2007: 84.) Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysi ja kirjallisuuskatsauksen tulokset on pyritty kuvaamaan selkeästi ja ymmärrettävästi niin, että lukijalle välittyy selkeä kuva kuinka tutkimus on toteutunut ja tulokset muodostuneet.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Sairaanhoitajaliiton tekemän työolobarometrin mukaan sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä johtamiseen ja työoloihin ja etenkin nuorten sairaanhoitajien kohdalla odotukset sairaanhoitajan työstä eivät vastaa sosiaali- ja terveyshuollon työpaikkojen todellisuutta. (Sairaanhoitajaliitto 2014.) Työtä terveydenhuoltoalla pidetään ihmisläheisenä ja mielenkiintoisena mutta se koetaan kuitenkin fyysisesti ja henkisesti liian raskaaksi. Työyksiköiden henkilöstörakenne ja määrä sekä osaaminen tulisikin vastata toiminnan vaatimuksia hyvän hoitotyön laadun takaamiseksi. Edellytyksenä hyvälle hoitotyön laadulle on työhön sitoutuneisuus. (Surakka 2009: 111.) Työhön sitoutuminen muodostuu monesta eri tekijästä kuten ammatillisesta osaamisesta, työn mielekkyydestä ja hyvästä yhteistyöstä. (Kalliola 2012: 34.)

Sairaanhoitajan työhön sitoutuminen koostuu monesta eri tekijästä. Laadukas, hyvä ja tarpeeksi pitkä perehdytys ja mentorointi, työntekijän hyvä työn hallinta sekä riittävästä henkilöstömitoituksesta ja tasapainoisesta työkuormituksesta huolehtiminen edistävät työhön sitoutumista. Organisaation, esimiehen sekä koko työyhteisön tuella nähdään myös olevan työhön sitoutumista edistävä vaikutus. (Al-Hussami 2009; Flinkman ym. 2010; Kanto 2007; Kuokkanen ym. 2012; Marjamäki 2006; Rodwell & Mundo 2013; Oja-järvi 2005.) Opinnäytetyön tuloksista saatua tietoa voidaan hyödyntää esimiestyössä ja sen kehittämässä, uuden työntekijän perehdyttämisessä ja kehityskeskusteluissa. Tuloksista saatu tieto antaa esimiehille tietoa, mihin asioihin tulee kiinnittää huomiota uuden työntekijän perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa saadakseen työntekijät sitoutumaan työhönsä. Sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen edistävien tekijöiden vaikutuksista johtuen voidaan sitoutumisella nähdä olevan vaikutusta työn tehokkuuteen, suorituskykyyn, korkealaatuisen ja eettisesti kestävä hoidotyön toteuttamiseen. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, onko kehityskeskusteluilla merkitystä työhön sitoutumiseen.

Lähteet

Finlex 17.8.1992/785 3 §. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista

Finlex 28.6.1994/559 4 §. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä

Finlex 28.6.1994/559 2 §. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä

Eriksson, Kati – Isola, Arja – Kyngäs, Helvi - Leino-Kilpi, Helena – Lindström, Unni Å – Paavilainen, Eija – Pietilä, Anna-Maija – Salanterä, Sanna – Vehviläinen-Julkunen, Katri – Åstedt-Kurki, Päivi. 2012. Hoitotiede. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Hillebrand, Anne 2012. Hoitajien työhön sitoutumisen muuttuminen hoitotyön esimiesten haasteena. Pro Gradu - tutkielma. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. 15 – 16 painos. Jyväskylä: Gummerus

Janhonen, Sirpa - Nikkonen, Merja (toim). 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (tom). 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51. Turku: Digipaino-Turun yliopisto.

Kalliola, Nina 2012. Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen. Hoitotyöntekijöiden työuran aikaiset kokemukset työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Pro Gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden laitos.

Koponen, Eija-Leena – Laiho, Ulla-Maija – Tuomaala, Mika 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. TEM-analyysijä 43/2012.

Kääriäinen, Maria – Lahtinen, Mari 2006. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. Hoitotiede. Vol. 18, No 1.

Kyngäs, Helvi – Vanhanen, Liisa 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede. Vol. 11, No 1, 3-12

Lämsä, Anna-Maija – Hautala, Taru 2004. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006: 24. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki.

Sairaanhoitajaliitto. Sairaanhoitajien työolobarometri 2014. Verkkodokumentti < [Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveystalouden vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista.](#) > Luettu 13.4.2015

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Sote-uudistus. Verkkodokumentti < http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/palvelurakenneuudistus > Luettu 17.4.2015

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi

Tilastokeskus. Suuret ikäluokat eläkeiässä 2012. Verkkodokumentti < http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_001.html?s=3 > Luettu 17.4.2015

Tuomi, Jouni – Sarajarvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 7.painos. Helsinki: Tammi

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Verkkodokumentti < http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf > Luettu 16.4.2015

Valvira. Luvat- ja ammattioikeudet. Verkkodokumentti <<http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet>> luettu 21.2.2015

Analysoidut tutkimukset:

Al-Hussami, Mahmoud 2009. Predictors of nurses' commitment to health care organisations

Flinkman, Mervi – Leino-Kilpi, Helena, Salanterä, Sanna 2010. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. Journal of advanced nursing. Vol. 66 No. 7

Kanto, Virpi 2007. Määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen yliopistollisessa sairaalassa. Pro Gradu-tutkielma. Oulun yliopisto. Hoitotieteen- ja terveystieteiden laitos.

Kanste, Outi 2008. Johtajuuden yhteys henkilöstön työhön sitoutumiseen ja halua pysyä työssä. Tutkiva hoitotyö. Vol. 6 No. 3

Kuokkanen, Liisa – Leino-Kilpi, Helena – Katajisto, Jouko 2012. Valtaistumista edistävät ja estävät tekijät sairaanhoitajan työssä. Tutkiva hoitotyö Vol. 10 No. 3

Marjamäki, Minna 2006. Perioperatiivisessa hoitotyössä toimivan sairaanhoitajan työhön sitoutuminen. Pro Gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Orajärvi, Sirpa 2005. Nuoren sairaanhoitajan sitoutuminen työyhteisöön. Pro Gradu-tutkielma. Oulun yliopisto. Hoitotieteen- ja terveystieteiden laitos.

Rodwell, John – Munro, Louise 2013. Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses

Wang, Lin – Tao, Hong – Ellenbecker, Carol H – Liu, Xiahong 2011. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey

Liite 1: Tietokannat, käytetyt hakusanat, valitut- ja hyväksytyt tutkimukset

Tietokanta	Hakusanat	Tulokset	Valitut otsikon perusteella	Hyväksytyt tiivistelmän perusteella	Hyväksytyt koko tekstin perusteella
CINAHL	nurse, nursing, commitment	183	12	4	4
MEDIC	sairaanhoida* hoitotyö* sitoutumi*	11	6	6	5
Melinda	sairaanhoida* hoitotyö* sitoutumi*	25	1	1	0
Ovid Medline	nurse* nursing* commitment*	107	1	1	0
yhteensä		326	20	12	9

Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka, tutkimusvuosi ja tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus/ tavoite	Tutkimus aineisto ja aineiston keruu	Tutkimuksen keskeiset tulokset
Al-Hussami, Mahmoud 2009. Predictors of nurses' commitment to health care organisations	Tarkoituksena selvittää sairaanhoitajan sitoutumista organisaatioon neljän eri korrelaatio ennusteen mukaan: työtyytyväisyys, tukipalvelut, muutosjohtaminen ja koulutustaso.	Tutkimusaineistona olivat Miamin Etelä-Floridan neljän pitkäaikaishoitokodin sairaanhoitajat. Aineisto oli kerätty satunnaisotannalla.	Sairaanhoitajien sitoutuminen organisaatioon lisää työtahokkuutta ja suorituskykyä sairaanhoitajan työssä.
Flinkmann, M., Leino-Kilpi, Helena, Salanterä Sanna Suomi 2010 Nurses' intention to leave the profession: integrative review.	Tarkoituksena selvittää nuorten sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan.	Tutkimusaineistona olivat nuoret sairaanhoitajat. Aineisto oli kerätty integroivan kirjallisuuskatsauksen, kyselytutkimuksen ja kahden haastattelututkimuksen avulla.	Nuorille sairaanhoitajille tulisi tarjota riittävän pitkä perehdytys siirryttäessä työelämään, sosiaalista tukea esimiehiltä ja kokeneemalta kollegalta sekä urakehitysmahdollisuuksia. Liiallinen työkuormitus tulisi myös ottaa terveydenhuollon organisaatiossa huomioon.

<p>Kanto, Virpi Suomi 2007</p> <p>Määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen yliopistollisessa sairaalassa.</p>	<p>Tarkoituksena selvittää määräaikaisten sairaanhoitajien sitoutumista työhönsä ja kuvailla työhön sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä</p>	<p>Tutkimusaineistona olivat Oulun yliopistollisen sairaalan määräaikaisten sairaanhoitajat. Aineisto oli kerätty strukturoidulla kyselylomakkeella.</p>	<p>Määräaikaiset sairaanhoitajat olivat sitoutuneita työhönsä. Hoitotyö nähtiin merkityksellisenä ja työhön liittyviä arvoja, yhteisiä tavoitteita työssä, urakehitystä ja kouluttautumista pidettiin tärkeänä sitoutumisen kannalta. Kielteisesti työhön sitoutumiseen vaikutti tyytymättömyys palkkaukseen.</p>
<p>Kanste, Outi Suomi 2008</p> <p>Johtajuuden yhteys henkilöstön työhön sitoutumiseen ja halua pysyä työssä.</p>	<p>Tarkoituksena selvittää hoitotyön johtajuuden yhteyttä hoitohenkilöstön työhön sitoutumiseen ja haluun pysyä työssä.</p>	<p>Tutkimusaineistona olivat hoitotalan työntekijät: sairaanhoitajat, osastonhoitajat, terveydenhoitajat eri puolilta Suomea. Aineisto oli kerätty postikyselyllä.</p>	<p>Palkitseva muutosjohtajuus edisti henkilöstön työhön sitoutumista ja halua pysyä työssään, kun taas passiivinen hoitohenkilöstön välttäminen oli yhteydessä vähäiseen työhön sitoutumiseen ja pysymiseen työssä</p>

3 (5)

<p>Kuokkanen, Liisa., Leino-Kilpi, Helena., Katajisto, Jouko Suomi 2012 Valtaistumista edistävät ja estävät tekijät sairaanhoitajan työssä</p>	<p>Tarkoituksena selvittää sairaanhoitajien valtaistumista edistäviä ja estäviä sekä siihen yhteydessä olevia tekijöitä</p>	<p>Tutkimusaineistona sairaanhoitajaliiton rekisterissä olevat sairaanhoitajat koko Suomen alueelta. Aineisto oli kerätty kyselomakkeilla satunnaisotannalla.</p>	<p>Tutkimuksen tulosten mukaan ne hoitajat joiden työssä oli paljon valtaistumista edistäviä tekijöitä olivat muita tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä. He kokivat myös muita vähemmän stressiä ja työuupumista, kuin muut.</p>
<p>Marjamäki, Minna Suomi 2006 Perioperatiivisessa hoitotyössä toimivan sairaanhoitajan työhön sitoutuminen</p>	<p>Tarkoituksena kuvata perioperatiivisten sairaanhoitajien sitoutumista intraoperatiiviseen hoitotyöhön sekä myös kuvata mitkä tekijät edistävät ja estävät perioperatiivisen sairaanhoitajan sitoutumista työyksikköön ja mikä merkitys esimiehellä on sitoutumiseen.</p>	<p>Tutkimusaineistona sairaanhoitajat. Aineisto oli kerätty teema-haastattelulla.</p>	<p>Tutkimuksen tulosten mukaan keskeisiä työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä olivat työyhteisö, työn palkitsevuus, työyksikkö, työajat, henkilöstön ammatillisuuden tukeminen, jatkuva ja taloudellisesti turvattu työsuhte. Työhön sitoutumista estäviä tekijöitä olivat hankala työyhteisö, työn vähäinen palkitsevuus, työn</p>

			kuormittavuustekijät, työaikajärjestelyihin liittyvät ongelmat, puutteellinen
Orajärvi, Sirpa Suomi 2005. Nuoren sairaanhoitajan sitoutuminen työyhteisöön	Tarkoituksena tutkia nuoren sairaanhoitajan sitoutumista työyhteisöön	Tutkimusaineistona olivat nuoret sairaanhoitajat. Aineisto kerättiin haastattelemalla	Nuoret sairaanhoitajat olivat sitoutuneita työyhteisöönsä lyhyellä tähtämellä. Nuoret sairaanhoitaja näkivät urakehityksensä tärkeinä ja pelkäsivät paikalleen jäämistä
Rodwell, John – Munro, Louise 2013. Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses	Tarkoituksena tutkia kolmea organisaation resurssia: työnohjaus, sosiaalinen tuki ja organisaation oikeudenmukaisuus ja näiden vaikutusta hoitajien hyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen	Tutkimusaineistona olivat Australian sairaanhoitajat ja kätilöt. Aineisto oli kerätty poikittaistutkimuksella	Esimiehen tuella on sairaanhoitajan ja kätilön työssä merkittävä vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. Työnohjauksessa nähtiin työnohjaajan vuorovaikutuksella olevan merkitystä työtyytyväisyyteen.
Wang, Lin – Tao, Hong – Ellenbecker, Carol H – Liu, Xiahong 2011. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay	Tarkoituksena tutkia sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä, ammatillista sitoutumista ja aikomusta jäädä alalle	Tutkimusaineistona olivat Shanghaiin sairaalan sairaanhoitajat. Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla.	Työhönsä tyytyväiset sairaanhoitajat ovat keskimääräistä enemmän ammattiinsa sitoutuneita ja heillä on merkittävästi suurempi aikomus pysyä ammatissaan.

among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey			
--	--	--	--