

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutuneisuus työhönsä

Riikka Jokisalo

Pro gradu-tutkielma

Sosiaalityö

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteiden

ja filosofian laitos

Syksy 2017

TIIVISTELMÄ

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutuneisuus työhönsä

Riikka Jokisalo

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaajat Marjo Kuronen ja Sirpa Kannasoja

Syksy 2017

59 sivua, liitteet 9 sivua

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet työhönsä. Tutkimuskysymyksinä olivat: miten sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet työhönsä Paula Morrow'n (1993) määrittelemillä neljällä eri työhön sitoutumisen ulottuvuudella (eettinen sitoutuminen, uraan ja ammattiin sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen, työtehtäviin sitoutuminen) sekä miten Paula Morrow'n neljä eri sitoutumisen ulottuvuutta selittävät sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä.

Kvantitatiivinen tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä vuoden 2016 alussa Espoon, Helsingin ja Vantaan alueiden lastensuojelussa työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä (N=52). Aineisto analysoitiin SPSS (Statistical Package for Social Scientists) 24 for Windows -ohjelman avulla. Tilastollisina tutkimusmenetelminä käytettiin jakaumien (frekvenssijakauma, prosenttijakauma) koontia ja regressioanalyysia. Yhteyksien tarkastelemiseen käytettiin korrelaatioita ja lineaarista regressioanalyysia.

Tutkimustuloksista nousi esille, että melkein puolet sosiaalityöntekijöistä koki, etteivät he pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Lisäksi puolet vastaajista oli sitä mieltä, että he joutuvat usein työskentelemään ristiriidassa eettisten arvojensa kanssa. Suurin osa sosiaalityöntekijöistä kertoi arvostavansa työtään paljon. Valtaosa työntekijöistä oli myös hyvin ylpeitä tekemästään lastensuojelutyöstä. Jokainen sosiaalityöntekijä koki lastensuojelutyön olevan haasteellista. Yli 90 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki työnsä olevan joko täysin tai ainakin osittain sen tyyppistä, johon uppoutuu helposti ja joka vie mukanaan. Suurin osa vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että heidän työtehtävänsä ovat mielekkäitä.

Tulosten perusteella työntekijät ovat eettisesti sitoutuneita työhönsä. He ovat vahvasti sitoutuneita myös uraan, ammattiin, työtehtäviinsä ja organisaatioon.

Morrow'n mallin mukaiset työhön sitoutumisen ulottuvuudet eivät selitä juurikaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista tässä tutkimuksessa. Kysymyksiä Morrow'n mallin eri ulottuvuuksille oli liian vähän, joten niillä oli mielestäni liian vähän eritteilyvoimaa vastaamaan tutkimuskysymyksiin syvemmin.

Tuloksista käy kuitenkin ilmi, että työhön sitoutumisen ulottuvuuksista työtehtäviin sitoutuminen ja työssäoloaika nykyisessä lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä selittävät eniten sitä, että sosiaalityöntekijä aikoo jäädä eläkkeelle lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä.

Morrow'n työhön sitoutumisen ulottuvuuksista mikään ei noussut merkitseväksi selittäjäksi koskien sosiaalityöntekijöiden arvioita siirtyä muun alan töihin. Ainoastaan organisaatioon sitoutuminen selitti sosiaalityöntekijöiden muihin töihin siirtymistä melkein merkitsevästi.

Asiasanat: lastensuojelu, sosiaalityöntekijät, työhön sitoutuneisuus, työssä pysyminen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHÖN SITOUTUMINEN.....	5
2.1 Työhön sitoutumisen käsitteestä	5
2.2 Morrow'n työhön sitoutumisen ulottuvuudet.....	6
2.2.1 Eettinen sitoutuminen.....	7
2.2.2 Uraan ja ammattiin sitoutuminen	8
2.2.3 Organisaatioon sitoutuminen.....	8
2.2.4 Työtehtäviin sitoutuminen.....	10
3 SITOUTUMINEN SOSIAALITYÖSSÄ.....	12
4 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖ PÄÄKAUPUNKISEUDULLA	18
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	24
5.2 Kyselylomakkeen rakentaminen ja aineiston kerääminen	24
5.3 Kyselytutkimuksen toteutus	26
5.4 Aineiston analysoiminen	28
5.4.1 Muuttujien kääntäminen ja uusien muuttujien muodostaminen.....	28
5.4.2 Muuttujien uudelleen koodaaminen	28
5.4.3 Summamuuttujien muodostaminen.....	29
5.5 Tutkimuksen luotettavuus	32
5.6 Tutkimuksen eettiset kysymykset	33
6 TUTKIMUKSEN ANALYYSI JA TULOKSET.....	34
6.1 Vastaajien taustatietojen kuvailu.....	34
6.2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuminen Morrow'n määrittelemillä sitoutumisen ulottuvuuksilla	36
6.2.1 Eettinen sitoutuminen.....	36
6.2.2 Uraan ja ammattiin sitoutuminen	38

6.2.3 Organisaatioon sitoutuminen.....	39
6.2.4 Työtehtäviin sitoutuminen.....	41
6.2.5 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumisen ulottuvuuksien summamuuttujien keskiarvot	43
6.3 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysyminen ja sitoutumisen ulottuvuudet	44
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	48
LÄHTEET	54

LIITTEET

Liite 1: Saatekirje

Liite 2: Kyselylomake

KUVIOT

KUVIO 1. Työhön sitoutuneisuuden neljä ulottuvuutta Morrow'n mukaan

KUVIO 2. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina olleet 0–17-vuotiaat lapset ja nuoret Suomessa, Uudellamaalla ja tutkimuskunnissa vuosina 2013–2014

KUVIO 3. Lastensuojeluilmoitusten määrä Suomessa, Uudellamaalla ja tutkimuskunnissa vuosina 2013–2014, mukana ilmoitukset, jotka ovat tulleet lastensuojelun avohuollon piirissä olleista lapsista ja nuorista

KUVIO 4. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet 0-17-vuotiaat lapset ja nuoret viimeisimmän sijoitustiedon mukaan Suomessa, Uudellamaalla ja tutkimuskunnissa vuosina 2013–2014

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Summamuuttujat, niiden sisältämät väittämät, keskiarvo, keskihajonta ja reliabiliteetti

TAULUKKO 2. Vastaajien ikäjakauma

TAULUKKO 3. Vastaajien koulutus

TAULUKKO 4. Vastaajien työkokemus nykyisessä työtehtävässä

TAULUKKO 5. Eettiseen sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52)

TAULUKKO 6. Uraan ja ammattiin sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52)

TAULUKKO 7. Organisaatioon sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52)

TAULUKKO 8. Työtehtäviin sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52)

TAULUKKO 9. Työhön sitoutumiseen liittyvien summamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat

TAULUKKO 10. Morrow'n sitoutumisen ulottuvuudet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä eläkkeelle jäämisen selittäjinä

TAULUKKO 11. Morrow'n sitoutumisen ulottuvuudet ja työssäoloaika nykyisessä työtehtävässä lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä eläkkeelle jäämisen selittäjinä

TAULUKKO 12. Morrow'n sitoutumisen ulottuvuudet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden muihin töihin siirtymisen selittäjinä

TAULUKKO 13. Organisaatioon sitoutuminen, sosiaalityöntekijän pätevyys ja palkkamotiivi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden muihin töihin siirtymisen selittäjinä.

1 JOHDANTO

Koko lastensuojelussa työskentelyni ajan on puhuttu sosiaalityöntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta. Noin –puolet kollegoista on vaihtunut jatkuvasti ja noin puolet on pysynyt useita vuosia samoina. Sosiaalityön kandidaatintutkielmassani (Jokisalo 2013) tutkin, millaisia mielikuvia lastensuojelusta välittyy Helsingin Sanomien mielipidekirjoitusten kautta liittyen lastensuojelun asiakkaana olleen kahdeksanvuotiaan Vilja Eerikan traagisen kuoleman uutisointiin keväällä 2012. Tuolloin Vilja Eerikan oma isä ja isän puoliso pahoinpitelivät hänet kuoliaaksi. Myös kandidaatintutkielmassani nousi esiin yhtenä isona asiana resurssien puute ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jatkuva vaihtuvuus. Itseäni on mietityttänyt työntekijöiden suuri vaihtuvuus ilmiönä. Ainaisen vaihtuvuuskeskustelun sijasta haluan kuitenkin tutkia niitä syitä, jotka saavat sosiaalityöntekijän jäämään lastensuojelun sosiaalityöhön ja pysymään samassa työssä useita vuosia. Toimin aiemmin työpaikallani usean vuoden ajan työsuojeluasiamiehenä. Työhyvinvointiasiat ovat kiinnostaneet minua aina ja myös sen vuoksi on mielenkiintoista lähestyä tutkimuksessani työhyvinvointiteemaa.

Vilja Eerikan kuoleman jälkeen Suomessa on tehty useita eri selvityksiä lastensuojelun tilasta. Sosiaali- ja terveysministeriö nimesi työryhmän selvityshenkilöitä ylisosiaalineuvos Aulikki Kananojan johdolla kartoittamaan lastensuojelun yleistä tilaa. Se julkaisi sekä väli­raportin (2012) että loppuraportin, joka sisälsi 54 toimenpide-ehdotusta (Toimiva lastensuojelu 2013). Sosiaali- ja terveysministeriö laati Kananojan työryhmän toimenpide-ehdotusten pohjalta niiden toimeenpanoa ohjaavan ohjelman (2014) sekä julkaisi yhtä aikaa lastensuojeluun laatusuosituksen (2014). Kuntaliitto (Puustinen-Korhonen 2013) puolestaan selvitti kuntien johtaville viranhaltijoille osoitetulla kyselyllä lastensuojelun tilaa ja palvelujen järjestämistä. Lisäksi Kai Alhanen (2014) on tutkinut lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöitä.

Lastensuojelun Keskusliitto ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia (Sinko & Muuronen 2013, 4) olivat sitä mieltä, että selvitystyössä ei ole huomioitu riittävästi tai laisinkaan lastensuojelun ammattilaisten näkemyksiä. Tämän vuoksi koettiin tarpeelliseksi toteuttaa selvitys, jossa otetaan mukaan lastensuojelun nykytilasta käytävään keskusteluun myös lastensuojelun asiakastyössä toimivien työntekijöiden ajatukset ja mielipiteet. Selvityksessä tarkasteltiin lastensuojelussa toimivien työntekijöiden näkemyksiä kunnan resursseista toteuttaa palveluja, työn organisointia, lapsen osallisuutta sekä työssä jaksamista

ja osaamisen vahvistamista. Lisäksi kartoitettiin lastensuojelun kehittämistarpeita muun muassa viranomaisyhteistyön sekä lastensuojelun laadun ja vaikuttavuuden näkökulmista. Selvityksestä kävi ilmi, että lastensuojelussa toimivien työntekijöiden mielestä heillä olisi tarvittavaa osaamista, valmiuksia ja motivaatiota, kunhan he saisivat enemmän organisaation ja työn tukea sekä resursseja toteuttaa työtä. (Sinko & Muuronen 2013, 4, 38.)

Forsmanin tutkimuksen (2010, 22) mukaan lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat stressaantuneempia ja tyytymättömämpiä työhönsä verrattuna muilla sosiaalityön työalueilla toimiviin työntekijöihin. Aiempaan tutkimukseen nojaten hän esittää, että lastensuojelussa on myös muita työalueita hankalampaa selviytyä työkuormituksesta ja sosiaalityöntekijät ovat kokeneet työlle saatavilla olevan tuen riittämättömämpänä. Lastensuojelun työtä on puhututtanut myös huoli siitä, että onko työntekijöitä tarpeeksi saatavilla. Edellä mainittu asia on tiedostettu jo pitkään, sillä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta ja rekrytoinnin haasteista on keskusteltu Suomessakin jo useamman vuosikymmenen ajan. Ilmiö ei ole Forsmanin (2010, 22) mukaan esiintynyt ainoastaan Suomessa, koska aiempaa tutkimusta peilaten hän esittää, että samoista asioista ollaan oltu huolissaan muuallakin, esimerkiksi USA:aa ja Ruotsia käsittelevissä tutkimuksissa.

Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu stressin ja uupumuksen näkökulmasta, jolloin hyvinvointi on tarkoittanut stressi- ja uupumusoireiden puuttumista. Hyvinvointi on kuitenkin muutakin kuin oireiden puuttumista. Erityisesti työpsykologiassa on yleistynyt kaksisuuntainen hyvinvointikäsitys, jossa tarkastellaan sekä jaksamisongelmia ja pahoinvointia että myönteistä, aktiivista hyvinvointia. (Kinnunen & Feldt 2005, 13.)

Työpsykologisessa tutkimuksessa myönteisiä työhyvinvoinnin kuvaajia, jotka kuvastavat työntekijän myönteistä suhdetta työhön, ovat työtyytyväisyys, työn imu ja työsitoutuneisuus (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56 – 73). Omassa tutkielmassani otan lähempään tarkasteluun työsitoutuneisuuden käsitteen. Työhyvinvointia koskevia tutkimuksia lukiesani päädyin positiivisempaan näkökulmaan, sillä löysin enemmän jaksamattomuuteen ja pahoinvointiin liittyvää tutkimusta kuin myönteiseen hyvinvointiin keskittynyttä tutkimusta. Koska lastensuojelutyössä on huoli työntekijöiden riittävydestä, itseäni kiinnostaa tutkia, miten työhön sitoutuminen vaikuttaa sosiaalityöntekijän työssä pysymiseen.

Wallinin (2012) mukaan työhön sitoutumista on tutkittu hyvin paljon ja sen lähtökohtia on tarkasteltu usealla eri tavalla. Sitoutumisen tutkimuksen painopiste on ollut useimmiten sitoutumisen kohteissa, sitoutumisen osatekijöissä sekä työntekijän työhön sitoutumiseen liittyvissä asenteissa ja sitoutumiskäyttäytymisessä. Sitoutumiseen läheisesti liittyviä käsitteitä ovat työhön omistautuminen, samaistuminen, työtyytyväisyys, työmotivaatio, työorientaatio, kiinnittyminen ja uppoutuminen työhön. (Schaufeli & Bakker 2012, 11.)

Työpsykologisissa tutkimuksissa on perinteisesti hyödynnetty niin sanottua aktivaationäkökulmaa, jossa työn vaatimustekijöiden nähdään johtavan työntekijän pahoinvointiin ja sairastumiseen. Tosiasia kuitenkin on, että suurin osa ihmisistä voi hyvin ja selviytyy niin työelämässä kuin muillakin elämänalueilla ilman suurempia ongelmia. Monet työstressiteoriat käsittelevät myös terveyttä ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56.) Tieto työhyvinvointia parantavista tekijöistä on tärkeää ja avuksi, kun autetaan työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä, vaikka myös tieto siitä, mikä aiheuttaa työuupumusta, on hyvin tärkeää. Hyvinvointia edistetään lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja pahoinvointia puolestaan ehkäistään vähentämällä työn vaatimuksia. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 72–73.)

Olen kiinnostunut tutkimaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja tässä tutkimuksessa keskityn työhyvinvointiin työsitoutuneisuuden käsitteen kautta. Hyödynnän tutkimuksessani aiempaa työhyvinvoinnin tutkimusta. Tutkimus on kvantitatiivinen kyselytutkimus, jonka aineisto on kerätty sähköisellä verkkokyselyllä Espoossa, Helsingissä ja Vantaalla työskenteleviltä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä. Valitsin sähköisen kyselyn, koska se tuntui kustannustehokkaalta ja aikaa säästävältä tiedonkeruumenetelmältä. Lisäksi sähköinen lomake oli kätevä datan siirtoprosessissa, koska vastaajien tiedot pystyi siirtämään Mr. Interview-ohjelmasta suoraan SPSS-ohjelmaan. Aineiston keruu on tapahtunut tammi-helmikuussa 2016, ja aineiston analyysi on toteutettu tilastollisin menetelmin syys-joulukuussa 2016.

Aloitan tutkimukseni määrittelemällä työhön sitoutumista käsitteenä ja esittelen Paula Morron (1993) mallia työhön sitoutumisen ulottuvuuksista. Kolmannessa luvussa esittelen aiempia työhön sitoutumiseen sosiaalityössä liittyviä tutkimuksia. Luvussa neljä kuvaan, millaisena lastensuojelun sosiaalityö näyttääytyy pääkaupunkiseudulla. Viidennessä luvussa

kerron tutkimuksen toteuttamisesta, jonka jälkeen tuon luvussa kuusi esille tutkimuksen keskeiset tulokset. Viimeisessä luvussa pohdin tutkimuksesta esille nousevia johtopäätöksiä ja yleisesti tutkimusprosessia.

2 TYÖHÖN SITOUTUMINEN

2.1 Työhön sitoutumisen käsitteestä

Työhön sitoutuminen on moniulotteinen käsite, eikä sille ole vakiintunut yhtä selkeää määritelmää (Meyer & Herscovitch 2001, 299; Morrow 1993, xx). Tutkijat ovat määritelleet työhön sitoumista monin eri tavoin (esimerkiksi Meyer & Allen 1991; Morrow 1993), mutta he ovat yhä hyvin erimielisiä siitä, mitä sitoutuminen on, mihin se kohdistuu, miten se kehittyy ja kuinka se vaikuttaa käyttäytymiseen (Meyer & Herscovitch 2001, 299). Valtaosin sitoutumista on tarkasteltu asenteena, jossa heijastuvat sellaiset tunteet, kuten kiintymys, samaistuminen tai uskollisuus sitoutumisen kohteeseen (Cohen 2003, xi; Morrow 1993). Työhön sitoutumista on myös kuvailtu voimana, joka saa yksilön suuntaamaan toimintaansa yhteen tai useampaan tärkeään kohteeseen. Sitoutuminen on erotettavissa muutos pohjaisista motivaation muodoista ja tavoitteeseen liittyvistä asenteista ja se voi vaikuttaa käyttäytymiseen siinäkin tapauksessa, että ulkoinen motivaatio tai myönteinen asenne sitä kohtaan puuttuu. (Meyer & Herscovitch 2001, 300–301.) Jokivuoren (2002, 17) mukaan sitoutumista pidetään yleensä sosiaalipsykologisenä ilmiönä, jossa korostuu vahvasti yksilön ja organisaation välinen suhde tai side.

Mäkikangas ym. (2005, 67) mukaan työsitoutuneisuuden kuvaamisessa on käytetty yksilöllisiä tekijöitä, työolotekijöitä sekä näitä kahta yhdistävää vuorovaikutusnäkökulmaa, jossa hyödynnetään sekä yksilötekijöitä (sukupuoli, ammattiasema, persoonallisuus) että työn puitteisiin liittyviä tekijöitä, että tilannetekijöitä (kulloisenkin työn ominaisuudet ja puitteet). Työn ominaisuuksien muutos voi vastaavasti vähentää tai lisätä sitoutuneisuutta. Haasteellinen työ, työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, havainto siitä, että työntekijä saa äänensä kuuluville työpaikallaan ja työstä saatava palaute vaikuttavat positiivisesti sitoutumiseen. Mäkikangas, Feldt & Kinnunen (2005, 67) myös esittävät, että on lähes mahdotonta täsmällisesti määrittellä, mitkä työn ominaisuudet vaikuttavat positiivisesti työhön sitoutuneisuuteen, koska yksilölliset tarpeet ja työn tärkeyden kokeminen vaikuttavat myös taustalla. Yksilön työhön sitoutuneisuuden taso on vuorovaikutusnäkökulman mukaan korkea, jos työn ominaisuudet korreloivat kunkin työntekijän omien tarpeiden kanssa. On havaittu, että työsitoutuneisuus liittyy positiivisiin työasenteisiin, jotka voivat ilmentyä muun muassa

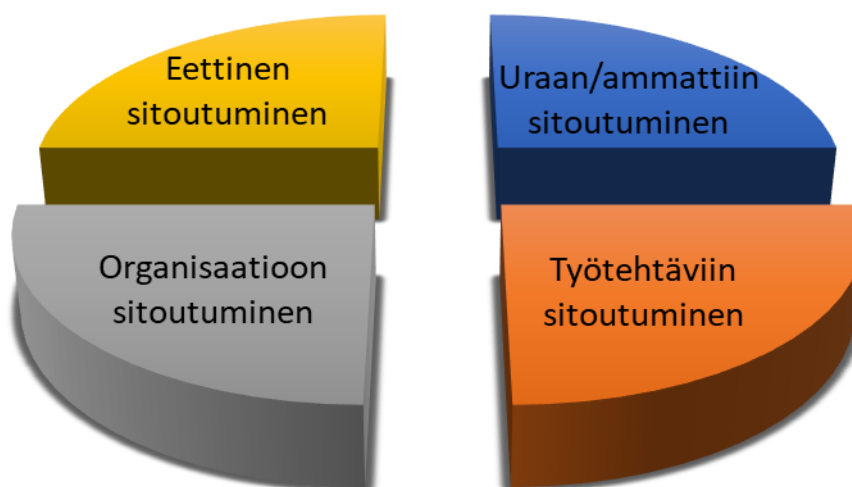
työtyytyväisyytenä ja vähäisinä ajatuksina vaihtaa työpaikkaa. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 67.)

Työhön sitoutuminen ei ole suoraviivaisesti joko tavoiteltava tai vältettävä asia. Työntekijöiden ollessa erittäin voimakkaasti sitoutuneita työhönsä, saattaa sillä olla myös negatiivisia vaikutuksia organisaation näkökulmasta. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijät vaihtuvat hyvin vähän, saattaa organisaation kehittävä toiminta loppua ja muutokset saattavat aiheuttaa työntekijöissä voimakasta vastustusta. Työntekijän ylisitoutumisenkaan ei ole aina toivottavaa, koska se voi aiheuttaa työuupumista. Ajan myötä tämä tuottaa ongelmia sekä yksittäiselle työntekijälle että organisaatiolle. (Mamia & Koivumäki 2006, 155–162; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, 2005, 63–64.)

2.2 Morrow'n työhön sitoutumisen ulottuvuudet

Paula C. Morrow (1993) on tarkastellut laaja-alaisesti sitoutumista käsitteenä. Morrow katsoo työhön sitoutumisen jakautuvan neljään eri ulottuvuuteen: eettiseen sitoutumiseen, uraan ja ammattiin sitoutumiseen, työtehtävään sitoutumiseen ja organisaatioon sitoutumiseen (KUVIO 1). Morrow'n (1993) mukaan nämä ulottuvuudet voivat koskea jokaista työntekijää missä tahansa tilanteessa työelämässä, mistä syystä jokainen ulottuvuus on tärkeä ottaa tutkimukseen mukaan. Pehdyttyäni Morrow'n jaotteluun, valitsin sen tutkielmaani, koska se on selkeä ja työhön sitoutumista monipuolisesti sekä moniulotteisesti määrittelevä malli. Myös Outi Wallin (2012) on käyttänyt tätä mallia hyvinvointityöhön sitoutumista koskevassa väitöskirjassaan, mutta hänen lähestymistapansa oli aivan erilainen kuin omassa tutkimuksessani. Seuraavaksi kerron Morrow'n määrittelemistä työhön sitoutumisen ulottuvuuksista tarkemmin.

Työhön sitoutuneisuus



KUVIO 1. Työhön sitoutuneisuuden neljä ulottuvuutta Morrow'n mukaan. (Morrow 1993, xix).

2.2.1 Eettinen sitoutuminen

Työetiikka on vanhin työhön sitoutumiseen liittyvistä käsitteistä. Se on osa henkilön arvo maailmaa ja syntyy sisäisestä motivaatiosta ja uskosta työnteon merkityksellisyyteen. Työetiikalla tarkoitetaan joko työn korostamista arvona itsessään tai työn tärkeyttä henkilön arvojen ja päämäärien toteuttamisen mahdollistajana. Eettisesti vahvasti sitoutuneelle työntekijälle työ on olennainen osa elämää ja se antaa tekijälleen arvokkuutta. Työnteon ja työn arvostamiseen voi liittyä pyrkimys itsenäisyyden tai omavaraisuuden saavuttamiseen työnteon kautta. Työn merkitys henkilölle voi perustua esimerkiksi uhrautuvaisuuteen vapaaajan kustannuksella, ahkeruuteen tai säästäväisyyteen tavoiteltavina hyveinä. Työn arvostamisen taustalta voi löytyä myös uskonnollisia, hengellisiä tai kulttuurisia arvoja, jotka korostavat työn merkitystä henkilön elämälle ja hyvinvoinnille. (Morrow 1993, 1 – 17.)

Niin kutsutun lottokysymyksen avulla voidaan kartoittaa, jatkaisiko henkilö työssään, jos hän kykenisi muulla tapaa kuin palkalla turvaamaan hyvän taloudellisen toimeentulon, esimerkiksi voittaisi lotossa suuren rahasumman tai saisi perinnön. Lottokysymyksen kautta pystytään mittaamaan henkilön ei-taloudellista työhön sitoutumista eli käytännössä työetiikkaa. (Morrow 1993, 143–147.)

2.2.2 Uraan ja ammattiin sitoutuminen

Uraan ja ammattiin sitoutumisella tarkoitetaan uran ja työn muodostamaa tärkeyttä työntekijälle. Siihen kuuluu henkilökohtaisten uratavoitteiden suunnittelu sekä näihin tavoitteisiin samaistuminen sekä myös ammattikuntaan kuuluvien arvojen hyväksyminen ja vaaliminen. Uraan ja ammattiin sitoutumisen painopiste on spesifimpi kuin työssä yleensä ja laajempi kuin työ ja organisaatio. Uraan ja ammattiin sitoutumisessa voidaan puhua myös henkilön eräänlaisesta kutsumuksesta työskennellä tietyllä ammattialalla. Huomio on kiinnittynyt myös henkilön aikomukseen jäädä alalle. Uraan ja ammattiin sitoutumiseen voi kuulua omaan alaan liittyvän osaamisen kehittämisen työn ulkopuolella, kuten ammattikirjallisuuden lukeminen. Vahva sitoutuminen uraan ja ammattiin auttaa koulutuksellisten tavoitteiden saavuttamisessa, uusien roolien oppimisessa ja ammatillisen identiteetin kehittämisessä. (Cohen 2003, 24–27; Collins 2016, 160–161; Morrow 1993, 19–31)

2.2.3 Organisaatioon sitoutuminen

Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan Jokivuoren (2002, 19) mukaan sitä, millä tavoin henkilö suhtautuu tai on kiinnittynyt organisaatioonsa. Työhön sitoutumisen ulottuvuuksista sitä on tutkittu eniten. John Meyerin ja Natalie Allenin (1991) kehittämä kolmen komponentin malli kuvaa organisaatiositoutumista kolmen eri ulottuvuuden avulla. Niitä ovat affektiivinen, laskelmoiva ja normatiivinen sitoutuminen. Affektiivisellä eli tunnepohjaisella sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän tunnepohjaista kiinnittymistä sekä samaistumista ja osallistumista organisaatioon. Affektiivisesti sitoutuneet työntekijät työskentelevät organisaatiossa, koska he haluavat emotionaalisesti pysyä siellä. Affektiiviseen sitoutumiseen kuuluu, että työntekijät uskovat vahvasti organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä hyväksyvät ne.

Työntekijöillä on myös halua tehdä isoja ponnisteluja organisaation eduksi. (Leiviskä 2011; Meyer & Allen 1991, 67, 69–71; Morrow 1993, 86.)

Laskelmoivan eli jatkuvuuteen tähtäävän sitoutumisen keskiössä on palkkatyö vaihtosuhteena. Se painottaa niitä menetyksiä, joita työntekijälle koituu, jos hän poistuisi organisaation palveluksesta. Kyseessä ovat konkreettiset edut, jotka työntekijä menettää työsuhteen päättymisen myötä, esimerkiksi palvelusvuosien määrä, työsuhde-edut ja vakiintunut asema organisaatiossa. Laskelmoivasti sitoutunut työntekijä tekee järkeen perustuvia ratkaisuja sen suhteen, onko organisaation vaihto hänelle hyödyllistä vai ei. Se pohjautuu työstä saatujen etujen ja sen eteen tehtyjen ponnistelujen välisen suhteen tarkasteluun. Jatkuvuuteen vaikuttaa myös se, voidaanko työntekijän mielestä hänen osaamisensa siirtää toisiin työpaikkoihin. Jatkuvuussitoutumista saattaa tapahtua myös silloin, kun muita työvaihtoehtoja tai mahdollisuuksia ei ole näköpiirissä tai ne eivät houkuttele riittävästi. (Leiviskä 2011; Meyer & Allen 1991, 71-72; Morrow 1993, 74, 99.)

Normatiivisella eli velvollisuuteen perustuvalla sitoutumisella tarkoitetaan velvollisuudentunnetta, jonka vuoksi työntekijä jatkaa organisaation palveluksessa. Työntekijä kokee vastuuta työnantajalleen. (Leiviskä 2011). Siihen miten normatiivinen sitoutuminen rakentuu, liittyy sekä perheen että kulttuurin kautta tapahtuva sosialisatio. Työntekijän vanhemmat saattavat esimerkiksi omalla käytöksellään ja suhtautumisellaan tähdentää uskollisuutta työnteossa. Myös organisaatiossa tapahtuva sosialisatio ja työntekijään resurssointi synnyttävät helposti moraalisia velvoitteita organisaatiota kohtaan. Työntekijä on uskollinen organisaatiolle. Normatiivisessa sitoutumisessa työntekijä on sisäistänyt työyhteisön normit ja säännöt ja painottaa omia henkilökohtaisia tarpeitaan enemmän organisaation tarpeita. (Allen & Meyer 1996; Meyer & Allen 1997) Meyer ym. (2002, 316–317) linkittivät sittemmin normatiiviseen sitoutumiseen niin sanotun psykologisen sopimuksen, minkä he osaltaan havaitsivat vahvistavan sitä. Normatiivisessa sitoutumisessa on yhteisiä piirteitä eettisen sitoutumisen kanssa. Tästä syystä Morrow (1993, 106) ei näe syytä normatiivisen sitoutumisen käsitteen käytölle työhön sitoutumisen kvantitatiivisessa tutkimuksessa.

Organisaatiositoutumisen ulottuvuuksista jokainen rakentuu ja muodostuu eri tavalla ja ne vaikuttavat organisaatiokäyttäytymiseen omalla tavallaan. Organisaation jäsenyyden säilyttäminen koskee jokaista sitoutumisen ulottuvuutta. Organisaatiositoutumisen ulottuvuuksilla on myös vaikutuksia siihen, miten organisaatio toimii ja miten tyytyväiseksi työntekijä

tuntee itsensä työssään. Tutkimustulosten mukaan affektiivinen sitoutuminen vaikuttaa voimakkaammin työntekijän toimintaan ja työtyytyväisyyteen kuin jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen. Affektiivisella sitoutumisella on havaittu olevan jatkuvuuteen perustuvaa sitoutumista vahvempi vaikutus organisaation odottamiin työntekijän suorittamaan työhön ja tuloksiin. Jatkuvuussitoutuneet työntekijät työskentelevät organisaatiossa vain tavoitteenaan pitää työpaikkansa. On tutkittu, ettei jatkuvuussitoutuminen ole välttämättä paras mahdollinen pyrittäessä organisaation tavoitteisiin eikä se välttämättä ole eduksi kehitettäessä työyhteisöä. (Meyer & Herscovitch 2001; Meyer ym. 2002)

Leiviskän (2011) mukaan sitoutumisen kolme tasoa ovat ennemminkin vain sitoutumisen eri vivahteita kuin sen varsinaisia tasoja. Eniten organisaatiota hyödyttää affektiivinen eli emotionaalinen sitoutuminen. Tällöin syy työntekijöiden työskentelyyn on heidän oma tahtonsa tehdä niin. Heillä on korkea motivaatio hyödyttää organisaatiota. Tämä motivaatio entisestään voimistuu työntekijöiden pystyessä havaitsemaan organisaation arvot, kehittämään sen toimintaa ja integroimaan organisatorista identiteettiään. Emotionaalisen sitoutumisen tiedetään ehkäisevän henkilöstön työpaikan vaihtamista ja työstä poissaoloja. Siksi on tärkeätä, että vahvistetaan työntekijöiden kokemusta työnsä arvokkuudesta, jolloin emotionaalinen ja normatiivinen sitoutuminen myös tehostuu. (Leiviskä 2011, 120–125.)

Wallinin (2012, 31) mukaan Allenin ja Meyerin kolmen komponentin mallia on hyödynnetty monien tutkimusten pohjana ja mallin on todettu soveltuvan käyttöön myös Pohjois-Amerikan ulkopuolella.

2.2.4 Työtehtäviin sitoutuminen

Työtehtäviin sitoutumista on analysoitu erilaisten käsitteiden kautta. Työhön kiinnittymisen (work involvement) käsitteen avulla tutkijoiden tavoitteena on ollut kuvata työn keskeisyyttä henkilön elämässä ja arvomaailmassa. Työhön kiinnittymisellä tarkoitetaan minkä tahansa työn sääntöjen ja ohjeiden tuomaa arvoa työntekijälle. Työhön kiinnittymisen käsitettä ei ole mahdollista kokonaan erottaa työetiikan käsitteestä. Tästä johtuen sen käyttäminen ei ole järkevää. (Kanungo 1982, 341–342; Morrow 1993, 61–69.)

Työpaikkaan sitoutumisen (job commitment) käsitteellä tarkoitetaan työntekijän tyytyväisyyttä, investointeja ja sitoutumista työhönsä. Kyseessä on psykologinen kiinnittyminen työhön, joka kuvastaa työntekijän ajatuksia työskentelyn jatkamisesta samassa työpaikassa. Esimerkiksi erilaisia poissaoloja on käytetty mittareina työpaikkaan sitoutumista mitattaessa. Ongelmalliseksi on muodostunut eron tekeminen työpaikkaan sitoutumisen ja organisaatioon sitoutumisen käsitteiden välille. Tästä johtuen käsitettä ja sen sisältöä on edelleen haluttu tarkentaa ja avata. (Kanungo 1982, 341–342; Morrow 1993, 61–69.)

Työtehtäviin kiinnittyminen (job involvement) kuvastaa työntekijän työhön liittyviä konkreettisia työtehtäviä. Työtehtäviin kiinnittymisellä tarkoitetaan työn kiinnostavuutta ja mielekkyyttä ja sitä, kuinka keskeistä työ on työntekijälle, ennen kaikkea työn sisältöä ajatellen. Työtehtäviin kiinnittyminen ei vaadi työntekijältä työetiikkaa eikä organisaatioon sitoutumista. Työtehtäviin kiinnittyminen koskee työtehtävään liittyviä todellisia toimia ja tekoja ja niiden mielekkyyttä työntekijälle. (Kanungo 1982, 341–342; Morrow 1993, 61–69.)

3 SITOUTUMINEN SOSIAALITYÖSSÄ

Sitoutuminen sosiaalityössä on tärkeää, koska siihen sisältyy voimakas kiintymys ja side ammattialaa ja mahdollisesti myös sosiaalityön organisaatioita kohtaan. Lisäksi sitoutumista kuvaa työntekijän omistautuminen laadukkaiden palvelujen tarjoamiseen asiakkaille. (Collins 2016, 159.) Tutkimuksissa on todettu sosiaalityöntekijöiden kokevan yleisesti stressiä ja työuupumusta. Suureksi ongelmaksi Pohjoismaissa on koettu sosiaalityöntekijöiden jatkuva työpaikan vaihtaminen ja hakeutuminen pois asiakastyöstä. Pohjoismaisessa vertailututkimuksessa suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat selvästi kuormittuneempia kuin kollegat muissa Pohjoismaissa ja kokivat heitä enemmän ristiriitoja työssään. Erityisen ristiriitaisena koettiin juuri lastensuojelutyö (Saarinen & Blomberg & Kroll 2012, 403, 413–414).

Tutkimusten mukaan lastensuojelutyöhön sitoutuminen vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Työntekijöiden vaihtuvuus lisää töihin jäävien työntekijöiden työmäärää, laskee henkilökunnan moraalialaa, hankaloittaa ajantasaista työskentelyä asiakkaiden kanssa ja palvelujen oikea-aikaista tarjoamista asiakkaille ja myös lasten turvallisuus kärsii. (Faller, Grabarek & Ortega 2010, 845.)

Sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja työhön sitoutumista on tutkittu sekä Suomessa että ulkomailla (Forsman 2010; Matela 2009; Mänttari-van der Kuip 2015; Wallin 2012). Aiheesta on tehty myös joitakin aiempia opinnäytteitä (esimerkiksi Artkoski 2008, Kiiski 2015). Matelan (2009) kvantitatiivinen kyselytutkimus käsitteli lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisia sekä itse työstä ja organisaatiosta johtuvia syitä työpaikassa pysymiseen tai työpaikan vaihtoon. Tutkimuskohteena olivat sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaavat lastensuojelun asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät, johtavat sosiaalityöntekijät sekä muut työntekijät Helsingin, Oulun, Kuopion ja Jyväskylän kaupungeissa. Tietojen keruutapa oli verkkokysely (N=157). Tulokset osoittivat, että neljä viidesosaa lastensuojelussa toimivista sosiaalityöntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän työnsä on tärkeää ja että he myös pitivät valitsemaansa ammattialaa itselleen soveltuvana. Matela (2009) korostaa, että työtyytyväisyyden taso sekä itse organisaatio ovat tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat työpaikassa jatkamiseen tai sen vaihtamiseen. Työntekijän voimakas kokemus oikealla alalla olemisesta sekä hyviksi havaitut työolot, miellyttävät kollegat ja riittävä palkkataso mitä todennäköisimmin edistävät työpaikkaan sitoutumista. Tätä tukee myös

korkealaatuinen lähijohtaminen. Toisaalta alhaiseksi koettu palkkataso voi johtaa työpaikan vaihtoon, vaikka työntekijä muuten olisikin mielestään tyytyväinen työhönsä. Valtaosan vastaajista epätyytyväiseksi kokema organisaatiojohtaminen mitä ilmeisimmin edistää työpaikan vaihtamista kuin tukee työssä jatkamista.

Forsman (2010) on myös tarkastellut tutkimuksessaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Aineisto kerättiin talvella 2008–2009 kyselyllä, joka oli kohdistettu kahden tutkimuskaupungin lastensuojelussa työskenteleville sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille (N=56) sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluilla (8 kpl, joissa yhteensä 28 osallistujaa). Kyselyn perusteella nousi esille, että lastensuojelussa tehdään myös pitkiä työuria. Kuormittaviksi asioiksi haastateltavat nostivat erilaisissa suhde- ja toimijaverkostoissa toimimisen lastensuojelun ja lasten asioissa. Työtä leimaa kiire ja työtilanteet muuttuvat usein nopeasti. Työntekijä joutuu työskentelemään usein myös erilaisten roolien ja sitoumusten viidakossa. Kuormittaviksi tekijöiksi työntekijät nimesivät esimerkiksi ”arkirämpimisen” eli asioiden sujumattomuuden, ihmissuhteiden suuren määrän, työssä kohdattavat vaikeat asiat ja tunteet. Myös verkostotyöskentelyyn liittyi kuormittavia tekijöitä. (Forsman 2010.)

Forsman (2010) osoittaa tutkimuksessaan, että etenkin työn luonne ja vaikuttavuus ovat sidoksissa työstä itsestään löytyviin työssä jaksamista ja jatkuvuutta edistäviin elementteihin. Haastateltavien mukaan suora asiakasvuorovaikutus, työn itsenäisyys ja antoisuus sekä sen henkilökohtaisesti koettu merkityksellisyys ovat työn luonteeseen kuuluvia motivaattoreita lastensuojelun erityistyötapojen ohella. Toisaalta, haastateltavat antoivat esimerkkinä vaikuttavuudesta lastensuojelun ominaisuutta hyödyntää viranomaisvaltaa asiakkaan eduksi, mikä huipentuu työn tuloksellisuuteen asiakkaiden oman elämän kannalta. Työntekijälähtöisyys työssä jaksamisen ja jatkamisen ilmentymänä voidaan kategorisoida neljän otsikon alle: työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työtaidot, vastuunotto itsestä ja työn tekemisestä sekä arvot ja motiivit. Haastateltavat toivat esille sellaisia omakohtaisia painotuksia kuten lapsista pitäminen tai halu auttaa. Työssä mahdollisesti koettu missio on mahdollisesti eduksi työssä jatkamiselle. Tällainen missio ei kuitenkaan ole itsestään selvyys jokapäiväisessä työssä: motivaatiota voidaan sen sijaan pitää useiden osa-alueiden interaktionä. Työn mielekkyydessä korostuvat työn ”raamit”, joiden sisällä työtä tehdään, esimerkiksi työn

määrä, resurssit, työvälineet sekä koko työyhteisön toiminta mukaan lukien johdon edustajat. Jaksamista ajatellen hyvin suureen rooliin nousivat työyhteisö ja kollegiaalisuus. (Forsman 2010.)

Forsmanin (2010) tutkimustulokset vahvistavat näkemystä, että kaikki elementit jatkuvassa lastensuojelutyössä eivät peilaudu uran luomiseen. Työ sinänsä haasteineen, vallankäyttöineen ja vaikuttamisen mahdollisuuksineen korostuu voimakkaasti. Esimerkiksi alan konkarit sanoivat jaksaneensa pitkään työssään siksi, että heille on ollut mahdollista persoonallistaa työnkuvansa ja työmetodinsa samalla pitäen kiinni inhimillisyydestä. (Forsman 2010, 3–4.)

Wallin (2012) on tutkinut diskurssianalyysin avulla sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhön sitoutumista. Tavoitteena oli selvittää millaisia merkityksiä ja diskursseja työntekijät luovat työhön sitoutumisesta ja mikä on heidän suhteensa työhön. Tutkimusaineistona oli kirjoitettu (14 kpl) ja suullinen (19 kpl) työhön sitoutumisen kuvaus. Aineistonkeruussa käytettiin alan ammatillisissa lehdissä olleita ilmoituksia sekä Pirkanmaan alueella toimiville sosiaali- tai terveydenhuoltoalan tutkinnon omaaville työntekijöille suunnattuja haastatteluja vuosina 2005–2007. Wallinin (2012) tutkimus osoitti, että hyvinvointityöhön sitoutumisen tärkeys peilautui etenkin sen etiikan ja arvojen, mutta myös ammattiosaamisen ja asiakkaiden kohtaamisen kautta työn laatulementtiä poissulkematta. Työntekijät kuvasivat työhön sitoutumista myös työhyvinvoinnin ja perheelle suunnattujen funktioiden kautta. On tyypillistä, että hyvinvointityössä painottuu itse työn tekeminen ja perhe. Toisaalta, jos organisaatio toimii heikosti, työn rasittavuus voi lisääntyä alentaen työhön sitoutumisen tasoa, samalla haitaten asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä. Yhteiskunnan, työelämän ja hoivajärjestelmän toimintaedellytysten muutokset vaikuttavat myös työhön sitoutumiseen. Organisaatioiden ja hyvinvoinnin palvelujärjestelmän ohjaus- ja hallintajärjestelmien on otettava huomioon työhön sitoutumisen monimuotoinen ja ajassa elävä kokonaisuus, vaikkakin se on haasteellista.

Wallin (2012) esittää tulostensa pohjalta, että hyvinvointityöhön sitoutumista pitää käsitellä laajojen, useita merkityksiä sisältävien ulottuvuuksien välityksellä, joita ovat hänen mielestään työntekijän ja organisaation välinen suhde, työntekijän henkilökohtainen suhde hyvinvointityöhön, työntekijän suhtautuminen omaan ammatillisuuteen ja asiakkaisiin sekä työntekijän suhde hyvinvointityön vakiintuneisiin toimintamalleihin. (Wallin 2012, 5–6.)

Artkoski (2008) on tutkinut pro gradu-tutkielmassaan sosiaalityöntekijän sijaisina toimivien opiskelijoiden työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Tutkimuksen tavoitteena oli saada informaatiota siitä, mitkä tekijät työpaikalla auttavat jaksamaan työssä ja toisaalta, mitkä tekijät vaikuttavat haitallisesti työhyvinvointiin. Kiinnostuksen kohteena oli myös työuupumuksen ja työn imun kokemisen yhteys työhön sitoutumiseen. Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui sähköisellä kyselylomakkeella (N=122). Tutkimustulokset osoittivat, että sosiaalityöntekijän sijaisina toimineet opiskelijat olivat työssään uupuneempia kuin sosiaalialan työntekijät yleensä. Syynä työuupumukseen olivat työn luonne ja kannustamaton ja ristiriitainen työilmapiiri. Esimieheltä saatu tuki sekä työn sisäinen palkitsevuus ja mahdollisuus vaikuttaa alensivat työuupumisriskiä. Pätkätyöläisyys koettiin työuupumista vähentävänä tekijänä. Tutkimuksessa mukana olleet sosiaalityön sijaiset kokivat melkein poikkeuksetta työnsä palkitsevana ja antoisana. Suurin osa heistä koki työnimua eivätkä harkinneet alan vaihtoa, vaan mieluummin työpaikan vaihtoa.

Mänttari-van der Kuip (2015) on tutkinut artikkeliväitöskirjassaan sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia ja työhyvinvointia tiukan talouden oloissa. Tutkimus pohjautuu laajaan vuosina 2011–2012 kerättyyn suomalaiseen kyselyaineistoon (N=817). Kyselyn vastaajat työskentelivät Manner-Suomessa kunnallisissa sosiaalipalveluissa lastensuojelun ja / tai aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijän tehtävissä. Sosiaalityöntekijöistä 66 % oli sitä mieltä, että työhön vaikuttavat säästöpainheet olivat lisääntyneet ja yli kolme neljäsosaa koki tehokkuuspaineiden kasvaneen. Lisäksi työhön kohdistuva kontrolli ja valvonta olivat kasvaneet. Melkein 40 prosenttia vastaajista koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä olivat heikentyneet. Ainoastaan kymmenesosa koki, että heidän mahdollisuudet ovat parantuneet. Merkittävää on, että noin 60 prosenttia vastaajista koki mahdollisuutensa pysyä lain vaatimissa aikarajoissa sekä puuttumismahdollisuutensa asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa heikentyneen. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 74–75.)

Mänttari-Van der Kuipin (2015) tutkimus myös vahvistaa, että vaatimukset työtehosta ja työn valvonnasta eivät parantaneet mahdollisuuksia ammattietiikan huomioon ottavaan työhön. Sen sijaan ne pikemminkin huononsivat niitä. Työntekijöiden havainnot kasvavista tehokkuus- ja säästövaatimuksista liittyivät myös alentuneisiin toimintaedellytyksiin. Yli 33 prosenttia työntekijöistä kertoi joutuvansa toimimaan vastoin ammatillista etiikkaansa. Li-

säksi neljä viidesosaa heistä olisi halunnut tehdä työnsä paremmin. Viimeisten kahden vuoden aikana työhyvinvointi oli alentunut yli 40 prosentilla sosiaalityöntekijöistä. Edelleen, 18 prosenttia heistä mainitsi viikoittaiset tai päivittäiset työpahoinvointitapaukset. Heistä 10 prosenttia kertoi lisäksi päivittäin kokevansa työnsä henkisesti kuormittavaksi. Työntekijöiden kokema työtehon kasvanut vaatavuus yhdistyi koettuun työpahoinvointiin. Lisäksi tämän työpahoinvoinnin esiintymistiheys selittyi sillä, että mahdollisuudet ammattietiikan mukaiseen sosiaalityöhön olivat heikentyneet. Jos kasvavat säästövaatimukset huononsivat sosiaalityöntekijöiden toimintaedellytyksiä, ne liittyivät koettuun työpahoinvointiin. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 75.)

Vaikka pahoinvoinnin kokemukset olivat Mänttari-Van der Kuipin (2015) tutkimuksessa yleisiä, oli sosiaalityöntekijöillä myös työhön liittyviä hyvinvoinnin kokemuksia. Vastaajista noin 41 prosentilla oli positiivisia subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia ainakin muutamana kerran viikossa, ja melkein 20 prosentilla sosiaalityöntekijöistä tällaisia kokemuksia oli päivittäin. Eniten vastaajilla oli innostuksen kokemuksia ja he tunsivat mielihyvää työhön syventyessään. Yleisiä olivat myös positiiviset kokemukset yhteisöllisyydestä ja lähes 91 prosenttia sosiaalityöntekijöistä luotti siihen, että saa tarpeen tullen tukea työtovereiltaan. Lähiesimiehen ammatilliseen osaamiseen ja tukeen ei kuitenkaan luotettu yhtä voimakkaasti, mutta lähiesimiehen mahdollisuuteen antaa tarvittaessa opastusta luotti noin 2/3 vastaajista. Lähes puolet vastaajista totesi voivansa luottaa lähiesimiehensä henkilöstöjohtamisosaamiseen. Yli 10 prosentin osuus sosiaalityöntekijöiden kokemasta positiivisesta työhyvinvoinnista selittyi heidän työyhteisöön suuntautuvista resursseistaan. Työhyvinvoivat sosiaalityöntekijät osoittautuivat myös muita halukkaammiksi pysymään työpaikassaan. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 76.)

Mänttari-Van der Kuipin (2015) tutkimus osoittaa selkeästi, että kunnallisten sosiaalipalveluiden työntekijöiden työhön liittyvät organisatorinen tilivelvollisuus sekä tuottavuus- ja taloudellisuusvaatimukset vaikeuttavat heidän mahdollisuuksiaan eettisesti vastuulliseen sosiaalityöhön, mikä osaltaan selittää, miksi he kokevat työpahoinvointia. Monen työntekijän kokemasta positiivisesta työhyvinvoinnista huolimatta sitä koettelee tiukka taloustilanne. Jotta työhyvinvointia voitaisiin parantaa, koko tätä käsitettä on tulkittava kokonaisvaltaisesti positiivisuus-negatiivisuusakselilla. Sosiaalityöntekijöihin työhön korostetusti kohdistuvat vaatimukset on nostettava esiin ja niitä on yritettävä kohtuullistaa sen sijaan, että vain lisät-

täisiin resursseja. Sosiaalityöntekijöiden oma hyvinvointi mutta myös heidän jo lähtökohtaisestikin haavoittuvien asiakkaidensa mahdollisuudet ammattiauttajan apuun ovat vaakalaudalla, elleivät sosiaalityöntekijät pysty toimimaan ammatillisen etiikkansa mukaan. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 76.)

Monissa työssä jaksamista käsitelleissä tutkimuksissa on todettu sosiaalityöntekijöiden motivoituneen työssä jatkamiseen vaikkakin työ on ollut haasteellista. Syinä tähän on todettu olevan työn ja ammatin sinänsä sekä työn kokeminen merkityksellisenä (mm. Pösö & Forsman 2013, Karvinen-Niirikoski ym. 2005) ja asiat, jotka tuottavat iloa työssä (Karvinen-Niirikoski ym. 2005).

4 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖ PÄÄKAUPUNKISEUDULLA

Pääkaupunkiseudulla lastensuojelutyössä ongelmilla on suurkaupunkiympäristölle tunnusomaiset erityispiirteet, intensiteetti ja luonne. Ongelmia synnyttävät esimerkiksi tiheä asutus, rakenteelliset muutokset, alueellinen erilaistuminen, työttömyys, muuttoliike, lisääntynyt päihteidenkäyttö, monikulttuurinen väestö, palvelujen tarjonnan kirjo, erityispalvelujen riittämättömyys, ylisektoraalisten palveluketjujen toimimattomuus ja moniammatillisen verkostotyön vakiintumattomat käytännöt. Näitä ongelmia kohdataan ja joudutaan ratkomaan lastensuojelussa, jolla on viimesijainen vastuu lapsen hyvinvoinnin turvaamisesta. (Mylärniemi 2006, 12–13.)

Suomessa vuonna 2008 voimaan tulleen lastensuojelulain uudistuksen myötä moni kunta perusti erillisen lastensuojelutarpeen arviointitiimin tai vastaanottoyksikön sekä erillisen lastensuojelun avohuollon sosiaalityön tiimin. Lastensuojelulaki (2007/ 417) toi alkuarvioinnit ja lastensuojelutarpeen selvitykset uutena lakisääteisenä työskentelytapana lastensuojeluun sekä määrätti sen tekemiselle aikarajat. (Paasivirta 2012). Lastensuojelutarpeen selvitykseen keskittyneiden yksiköiden perustamista perusteltiin sillä, että lastensuojelulain haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan paremmin sekä myös sillä, että näin selvityksistä tulisi laadukkaampia ja että vastaanottotiimit lisääisivät asiakkaiden yhdenvertaisuutta lastensuojelun alkuvaiheeseen.

Suurista kunnista esimerkiksi Helsingissä, Vantaalla ja Jyväskylässä lastensuojelun avohuollossa on erikseen avohuollon lastensuojelun selvitystiimi ja avohuollon sosiaalityön tiimi. Omina yksikköinä toimivat myös sijoituksen aikainen sosiaalityö ja jälkihuolto. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lastensuojelutarpeen selvityksen aikana asiakkaita kohtaavat eri työntekijät kuin sitten varsinaisessa avohuollon työssä, johon on nimetty omat erilliset työntekijänsä. Usein työntekijä vaihtuu vielä siinä vaiheessa, jos lapsi päätetään sijoittaa. Asiakkaiden näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että heidän asioitaan hoitava työntekijä vaihtuu hyvin usein. Uudenlainen toimintatapa on jo vakiintunut, mutta Alhanen esittää tutkimuksensa pohjalta, ettei sen tuottamia seurauksia asiakkaille ole pohdittu kunnolla ja arvioitu kattavasti. Vaikutuksia ei myöskään ole tutkittu työntekijöiden kannalta. (Alhanen 2014, 50.)

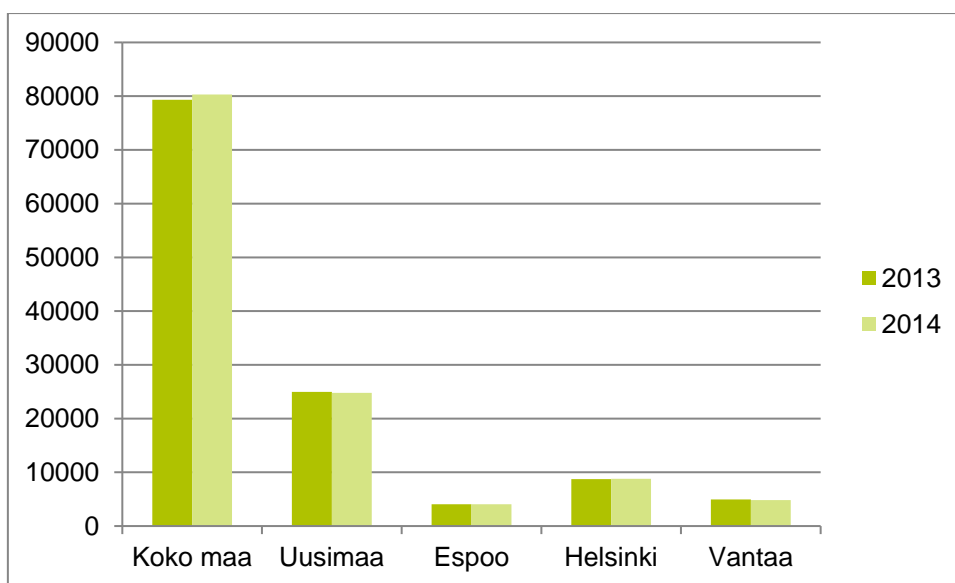
Tutkimukseni on toteutettu kolmessa suurimmassa pääkaupunkiseudun kunnassa, Espoossa, Helsingissä ja Vantaalla. Espoo sijaitsee Uudellamaalla ja on Suomen toiseksi suurin kaupunki. Vuoden 2015 lopussa Espoossa oli 269 500 asukasta (Espoon kaupunki 2016). Espoossa lastensuojelun sosiaalityötä tehdään neljässä avohuollon ja yhdessä sijaishuollon yksikössä. Lisäksi Espoossa toimii erillinen perhehoidon yksikkö. Lastensuojelun avohuollon yksiköt sijaitsevat Espoonlahdessa, Espoon keskuksessa, Leppävaarassa ja Matinkylässä. Sijaishuollon ja perhehoidon yksiköt sijaitsevat Espoon keskuksessa. Espoossa avohuollon lastensuojelutyötä ei ole vielä jaettu eri tiimeihin, kuten Helsingissä ja Vantaalla, vaan yhdessä lastensuojelun avohuollon yksikössä tehdään sekä lastensuojelutarpeen arviointia että suunnitelmallista lastensuojelun avohuollon työtä. Suunnitelmallinen työ perustuu lapsen asiakassuunnitelmaan ja sen laatimisesta, toteuttamisesta ja seuraamisesta yhteistyössä lapsen ja hänen perheensä kanssa vastaa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä.

Helsinki on Suomen pääkaupunki ja sijaitsee Uudellamaalla. Helsingin asukasluku oli 31.12.2015 628 208. Helsingissä lastensuojelutyötä tehdään neljässä avohuollon yksikössä. Avohuollon lastensuojelun yksiköitä ovat eteläinen, itäinen, pohjoinen ja läntinen yksikkö. Lisäksi ruotsinkielisille lapsiperheille on oma avohuollon lastensuojelun yksikkö, joka palvelee koko Helsinkiä. Lisäksi Helsingissä toimii erilliset perhehoidon ja sijaishuollon yksiköt. (Helsingin kaupunki 2016.)

Vantaan kaupunki kuuluu myös Uudenmaan maakuntaan ja siellä on 214 605 asukasta (31.12.2015) (Vantaan kaupunki 2016a.) Vantaan lastensuojelun sosiaalityöhön kuuluu kolme avohuollon yksikköä ja yksi sijaishuollon yksikkö. Avohuollon yksiköt sijaitsevat Myyrmäessä, Koivukylässä ja Tikkurilassa. Sijaishuollon toimintayksikkö sijaitsee Tikkurilassa ja vastaa sijaishuollon aikaisesta sosiaalityöstä koko kaupungin osalta. Vantaalla on lastensuojelun avohuollossa vastaanottotiimi ja kaksi suunnitelmallisen sosiaalityön tiimiä. Vantaanottotiimi tekee palvelutarpeen arviointeja, joiden yhteydessä arvioidaan lastensuojelun tarve. Suunnitelmallisen sosiaalityön tiimeissä toteutetaan asiakassuunnitelmaan perustuvaa lastensuojelun sosiaalityötä. (Vantaan kaupunki 2016b.)

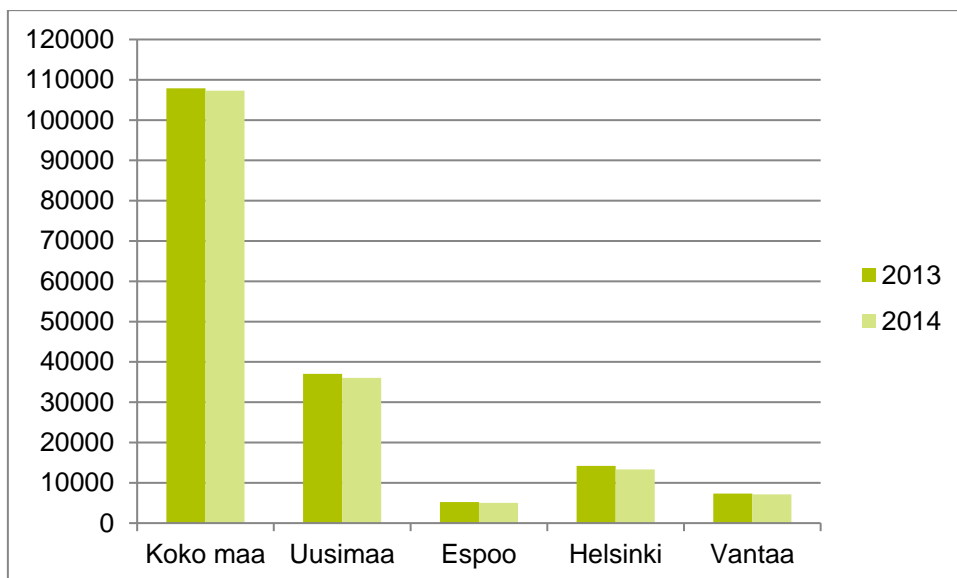
Lasten määrä etenkin lastensuojelun avohuollossa kasvaa jatkuvasti, ja sitä onkin käytetty indikaattorina osoittamaan pahoinvoinnin lisääntymistä. Henkilökunnan määrä ei ole kuitenkaan lisääntynyt samaa tahtia kuin asiakkaiden määrää, joten kuormituksen kasvu lastensuojelussa on valtava. Lastensuojelun voidaan sanoa olevan kriisiytyneessä tilassa, mistä

kertoo osaltaan kiihkeä julkinen keskustelu. (Bardy & Heino 2013, 13.) Vuonna 2014 lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli Suomessa yhteensä 90 269 lasta ja nuorta (kuvio 2). Asiakkaiden kokonaismäärä lisääntyi edellisestä vuodesta 1,4 prosenttia. Espoossa avohuollon asiakkaana oli vuonna 2014 4062 0–17-vuotiasta lasta ja nuorta, Helsingissä määrä oli 8783 lasta ja nuorta ja Vantaalla 4836 lasta ja nuorta. Tutkimuskunnissani asiakasmäärissä ei ollut juurikaan eroa vuoden 2013 ja 2014 välillä. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015, 9).



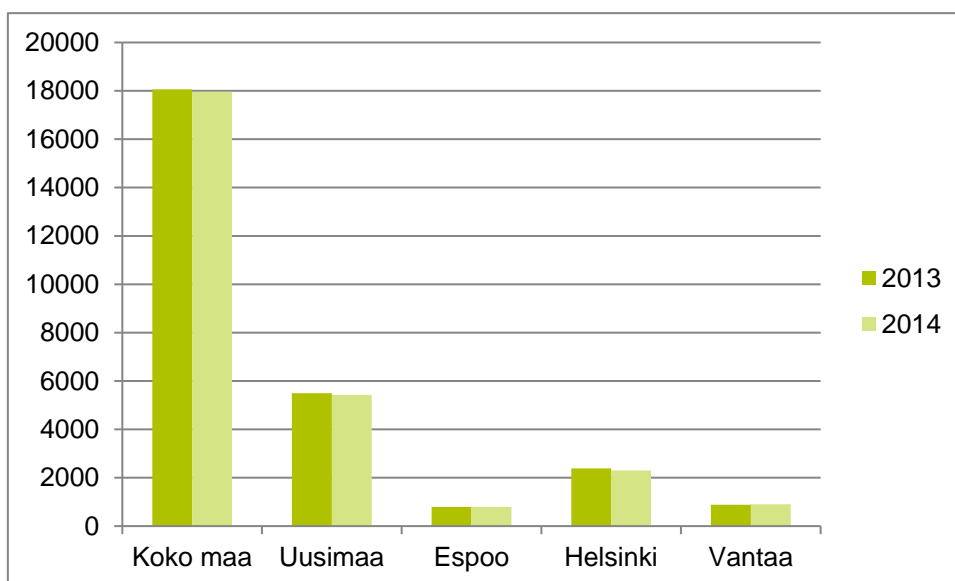
KUVIO 2. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina olleet 0–17-vuotiaat lapset ja nuoret Suomessa, Uudellamaalla ja tutkimuskunnissa vuosina 2013–2014. (Mukailtu Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015, liitetaulukko 2, 1/7.).

Lastensuojeluilmoituksia tehtiin koko maassa vuonna 2014 yhteensä 107 301 (kuvio 3). Määrä väheni 0,6 % (595) vuodesta 2013. Lastensuojeluilmoitukset koskivat kaiken kaikkiaan 63 707 lasta. Espoossa lastensuojeluilmoituksia tehtiin vuonna 2014 yhteensä 5013, Helsingissä 13 309 ja Vantaalla 7144. Yhteensä Uudellamaalla tehtiin vuonna 2014 36 051 lastensuojeluilmoitusta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, 9.)



KUVIO 3. Lastensuojeluilmoitusten määrä Suomessa, Uudellamaalla ja tutkimuskunnissa vuosina 2013–2014, mukana ilmoitukset, jotka ovat tulleet lastensuojelun avohuollon piirissä olleista lapsista ja nuorista (Mukailtu Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015, liitetäulukko 2, 1/7.).

Huostassa oli Suomessa vuonna 2014 yhteensä 10 675 lasta. Määrä laski 1,4 prosenttia edellisestä vuodesta. Kodin ulkopuolelle oli vuoden 2014 aikana sijoitettuna yhteensä 17 958 lasta ja nuorta (kuvio 4). Lukumäärä väheni vajaan prosentin edellisestä vuodesta. Sijoitettua lapsista poikia oli 53 prosenttia. Yli puolet vuoden 2014 lopussa huostassa olleista lapsista oli sijoitettu sijaisperheisiin. Sijaisperheisiin sijoitettua lapsista 13 prosenttia (616 lasta) oli sijoitettu sukulais- tai läheisperheisiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, 1.)



KUVIO 4. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet 0-17-vuotiaat lapset ja nuoret viimeisimmän sijoitustiedon mukaan Suomessa, Uudellamaalla ja tutkimuskunnissa vuosina 2013–2014 (Mukailtu Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015, liitetaulukko 1, 1/10.).

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran toukokuussa 2014 julkaiseman selvityksen (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2014, 12) mukaan kuntien lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä kelpoisuusehdot täyttäviä oli noin 68 prosenttia. Myös lapsen asioista vastaavista sosiaalityöntekijöistä kelpoisuusehdot täyttävien osuus oli melkein sama (68 prosenttia). Kuntien lastensuojelussa keskimäärin siis joka kolmannes sosiaalityöntekijä on epäpätevä. Kunnista 36 %:ssa (N=79) työskenteli muita kuin lapsen asioista vastaavia sosiaalityöntekijöitä lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun tehtävissä. Näistä 66 prosenttia täytti sosiaalityöntekijän kelpoisuusvaatimukset. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2014, 12.)

Pääkaupunkiseudulla on suuri pula pätevyyden omaavista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä. Pätevien sosiaalityöntekijöiden puute korostuu etenkin avohuollon lastensuojelun työssä. (Helsingin Sanomat 11.4.2016; Helsingin Sanomat 10.2.2015). Esimerkiksi Espoossa epäpätevien sosiaalityöntekijöiden osuus lastensuojelussa oli 31.3.2014 56 % ja asiakasmäärä oli tuolloin noin 40 lasta yhtä sosiaalityöntekijää kohti (uusia työntekijöitä saatu lisää vuonna 2013). (Espoon kaupungin sosiaali- ja terveysjaosto 2014, 3.)

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden ollessa tällä hetkellä lastensuojelun sosiaalityössä suurta, on tärkeää tutkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumista työhönsä. Espoon, Helsingin, Kauniaisten ja Vantaan kunnat ovat vedonneet Helsingin yliopistoon vuosina 2015 ja 2011 siinä, että yliopistojen aloituspaikkojen tulisi vastata paremmin työelämän tarpeita. Tämänhetkiset aloituspaikat eivät apulaiskaupunginjohtajien mukaan riitä täyttämään tieto-, taito- ja resurssivajetta, joka syntyy muun muassa eläköitymisen ja alan vaihtajien vuoksi. (Helsingin Uutiset 13.2.2015.)

Sosiaalialan osaamiskeskukset työstivät kevään 2017 aikana Sosiaali- ja terveysministeriölle selvityksen sosiaalityöntekijänä tilapäisesti toimimisen valtakunnallisesta tilanteesta. Selvitykseen kerättiin myös sosiaalihuollon työntekijöiden ja esimiesten mielipiteitä ja ajatuksia Sosiaalityöntekijöiden Uraverkostosta. Sosiaalityöntekijöiden uraverkosto on suljettu Facebook-ryhmä, joka koostuu noin 1478 sosiaalityöntekijästä ja sosiaalityön maisterivaiheen opiskelijasta ympäri Suomen. Soccan (2017) selvityksen mukaan asianmukainen palkka työn vaatimustasoon nähden, joustavuus työaikojen ja työmenetelmien suhteen, kohtuullinen asiakasmäärä, kokemus siitä, että voi työllään vaikuttaa, toimiva työyhteisö, osaava johtaminen sekä tunne siitä, että työntekijän omaa ammatillista osaamista arvostetaan, olivat sosiaalityöntekijöiden mielestä asioita, jotka saavat heidät sitoutumaan työhönsä ja jatkaamaan samassa työssä. (Socca 2017, 9–10.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Olen kiinnostunut tutkimaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuneisuutta. Paula C. Morrow (1993) on tarkastellut ja määritellyt laaja-alaisesti sitoutumista käsitteenä. Morrow katsoo työhön sitoutumisen jakautuvan neljään eri ulottuvuuteen: eettiseen sitoutumiseen, uraan ja ammattiin sitoutumiseen, työtehtävään sitoutumiseen ja organisaatioon sitoutumiseen.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet työhönsä Paula Morrow'n määrittelemillä neljällä sitoutumisen ulottuvuudella (eettinen sitoutuminen, uraan ja ammattiin sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen ja työtehtäviin sitoutuminen)?
2. Miten Morrow'n neljä sitoutumisen ulottuvuutta selittävät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä?

5.2 Kyselylomakkeen rakentaminen ja aineiston kerääminen

Olen valinnut tutkimukseni asetelmaksi kvantitatiivisen lähestymistavan ja aineistonkeruumenetelmäksi kyselyn. Kvantitatiivisen tutkimuksen tulisi olla teoria- ja käsitevetoista empiiristä tutkimusta, jossa käytetyt käsitteet ovat teoreettisesti perusteltuja. Empiirinen tutkimus voidaan ymmärtää kolmioksi, jonka välttämättöminä sivuina ovat tutkimusongelmat, aineistot ja menetelmät. Se on aikaisempaan tutkimustietoon ja tutkijan omaan aivotointaan nojaavaa teoretisointia ja mittaustulosten empiiristä analyysiä. (Jokivuori & Hietala 2007, 10; Töttö 2004, 10.)

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty tutkimusta varten luodulla sähköisellä kyselylomakkeella (liite 2). Lomakkeen luomiseen käytin Jyväskylän yliopiston kautta saatavaa Mr. Interview -ohjelmaa, joka kerää vastaukset valmiiksi ja ajaa datan muun muassa suoraan

SPSS-ohjelmalla käsiteltävään formaattiin. Mr. Interview-ohjelma mahdollisti myös aineistonkeruun reaaliaikaisen seuraamisen. Mr. Interview-ohjelman kautta vastaajien anonymiteetti säilyi eikä vastaajien henkilöllisyys tullut kenenkään tietoon. Sähköinen kysely sopi myös tutkimuksen kohderyhmälle, koska sosiaalityöntekijät käyttävät päivittäin työssä tietokonetta ja heillä pitäisi olla kyselyn täyttämiseen vaadittavat tietotekniset taidot.

Strukturoitu kyselylomake mahdollistaa laajan aineiston keräämisen sekä tehokkaan aika- ja taloudellisten resurssien hallinnan. Sähköisellä kyselylomakkeella oli mahdollista tavoittaa lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät nopeasti ja vaivattomasti. Haittapuolina kyselyssä on se, ettei tutkija voi itse kontrolloida vastausten huolellisuutta tai vastaajien määrää. Kyselymenetelmää on myös kritisoitu saatavan tiedon pinnallisuudesta, koska tutkittavat valitsevat valmiista vaihtoehdoista, eikä tutkijalla ole mahdollisuutta perehtyä tarkemmin vastaajien ajattelutapaan tai siihen, miten he ovat kysymyksiä tulkinneet. (Alkula ym. 1995, 119, 121; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 189–191.)

Kvantitatiivista tutkimusta ei voida kuitenkaan Hirsjärven ym. (2010, 183) mukaan yksiselitteisesti sanoa pinnalliseksi, sillä tutkija voi loitontua tutkittavista tai olla heitä lähellä riippumatta siitä oliko kyseessä kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen tutkimus. Ensinnäkin kyselytutkimuksen luokittelu joko heikoksi tai vahvaksi aineistonkeruun menetelmäksi määrittyy hyvin pitkälti siitä, kuinka onnistuneesti tutkija on saanut laadittua lomakkeen kysymykset sekä niihin sisältyvät vastausvaihtoehdot vastaajan näkökulmasta katsottuna. Toisin sanoen kuinka hyvin tutkija on osannut etukäteen minimoida väärinkäsitysten syntymistä rakentamalla ja sisällyttämällä hyviä ja vastaajan näkökulmasta oikein kohdennettuja kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja kyselylomakkeeseen. Lisäksi tutkijan tulee kyetä valitsemaan aineistolle tutkimusongelman kannalta vastauksia antava analyysitapa. (Hirsjärvi ym. 2010, 184, 212.) Kokonaisuudessaan tutkimuksen onnistumiseen vaikuttavat tutkijan tekemät valinnat ja teot eri tutkimusprosessin vaiheissa.

Olen harkinnut ja pohtinut huolellisesti kyselylomakkeen rakennetta ja luomista ennen lomakkeen lähettämistä. Lomaketta suunnitellessa olen käyttänyt kysymysten laadinnassa apunani aiheeseen liittyvää teoriaa, jota olen tutkimuksessani aiemmin esitellyt. Kyselylomakkeeni on jaettu taustamuuttujien lisäksi kolmeen osioon, jotka ovat 1) työn eettisyyteen, 2) uraan ja ammattiin sitoutumiseen, 3) organisaatioon sitoutumiseen sekä 4) työtehtäviin sitoutumiseen liittyvät osiot. Kaikki osioiden sisältämät Likert-asteikolliset väittämät tai

kysymykset on jaettu kuuteen vastausvaihtoehtoon seuraavassa järjestyksessä: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3= En samaa enkä eri mieltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä, 6= En osaa sanoa. Taustamuuttujakysymyksiä on yhteensä viisitoista. Taustatieto-kysymysten laatimisessa käytin apuna aiempia sosiaalityöntekijöille tehtyjä kyselytutkimuksia (muun muassa Forsman 2010; Mänttari-Van der Kuip 2015). Kyselyn loppuun olen lisännyt avoimen kysymyksen, johon vastaajat ovat voineet halutessaan kirjoittaa kokemuksiaan työhön sitoutuneisuuteen tai kyselyyn liittyen.

Vastaajan täytettyä kyselylomakkeen, ei siihen enää pysty tekemään muutoksia. Tämän vuoksi lomake pitää suunnitella huolellisesti, koska lomake vaikuttaa suuressa määrin koko tutkimuksen onnistumiseen. Hyvä kyselylomake on kokonaisuus, jossa toteutuvat sekä tilastolliset että sisällölliset lähtökohdat. (Vehkalahti 2008, 20.) Ennen kuin julkaisin kyselyn, niin teetin testikyselyn graduryhmässäni. Testikyselyyn vastasi seitsemän henkilöä. Testivastaajien palautteiden jälkeen tein tarvittavaa hienosäätöä kyselylomakkeeseen ennen kuin julkaisin sen. Hirsjärvi ym. (2010) kirjoittavat lomakkeen kokeilun olevan välttämätöntä. Kun kysymykset on saatu valmiiksi, lomake on myös koottava ja sen tulee näyttää helposti täytettävältä. Lisäksi he huomauttavat onnistuneen lomakkeen saatekirjeen sisältävän kuvailua kyselyn tarkoituksesta, merkityksestä vastaajalle ja sen tärkeydestä. (emt. 2010, 193.) Kirjoitin vastaajia varten saatekirjeen (liite 1), jonka tarkoituksena oli helpottaa kyselyyn vastaamista.

Kyselytutkimuksissa vastauskato on hyvin yleistä. Vastauskato on kyselyyn poimittujen vastaajaehdokkaiden puutteellista vastaamista tai kokonaan vastaamatta jättämistä. Eri tiedonkeruumenetelmät tuottavat vastauskatoa eri tavoin. (Groves ym. 2009,166.)

5.3 Kyselytutkimuksen toteutus

Sain lopullisen, tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen valmiiksi marraskuun lopussa 2015. Aineiston varsinaisen keruun päätin kuitenkin ajoittaa vuoden 2016 alkuun, sillä ajattelin, että joulunlusaikaan olisi saattanut olla hankalaa tavoittaa vastaajia. Aineisto on kerätty aikavälillä 15.1.2016–1.2.2016. Vähäisten vastauksien vuoksi vastausaikaa jatkettiin

vielä aikavälillä 3.2.2016–15.2.2016. Aineiston keruun toteuttamiseksi otin yhteyttä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry: hyn, koska sen jäsenenä on yli 23 000 sosiaalialan korkeakoulutettua (Talentia 2015). Näin minun oli mahdollista tavoittaa suuri määrä sosiaalityön ammattilaisia. Kaikki eivät ole tietenkään järjestäytyneet ammattijärjestö Talentiaan, mutta se on kuitenkin keskeisin sosiaalialan korkeakoulutettuja kokoava taho. Lähetin kyselyn sähköpostitse Talentian kautta Espoossa, Helsingissä ja Vantaalla työskenteleville Talentiaan kuuluville lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Valitsin tutkimukseeni kyseiset suuret kaupungit, koska kaikissa kolmessa Uudenmaalla sijaitsevassa kaupungissa lastensuojelutyöntekijät työskentelevät samantyyppisten ongelmien kanssa ja asiakasmäärät ovat suuria (Katso luku 4).

Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin Talentian kautta yhteensä 382 sähköpostiosoitteeseen, josta 364 osoitetta oli toimivia. Sähköpostiviestin oli avannut Talentia ry:n lähetyksensä mukaan 116 sosiaalityöntekijää. Kyselyyni vastasi yhteensä 52 sosiaalityöntekijää. Huomioiden ne kaikki sosiaalityöntekijät, joille viesti lähetettiin, tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 14,3. Jos huomioidaan vain ne sosiaalityöntekijät, jotka ovat avanneet viestin, vastausprosentiksi tuli 52,8. Heikkilän (2014, 16, 30) mukaan riittävän suuren ja edustavan otoksen saaminen on tärkeää, jotta aineistosta pystytään tekemään päteviä ja luotettavia johtopäätöksiä. Riittävän suuri otos vaaditaan myös sen vuoksi, jotta useita tekijöitä voidaan tarkastella yhtäaikaisesti. (Uusitalo 2001, 73).

Vastausprosentti jäi aika matalaksi, mikä heikentää jonkin verran tulosten luotettavuutta. Syynä tähän on varmaan monia eri tekijöitä. Ehkäpä sosiaalityöntekijöiden arkinen kiire sekä mahdollinen väsyminen usein toistuviin kyselypyyntöihin eivät houkuttelleet kyselyyn vastaamista. Kyselyyn vastaamispyyntöni on myös saattanut hukkuu jatkuvaan sähköpostitulvaan. Jotkut Talentian tietojärjestelmään tallennetut sähköpostiosoitteet ovat voineet myös poistua käytöstä, eikä tietoja ole päivitetty. Muutama vastaajista oli jättänyt kyselyyn vastaamisen kesken, mihin saattoivat vaikuttaa käytännön tekijät, kuten se, ettei kesken jäänyttä vastaamista voinut enää jatkaa myöhemmin samasta kohdasta. Tällöin vastaaminen tuli aloittaa uudestaan, mikä aiheuttaa väsähtämistä ja turhautumista vastaamiseen. Kyselyn keskeyttämiseen saattoi olla syynä myös muut akuutit yhteydenotot, kuten puheluihin vastaaminen tai kollegan konsultaatio.

5.4 Aineiston analysoiminen

Strukturoidut survey-tutkimukset analysoidaan tyypillisimmin kvantitatiivisin menetelmin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 189). Aineiston analysoinnissa olen käyttänyt SPSS (Statistical Package for Social Scientists) 24 for Windows -ohjelmaa. Ensimmäiseksi siirsin kyselyyn saadut vastaukset Mr. Interview-ohjelmasta SPSS-ohjelmaan. Tämän jälkeen aineistoa on muokattu ja järjestelty analyysia varten, mikä helpottaa aineiston jatkokäsittelyä ja analyysijä.

5.4.1 Muuttujien kääntäminen ja uusien muuttujien muodostaminen

Ensimmäiseksi aineiston järjestelemisessä on tehty tarvittavien muuttujien kääntäminen, eli rekoodaus. Muuttujien mittariston kääntäminen tarkoittaa joidenkin mittareiden kääntämistä päinvastaiseksi kysymyslomakkeella olevasta mittaristosta, jotta kaikki samaa ilmiökokoaisuutta mittaavat mittarit olisivat analyysia varten valmiiksi samansuuntaisia. Muuttujien mittarien kääntäminen samansuuntaisiksi on aineiston käsittelyn ja analysoinnin tuotosten tulkinnallisuuden vuoksi tärkeää.

Tarvittavien muuttujien kääntämisen jälkeen on luotu uusia, analyysin kannalta tarpeellisia, muuttujia. Uusia muuttujia on rakennettu esimerkiksi sosiaalityöntekijän pätevyyteen ja työntekijän tehtäväalueeseen liittyvistä kysymyksistä. Näin on saatu uudet muuttujat: sosiaalityöntekijän pätevyys (sosiaalityöntekijän pätevyys, epäpätevä sosiaalityöntekijä) ja tehtäväalue (lastensuojelun avohuolto, perhehoito, laitoshoido, jälkihuolto, järjestö). Muita uusia muuttujia ovat esimerkiksi tutkimuksessa käytettävät summamuuttujat.

5.4.2 Muuttujien uudelleen koodaaminen

Muuttuja "olen ajatellut siirtyä aivan muihin töihin" sisälsi yhden kappaleen "en osaa sanoa -vastauksia ja muuttuja "luulen, että lastensuojelutyö on työ, josta jään aikanaan eläkkeelle" sisälsi 10 kpl "en osaa sanoa" -vastauksia. Koska aineisto on muutenkin kvantitatiiviseksi aineistoksi hyvin pieni (N=52) ja "en osaa sanoa" -vastauksia oli paljon näissä kahdessa

edellä mainitussa muuttujassa, niin toimin siten, että koodasin kyseisten muuttujien ”en osaa-sanoa” -vastausvaihtoehdot (arvo 6) samaan luokkaan vastauksen ”en samaa enkä eri mieltä” -vastausvaihtoehtojen (arvo 3) kanssa. Näin sain säilytettyä aineistossani mahdollisimman paljon analysoitavaa tietoa, koska sain säilytettyä kaikki vastaajat analyyseissa.

5.4.3 Summamuuttujien muodostaminen

Summamuuttuja on useista muuttujista luotu, yhtä muuttujaa vahvempi ja voimakkaampi tarkasteltavaa ilmiötä kuvaava muuttuja. Se tiivistää yhteen mittariin vastaajan alun perin useaan kysymykseen tuottamat vastaukset. Mitä korkeamman kertoimen summamuuttuja saa, sitä todennäköisempää on, että summamuuttujan muodostavat muuttujat mittaavat samaa asiaa. Summamuuttajan asteikon alin arvo on usein sama kuin sen pohjana olevien muuttujien luku ja maksimiarvo muuttujien luku kerrottuna yhden muuttujan maksimipistemäärällä. Samaa ilmiötä operationalisoivista väittämistä rakennetun summamuuttujan luotettavuutta eli reliabiliteettia on perinteisesti mitattu niin sanotulla Cronbachin alfa -tunnusluvulla, jonka vaihteluväli on 0–1. (Jokivuori 2002, 42 – 43; Metsämuuronen 2009, 540.)

Olen luonut summamuuttujia yhteensä neljä kappaletta ja ne kaikki perustuvat tutkimuksessani käyttämäni Morrow'n (1993) teoriaan työhön sitoutumisen ulottuvuuksista. Ensimmäinen summamuuttuja (SUM 1) liittyy työn eettisyyteen. Eettisyyteen liittyviä väittämiä on kyselylomakkeessa kysytty kysymyksillä ”Minusta tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin” ja ”Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa”. Eettisyys-summamuuttujan cronbachin alfan reliabiliteetti on 0.63.

Toinen summamuuttuja (SUM2) liittyy uraan ja ammattiin sitoutumiseen. Työntekijöiltä on kysytty mielipiteitä osaamisen päivittämisestä työssä, ammattiympäryden tunteesta ja työn itsearvostuksesta. Ura ja ammatti-summamuuttujan cronbachin alfan reliabiliteetti on 0.45.

Organisaatioon sitoutumista (SUM3) on kysytty työntekijöiltä viidellä väittämällä, jotka koskivat avun saamista työkavereilta, työpaikan ilmapiiriä, esimieheltä saatua positiivista

palautetta työstä, työnantajan arvostusta työntekijän tekemää työtä kohtaan ja työhön liittyvää koulutuksen tukemista. Organisaatio-summamuuttuja sai korkean cronbachin alfan reliabiliteetin eli 0.84.

Työntekijöiden kokemuksia omasta työtehtävään sitoutumisesta (SUM 4) on kysytty kolmella väittämällä. Väittämät mittasivat työtehtävien mielekkyyttä, haasteellisuutta ja muukaansa tempaavuutta. Työtehtävä-summamuuttujan cronbachin alfan reliabiliteetiksi muodostui 0.31 eli se jäi hyvin matalaksi.

Alla olevaan taulukkoon on koottu summamuuttujiin sisällytetyt kyselylomakkeen väittämät, keskiarvo, keskihajonta ja cronbachin alfa eli reliabiliteetti (taulukko 1). Eettisyys- ja organisaatio-summamuuttujien cronbachin alfan arvo on yli 0,6, joten näitä kahta mittaria voidaan pitää kohtalaisen luotettavina. Ura ja ammatti- sekä työtehtävä-summamuuttujien reliabiliteettiarvot jäävät heikoiksi, joten niiden luotettavuutta ei voida pitää hyvänä.

TAULUKKO 1. Summamuuttujat, niiden sisältämät väittämät, keskiarvo, keskihajonta ja reliabiliteetti.

Summamuuttuja	Kyselylomakkeen väittämät	Keskiarvo	Keskihajonta	Reliabiliteetti
1. Eettisyys (SUM 1)	Minusta tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin.	4,19	0,971	.63
	Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa.	3,25	1,219	
2. Ura ja ammatti (SUM 2)	Haluan säännöllisesti päivittää osaamistani työssäni	4,6	0,534	.45
	Olen ylpeä työstäni.	4,4	0,748	
	Arvostan tekemääni työtä.	4,6	0,873	
3. Organisaatio (SUM 3)	Saan apua ja tukea työtovereiltani.	4,7	0,572	.84
	Työpaikallani on kannustava ilmapiiri.	4,2	0,921	
	Saan esimieheltäni positiivista palautetta tehdystä työstä.	3,5	1,271	
	Työnantajani arvostaa selvästi tekemääni työtä.	3,3	1,182	
	Työpaikallani tuetaan koulutusta.	4,02	1,111	
4. Työtehtävä (SUM 4)	Työhöni kuuluvat työtehtävät ovat mielekkäitä.	4,02	0,754	.31
	Työni on haasteellista.	4,87	0,345	
	Työskennellessäni työni vie minut mukanaan.	4,29	0,75	

5.4.4 Regressioanalyysi

Regressioanalyysi on tilastollinen monimuuttujamenetelmä, jolla etsitään parasta mahdollista selittävien (riippumattomien) muuttujien yhdistelmää ennustettaessa yhtä selitettävää (riippuvaa) muuttujaa. (Heikkilä 2014, 237.)

Linearisessa regressioanalyysissä usealla selittävällä muuttujalla selitetään yhtä jatkuvaa muuttujaa. Toisin sanoen pyritään selittämään yhden riippuvan muuttujan vaihtelua muiden, riippumattomien muuttujien, avulla. Regressioanalyysia käyttäessään tutkija uskoo, että jokin ilmiö on seurausta joistakin toisista tekijöistä (muuttujista).

Regressioanalyysiin liittyviä oletuksia ovat normaalijakautuneisuus, riittävä otoskoko, muuttujien väliset lineaariset yhteydet sekä selittävien muuttujien korreloiminen selitettävään muuttujaan, mutta vähäinen korreloiminen toisiinsa. Lisäksi analyysillä tehdyn mallin residuaalien (selittymättä jääneet osat) tulee olla normaalisti jakautuneita ja niiden hajonnan homoskedastinen eli tasainen). (Metsämuuronen 2009, 713).

Lineaarisen regressiomallin käytön edellytyksenä on, että selitettävä muuttuja on jatkuva muuttuja. Selittävät muuttujat ovat lineaarisissa regressiomalleissa usein myös jatkuvia muuttujia, mutta ne voivat olla myös luokittelu- ja järjestysasteikollisia muuttujia. Tällöin niistä täytyy tehdä niin sanottu dummy-muuttujia, jotka ovat aina kaksiluokkaisia. (Jokivuori & Hietala 2007, 41.)

Muodostettaessa regressiomalleja otoskoon pitää olla riittävä. Yhden selittävän muuttujan malleja voidaan onnistuneesti laatia jo otoskoosta 20 alkaen. Useamman selittävän muuttujan mallien taakse suositellaan vähintään otoskokoa 50, mutta mielellään 100. (Taanila 2010, 1.) Kovin monimutkaista selitysmallia ei tutkimusaineistoni koon (N=52) vuoksi voinut tutkimukseeni laatia, mutta tekemässäni regressioanalyysissä selittäjä-muuttujia oli yhteensä viisi.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen ja mittauksen luotettavuutta kuvataan kahdella käsitteellä: validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kuvaa, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin mitata. Kysely- ja haastattelututkimuksissa siihen vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko niiden avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan (Heikkilä 2014, 177 – 178.) Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2010, 216.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteettia voidaan mitata esimerkiksi Cronbachin alfan avulla. Mitä korkeampi Cronbachin alfa on, sitä suurempi on myös tutkimuksen reliabiliteetti. Kertoimen tulisi olla yli 0,6. (Heikkilä 2014, 178; Metsämuuronen 2009, 461.) Mikäli Cronbachin alfa -luku jää matalaksi (alle 0,6), tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset eivät ole enää luotettavia (Erätuuli ym. 1994, 104). Silloin kun reliabiliteettikerroin ylittää reilusti arvon 0,9, ei se kuitenkaan välttämättä enää kuvasta luotettavuutta. Syynä voi tuolloin olla, että mukana on liian paljon muuttujia tai sitten pieni määrä muuttujia on liian samankaltaisia. (Tähtinen ym. 2011, 53–54.) Tässä tutkimuksessa alin reliabiliteettiarvo on .31 ja ylin .84.

Kyselylomakkeen rooli nousee erittäin tärkeäksi tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Suunniteltaessa lomaketta on otettava huomioon myös aineiston käsittely. Esimerkiksi lomakkeen kysymyksissä käytetyllä asteikolla on ratkaiseva vaikutus tulosten käsittelymahdollisuuksiin. Asiantunteva aineiston käsittely ei pelasta tutkimusta, jos tutkimus on huonosti suunniteltu tai jos lomakkeen kysymysten avulla ei saada vastausta tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 187–189.) Tutkimuksessani olisi pitänyt laatia enemmän kysymyksiä aina kutakin Morrow'n työhön sitoutumisen ulottuvuutta kohden. Lisäksi kysymyksiä olisi jo suunnitteluvaiheessa pitänyt peilata enemmän tutkimusongelmaan. Mikäli kysymyksiä olisi ollut enemmän kutakin ulottuvuutta kohden, olisivat mittaustulokseni olleet erilaiset ja mittauksen luotettavuus olisi varmasti myös sitä kautta parantunut. Tulokset jäivät tutkimuksessani nyt melko suppeiksi.

5.6 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Eettisyys on tutkimuksessa kaiken läpäisevä periaate, joka on läsnä tutkijan jokaisessa valinnassa. Jo aiheen ja sitä kuvaavien käsitteiden valinnassa on tarpeen ottaa eettiset näkökohdat huomioon. (Pohjola 2007, 11–12.) Tietosuojakysymykset ja tietojen luottamuksellisuuden turvaaminen ovat keskeisiä, erityisesti Internet-ympäristössä toteutettavassa kyselyssä (Kuula 2006, 124; Aaltonen 2006, 284). Rakensin kyselylomakkeen Jyväskylän yliopiston tarjoaman Mr. Interview-ohjelman avulla, jota on käytetty paljon sähköisten kyselyiden tekemisessä. Arvioin sen olevan luotettava ja tietoturvan kannalta turvallinen. Huolehdin omalta osaltani laitteistoni ajanmukaisesta tietoturvasta, mutta verkkoympäristössä annettujen tietojen luottamuksellisuus riippuu osin myös vastaajasta itsestään (Aaltonen 2006, 284), esimerkiksi tietokoneen turvallisuusasetuksista. Pyrin siis omalta osaltani estämään tietojen pääsyn ulkopuolisille. Tutkittavien yksityisyyden suojaaminen on minulle tutkimuksen teossa ehdottoman tärkeää (Kuula 2006, 124, 127, 133; Piispa 2006, 151).

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa analyysejä tehdään ryhmä- tai vastaajajoukkokohtaisesti. Aineiston esitysvaiheessa tutkimusjoukon vastaukset esitellään tutkimuslomakkeen muuttujien, ei yksittäisten henkilöprofiilien mukaan, jolloin vastaajien tunnistettavuus vaikeutuu. (Kuula 2006, 205.) Lähetin kyselyn Espoon, Helsingin ja Vantaan alueen sosiaalityöntekijöille Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ry:n kautta, joten minulla ei ollut missään vaiheessa tutkimusta kyselyyn vastaavien sosiaalityöntekijöiden suoria tunnistetietoja. Painotin luottamuksellisuutta myös kyselyn saatekirjeessä, jossa kerroin aineiston käyttötarkoituksesta, käyttäjästä ja käsittelystä (Kuula 2006, 131).

Säilytin tutkimusaineistoani asianmukaisesti omalla henkilökohtaisella muistitikullani ja huolehdin siitä, ettei muistitikku päädy kenellekään muulle. Hyödynsin tutkimusaineistoa vain tätä tutkimusta varten. Hävitän ja poistan aineiston käytöstäni tutkimuksen päätyttyä ja pro-gradu-tutkielman hyväksymisen jälkeen. Yleisesti ottaen olen pyrkinyt toimimaan koko tutkimusprosessin ajan huolellisesti ja kuvaamaan tutkimusprosessia mahdollisimman avoimesti, jotta sitä pystytään arvioimaan (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 43). Myös raportoidesani tutkimustuloksia pohdin tarkasti, miten esitän sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuneisuutta, ettei tutkittaville aiheudu vahinkoa. Pyrin tutkimustuloksia esiin tuodessani siihen, ettei ketään yksittäistä vastaajaa tunnista tekstistä. (Heikkilä 2014, 31)

6 TUTKIMUKSEN ANALYYSI JA TULOKSET

6.1 Vastaajien taustatietojen kuvailu

Kyselyyni vastasi yhteensä 52 lastensuojelussa työskentelevää sosiaalityöntekijää. Vastanneista 48 (92 %) oli naisia ja neljä (8 %) miehiä. Tämä tulos kuvastaa aika hyvin myös sosiaalialan työntekijöiden yleistä sukupuolijakaumaa. Esimerkiksi Marjukka Laineen ym. (2010, 21) raportti työoloista sosiaali- ja terveysalalla vuonna 2010 kertoo naisten osuuden Suomessa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä olleen vuonna 2010 86,2 % ja vuonna 2005 94,4 %. Tutkimuksessani vastaajien keski-ikä oli 43,3 vuotta nuorimman ollessa 28-vuotias ja vanhimman 62-vuotias (Taulukko 2). Sosiaalityöntekijöistä 51,9 % työskenteli vastaushetkellä lastensuojelun avohuollossa, 25 % perhehoidossa, 19,2 % laitoshoidossa, 1,9 % jälkihuollossa ja 1,9 % järjestöissä.

TAULUKKO 2. Vastaajien ikäjakauma.

Ikä	Lkm	Prosenttia
alle 30	3	5,8
30 - 39	20	38,5
40 - 49	12	23,1
50 - 59	11	21,2
60 ja yli	6	11,5
Yhteensä	52	100,0

Vastaajista 69,2 % oli päteviä sosiaalityöntekijöitä ja 30,8 % epäpäteviä. Suhdeluku oli lähes sama kuin sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2014, 12) vuonna 2014 julkaisemassa selvityksessä. Vastaajien koulustaustaa tarkastellessa (taulukko 3) maisterintutkinnon, pääaineena sosiaalityö tai pääainetta vastaavat opinnot sosiaalityössä suorittaneita oli eniten, 54 % (n=28). 13,5 % (n=6) vastaajista oli suorittanut sosiaalityön kandidaatin tutkinnon ja 11,5 prosentilla (n=6) oli alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi). Sosiaalihuoltaja-tutkinnon suorittaneita oli kaksi

vastaajista, muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita kaksi vastaajista ja yksi vastaaja oli suorittanut pätevyitysmiskoulutuksen sosiaalityöntekijäksi.

TAULUKKO 3. Vastaajien koulutus.

Tutkinto	Lkm	Prosent- tia
Ammatillinen lisensiaatintutkinto	1	1,9
Maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö	28	53,8
Muu maisterin tutkinto	3	5,8
Kandidaatin tutkinto pääaineena sosiaalityö	7	13,5
Kandidaatin tutkinto pääaine jokin muu kuin sosiaalityö	2	3,8
Alempi AMK-tutkinto esim. sosionomi	6	11,5
Sosiaalihuoltaja-tutkinto	2	3,8
Muu alempi korkeakoulututkinto	2	3,8
Pätevyitysmiskoulutus sosiaalityöntekijäksi	1	1,9
Yhteensä	52	100

Sosiaalityöntekijöistä 32 (62 %) työskenteli vastaushetkellä Helsingissä, 13 (25 %) Vantaalla ja seitsemän (13 %) Espoossa. Taulukosta 4 nähdään, kuinka pitkään vastaajat olivat työskennelleet nykyisessä, vastaushetken työpaikassaan. Yli kolmasosa (36,5 %) oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässä vain 1–2 vuotta. Neljäsosa vastaajista (25 %) oli työskennellyt alle vuoden ajan nykyisessä työtehtävässä. Vastaajista 13 % oli ollut nykyisessä työtehtävässä 11–15 vuoden ajan ja 11,5 % heistä oli työskennellyt tehtävässään 3–5 vuotta. Yli 25 vuotta nykyisessä työtehtävässä työskenteleviä löytyi vain yksi henkilö. Vastaajien työkokemus nykyisessä työtehtävässä-kysymykseen saamani vastaukset kuvastavat hyvin lastensuojelussa toimivien sosiaalityöntekijöiden suurta vaihtuvuutta, sillä yli puolet vastanneista oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässään alle kolme vuotta. Osaltaan asiaa voi selittää myös se, että osa työntekijöistä on tullut esimerkiksi eläköityneiden sosiaalityöntekijöiden tilalle tai uusiin perustettuihin virkoihin. Vasta työtehtävässä aloittaneet saattavat myös olla pidempään työtehtävässä olleita innokkaampia vastaamaan tutkimuskyselyihin.

TAULUKKO 4. Vastaaajien työkokemus nykyisessä työtehtävässä.

Vuosia	Lkm	Prosenttia
Alle 1	13	25
1 - 2v	19	36,5
3 - 5v	6	11,5
6 - 10v	4	8
11-15v	7	13
16 v ja yli	6	6
Yhteensä	52	100

6.2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuminen Morrow'n määrittelemillä sitoutumisen ulottuvuuksilla

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, miten sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet työhönsä Paula Morrow'n määrittelemillä sitoutumisen ulottuvuuksilla, joita ovat eettinen sitoutuminen, uraan ja ammattiin sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen ja työtehtäviin sitoutuminen. Aluksi tarkastelen työhön sitoutumisen ulottuvuuksia tarkemmin yksittäisten kyselylomakkeen väittämien kautta. Tämän jälkeen pohdin sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista tarkastelemalla työhön sitoutumisen summamuuttujien keskiarvoja.

6.2.1 Eettinen sitoutuminen

Eettistä sitoutumista kysyttiin lomakkeessa kahdella kysymyksellä, jotka liittyivät siihen, voiko vastaaja tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi ja kokeeko hän työssään eettisiä ristiriitoja. Melkein puolet vastaajista (44,2 %) oli hyvin vahvasti sitä mieltä, etteivät he pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Sosiaalityöntekijöistä puolet (50 %) koki, että he joutuvat hyvin usein tai usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa heidän ammattieettisten arvojensa kanssa. Reilu kolmasosa vastaajista (34,6 %) oli kuitenkin sitä

mieltä, etteivät he joudu useinkaan ristiriitaan ammattieettisten arvojen kanssa lastensuojelussa työskennellessään. Kaksi vastaajaa (1,9 %) oli sitä mieltä, etteivät joudu juuri koskaan työskentelemään tavalla, joka olisi ristiriidassa heidän ammattieettisten arvojensa kanssa.

TAULUKKO 5. Eettiseen sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En sama enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä:	Keskiarvo	Keskihajonta
Tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin	1 (1,9%)	4 (7,7%)	2 (3,8%)	22 (42,3%)	23 (44,2%)	52 (100%)	4,19	0,971
Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa	2 (3,8%)	18 (34,6%)	6 (11,5%)	17 (32,7%)	9 (17,3%)	52 (100%)	3,25	1,219

Tutkimukseni tulokset ovat samansuuntaisia Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimustulosten kanssa. Tutkimuksessani jopa 86,5 % oli jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä siitä, etteivät he voineet tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Mänttari-van der Kuipin tutkimuksessa melkein 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä olivat heikentyneet. Ainoastaan kymmenesosa koki, että heidän mahdollisuudet ovat parantuneet. Merkittävää on, että noin 60 prosenttia vastaajista koki mahdollisuutensa pysyä lain vaatimissa aikarajoissa sekä puuttumismahdollisuutensa asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa heikentyneen. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 74–75.) Mänttari-Van der Kuipin (2015) tutkimus myös vahvistaa, että vaatimukset työtehosta ja työn valvonnasta eivät parantaneet mahdollisuuksia ammattietikan huomioon ottavaan työhön. Sen sijaan ne pikemminkin huononsivat niitä. Työntekijöiden havainnot kasvavista tehokkuus- ja säästövaatimuksista liittyivät myös alentuneisiin toimintaedellytyksiin. Yli 33 prosenttia työntekijöistä kertoi joutuvansa toimimaan vastoin amatillista etiikkaansa. Lisäksi neljä viidesosaa heistä olisi halunnut tehdä työnsä paremmin. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 75.) Omassa tutkimuksessani 50 % vastaajista joutui työskentelemään usein tavalla, joka on ristiriidassa heidän ammattieettisten arvojen kanssa.

Mänttari-Van der Kuipin (2015, 76) tutkimus osoitti, että kunnallisten sosiaalipalveluiden työntekijöiden työhön liittyvät organisatorinen tilivelvollisuus sekä tuottavuus- ja taloudellisuusvaatimukset vaikeuttavat heidän mahdollisuuksiaan eettisesti vastuulliseen sosiaalityöhön, mikä osaltaan selittää miksi he kokevat työpahoinvointia. Sosiaalityöntekijöiden oma hyvinvointi mutta myös heidän jo lähtökohtaisestikin haavoittuvien asiakkaidensa mahdollisuudet ammattiauttajan apuun ovat vaakalaudalla, elleivät sosiaalityöntekijät pysty toimimaan ammatillisen etiikkansa mukaan. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 76.)

6.2.2 Uraan ja ammattiin sitoutuminen

Uraan ja ammattiin sitoutumista kysyttiin lomakkeessa kolmen kysymyksen avulla, jotka liittyivät oman työn arvostamiseen, osaamisen säännölliseen päivittämiseen työssä sekä siihen, onko vastaaja ylpeä tekemästään työstä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että suurin osa (94,2 %) arvostaa työtään erittäin paljon tai paljon. Ainoastaan kaksi vastaajaa (3,8 %) oli sitä mieltä, etteivät arvosta työtään ollenkaan ja yksi vastaaja suhtautui kysymykseen neutraalisti. Melkein kaikki sosiaalityöntekijät (98 %) kertoivat haluavansa päivittää osaamistaan työssään säännöllisin väliajoin. Yksi vastaaja suhtautui kysymykseen neutraalisti. Kaiken kaikkiaan koulutus ja oman osaamisen päivittäminen nähtiin siis hyvin tärkeänä asiana työssä. Valtaosa sosiaalityöntekijöistä (88,4 %) oli myös erittäin tai hyvin ylpeitä työstään.

TAULUKKO 6. Uraan ja ammattiin sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä:	Keskiarvo	Keskihajonta
Arvostan tekemääni työtä	2 (3,8%)	0 (0%)	1 (1,9%)	13 (25%)	36 (69,2%)	52 (100%)	4,56	0,873
Haluan säännöllisesti päivittää osaamista työssäni	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,9%)	19 (36,5%)	32 (61,5%)	52 (100%)	4,6	0,534
Olen ylpeä työstäni	0 (0%)	1 (1,9%)	5 (9,6%)	18 (34,6%)	28 (53,8%)	52 (100%)	4,4	0,748

Matelan (2009) tutkimustulokset olivat omien tulosteni kanssa samansuuntaisia, sillä neljä viidesosaa lastensuojelussa toimivista sosiaalityöntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän työnsä on tärkeää ja että he myös pitivät valitsemaansa ammattialaa itselleen soveltuvana.

6.2.3 Organisaatioon sitoutuminen

Organisaatioon sitoutumista kysyttiin lomakkeessa viidellä kysymyksellä, jotka liittyivät avun ja tuen saamiseen työtovereilta, työpaikan ilmapiiriin, esimieheltä saatavaan positiiviseen palautteeseen, työnantajan tuomaan arvostuksen tunteeseen omaa työtä kohtaan sekä työpaikan tukemaan koulutukseen. Suurin osa (98,1 %) tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä koki saavansa apua ja tukea työtovereiltaan työpaikallaan. Vain yksi vastaaja (1,9 %) oli sitä mieltä, ettei saa kollegoiltaan apua ja tukea. Vastaajista 78,8 % (n=41) koki työpaikallaan vallitsevan ilmapiirin kannustavaksi. Kolme vastaajista (5,8 %) taasen oli sitä mieltä, että ilmapiiri on kannustamaton ja kahdeksan vastaajaa (15,4 %) suhtautui asiaan neutraalisti.

Esimieheltä palautteen saaminen tehdystä työstä on työntekijälle todella tärkeää. Sosiaalityöntekijöistä reilu puolet (57,7 %, n=30) kertoi saaneensa positiivista palautetta esimieheltään työhönsä liittyen. Vastaajista 17,3 % (n=9) koki, etteivät he saa esimieheltään positiivista palautetta työstään juurikaan ja 7,7 % sosiaalityöntekijöistä (n=4) koki, etteivät he saa esimieheltään positiivista palautetta työstä lainkaan. Neutraalisti palautteen saamiseen vastasi 17,3 % vastaajista.

Vastaajista 11,5 % (n=6) kertoi olevansa täysin sitä mieltä, että työnantaja arvostaa selvästi heidän työtään ja 42,3 % vastaajista (n=22) oli sitä mieltä, että heidän työnantajansa arvostaa selvästi heidän työtään. Yhdeksän vastaajaa (17,3 %) suhtautui työnantajalta saamaansa työnsä arvostukseen neutraalilla tavalla ja 21,2 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei työnantaja arvosta juurikaan heidän työtään. Työnantajan arvostuksen täysinäistä puuttumista työtään kohtaan koki 7,7 % sosiaalityöntekijöistä (n=4). Aika iso osa vastaajista koki arvostuksen puutetta työssään. Sippolan (2014) tutkimuksesta nousi esille, että vastaajat kokivat suurena puutteena sen, ettei lähiesimies jakanut heidän kanssaan asiakastilanteissa syntyneitä tunteita

tai se jäi hyvin vähäiseksi. Useimmissa työyhteisöissä ei myöskään vallinnut avointa keskustelemaa työkuultuuria alaisten ja lähiesimiesten välillä. Olisiko näillä asioilla yhteyttä siihen, että työntekijät kokevat, ettei heitä arvosteta tarpeeksi.

Työpaikalla tapahtuvaan koulutuksen tukemiseen oli erittäin tyytyväisiä 38,5 % sosiaalityöntekijöistä (n=20). Melko tyytyväisiä koulutuksen tukemiseen oli 42,3 % työntekijöistä (n=22). Kuusi työntekijää (11,6 %) oli sitä mieltä, että koulutusta ei tueta heidän työpaikallaan juuri lainkaan tai tuki puuttuu täysin.

TAULUKKO 7. Organisaatioon sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En sama enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä:	Keskiarvo	Keskihajonta
Saan apua ja tukea työtovereiltani	0 (0%)	1 (1,9%)	0 (0%)	12 (23,1%)	39 (75%)	52 (100%)	4,71	0,572
Työpaikallani on kannustava ilmapiiri	0 (0%)	3 (5,8%)	8 (15,4%)	15 (28,8%)	26 (50%)	52 (100%)	4,23	0,921
Saan esimieheltä positiivista palautetta tehdystä työstä	4 (7,7%)	9 (17,3%)	9 (17,3%)	17 (32,7%)	13 (25%)	52 (100%)	3,5	1,26
Työnantajani arvostaa selvästi tekemääni työtä	4 (7,7%)	11 (21,2%)	9 (17,3%)	22 (42,3%)	6 (11,5%)	52 (100%)	3,29	1,16
Työpaikallani tuetaan koulutusta	3 (5,8%)	3 (5,8%)	4 (7,7%)	22 (42,3%)	20 (38,5%)	52 (100%)	4,02	1,111

Matelan (2009) tutkimuksessa korostui, että työtyytyväisyyden taso sekä itse organisaatio ovat tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat työpaikassa jatkamiseen tai sen vaihtamiseen. Työntekijän voimakas kokemus oikealla alalla olemisesta sekä hyviksi havaitut työolot, miellyttävät kollegat ja riittävä palkkataso mitä todennäköisimmin edistävät työpaikkaan sitoutumista. Tätä tukee myös korkealaatuinen lähijohtaminen. Toisaalta alhaiseksi koettu palkkataso voi johtaa työpaikan vaihtoon, vaikka työntekijä muuten olisikin mielestään tyytyväinen työhönsä. Valtaosan vastaajista epätyytyttäväksi kokema organisaatiojohtaminen mitä ilmeisimmin edistää työpaikan vaihtamista kuin tukee työssä jatkamista. Mänttari-Van

der Kuipin (2015) tutkimuksessa yleisiä olivat myös positiiviset kokemukset yhteisöllisyydestä ja lähes 91 prosenttia sosiaalityöntekijöistä luotti siihen, että saa tarpeen tullen tukea työtovereiltaan. Lähiesimiehen ammatilliseen osaamiseen ja tukeen ei kuitenkaan luotettu yhtä voimakkaasti, mutta lähiesimiehen mahdollisuuteen antaa tarvittaessa opastusta luotti noin 2/3 vastaajista. Lähes puolet vastaajista totesi voivansa luottaa lähiesimiehensä henkilöstöjohtamisosaamiseen. Yli 10 prosentin osuus sosiaalityöntekijöiden kokemasta positiivisesta työhyvinvoinnista selittyi heidän työyhteisöön suuntautuvista resursseistaan. Työhyvinvoivat sosiaalityöntekijät osoittautuivat myös muita halukkaammiksi pysymään työpajassaan. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 76.) Artkosken (2008) tutkimustulokset osoittivat, että tunne siitä, että saa esimieheltä tukea vähensivät riskiä sairastua työuupumukseen.

Forsmanin tutkimuksesta (2010) nousi esille, että työn mielekkyydessä korostuvat työn ”raamit”, joiden sisällä työtä tehdään, esimerkiksi työn määrä, resurssit, työvälineet sekä koko työyhteisön toiminta mukaan lukien johdon edustajat. Jaksamista ajatellen hyvin suureen rooliin tutkimuksessa nousivat työyhteisö ja kollegiaalisuus. (Forsman 2010.)

6.2.4 Työtehtäviin sitoutuminen

Työtehtäviin sitoutumista kysyttiin lomakkeessa kolmella kysymyksellä, jotka liittyivät työtehtävien mielekkyyteen, työn haasteellisuuteen ja työhön uppoutumiseen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä valtaosa (88,5 %) oli vahvasti sitä mieltä, että heidän työhönsä kuuluvat työtehtävät ovat mielekkäitä. Neljä sosiaalityöntekijää (7,7 % vastaajista) koki, että työtehtävät eivät ole kovin mielekkäitä ja muutama vastaaja (3,8 %) suhtautui asiaan neutraalisti. Lastensuojelutyön haasteellisuudesta kysyttäessä työntekijöistä 86,5 % eli suurin osa koki työnsä olevan erittäin haasteellista. Loput seitsemän vastaajaa kokivat työnsä jokseenkin haasteelliseksi. Työntekijät olivat vahvasti sitä mieltä, että työskennellessään työtehtävissä työ vie heidät mukanaan, sillä suurin osa vastaajista (n=47) oli vastannut kysymykseen ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Ainoastaan kaksi vastaajista (3,8 %) oli jokseenkin eri mieltä asiasta (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Työtehtäviin sitoutumiseen liittyvien väittämien frekvenssit, suhteelliset osuudet, keskiarvot ja keskihajonnat (N=52).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En sa- enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä:	Keski-arvo	Keskihajonta
Työhöni kuuluvat työtehtävät ovat mielekkäitä	0 (0%)	4 (7,7%)	2 (3,8%)	35 (67,3%)	11 (21,2%)	52 (100%)	4,02	0,754
Työni on haasteellista	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (13,5%)	45 (86,5%)	52 (100%)	4,87	0,345
Työskennellessäni työni vie minut mukanaan	0 (0%)	2 (3,8%)	3 (5,8%)	25 (48,1%)	22 (42,3%)	52 (100%)	4,29	0,75

Monissa työssä jaksamista käsitelleissä tutkimuksissa on todettu sosiaalityöntekijöiden motivoituneen työssä jatkamiseen vaikkakin työ on ollut haasteellista. Synä tähän on todettu olevan työn ja ammatin sinänsä sekä työn kokeminen merkityksellisenä (mm. Pösö & Forsman 2013, Karvinen-Niinikoski ym. 2005) ja asiat, jotka tuottavat iloa työssä (Karvinen-Niinikoski ym. 2005).

Artkosken (2008) tutkimukseen osallistuneet olivat lähes poikkeuksetta sitä mieltä, että heidän työnsä on palkitsevaa ja antoisaa. Enemmistö vastaajista tunsivat työn imua, jonka ajateltiin olevan yksi tekijä siinä, että sosiaalityöntekijän sijaisina toimineet opiskelijat ennemmin vaihtoivat työpaikkaa kuin pohtivat alalta pois siirtymistä. Artkosken (2008) tutkimustulokset osoittivat, että työn sisäinen palkitsevuus ja mahdollisuus vaikuttaa vähensivät riskiä sairastua työuupumukseen. Forsmanin (2010) tutkimuksesta nousi esille, että haastateltavien mukaan työn itsenäisyys ja antoisuus sekä sen henkilökohtaisesti koettu merkityksellisyys ovat työn luonteeseen kuuluvia motivaattoreita lastensuojelun erityistyötapojen ohella.

Mänttari-Van der Kuipin (2015) tutkimuksessa sosiaalityöntekijöistä noin 41 prosentilla oli positiivisia subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia ainakin muutaman kerran viikossa, ja melkein 20 prosentilla sosiaalityöntekijöistä tällaisia kokemuksia oli päivittäin. Eniten vastaajilla oli innostuksen kokemuksia ja he tunsivat mielihyvää työhön syventyessään. (Mänttari-Van der Kuip 2015, 76.)

6.2.5 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumisen ulottuvuuksien summamuuttujien keskiarvot

Tarkasteltaessa työhön sitoutumiseen liittyvien summamuuttujien (eettinen sitoutuminen, ura ja ammatti, organisaatio ja työtehtävät) keskiarvoja nähdään (taulukko 9), että tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät kohtaavat paljon eettisiä ristiriitoja työssään (ka. 3,7). Uraan ja ammattiinsa työntekijät ovat sitoutuneet hyvin vahvasti (ka. 4,5), samoin myös työtehtäviinsä (ka. 4,4). Myös organisaatioon sitoutuminen oli työntekijöiden osalta vahvaa (ka. 4,0).

TAULUKKO 9. Työhön sitoutumiseen liittyvien summamuuttujien keskiarvot¹ ja keskihajonnat.

Summamuuttujat	Keskiarvo	Keskihajonta
Eettinen sitoutuminen	3,7	0,94
Ura ja Ammatti	4,5	0,5
Organisaatio	4	0,81
Työtehtävät	4,4	0,41

¹ Mittarin skaala on 1-5, jossa 1 tarkoittaa erimielisyyttä väittämän kanssa ja arvo 5 samanmielisyyttä väittämän kanssa. Mitä suurempi arvo on, sitä sitoutuneempi sosiaalityöntekijä on työhön sitoutumiseen liittyvään ulottuvuuteen.

6.3 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysyminen ja sitoutumisen ulottuvuudet

Toisena tutkimuskysymyksenä oli miten Morrow'n (1993) neljä sitoutumisen ulottuvuutta selittävät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä. Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään kahden eri riippuvan muuttujan avulla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä. Toinen riippuvista muuttujista oli oletettu lastensuojelutyöstä eläkkeelle jääminen, jonka vaihtelua pyrittiin selittämään riippumattomilla muuttujilla, joita olivat eettinen sitoutuminen, työtehtäviin sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen, uraan ja ammattiin sitoutuminen ja työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä -muuttujat. Toinen riippuvista muuttujista oli lastensuojelusta aivan muihin töihin siirtyminen, jonka vaihtelua pyrittiin selittämään riippumattomilla muuttujilla, joita olivat eettinen sitoutuminen, työtehtäviin sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen, uraan ja ammattiin sitoutuminen ja ikä, uralla eteneminen, sosiaalityöntekijä pätevyys ja palkka -muuttujat.

Perinteisessä regressioanalyysissä analyysiin mukaan otettavien muuttujien valinnan ja analyysin taustaoletusten toteutumisen kartoittamisen jälkeen valittiin käytettävä regressiomalli. Tässä tutkimuksessa käytettiin analyysissä Enter- ja Forward-mallitusta. (Metsämuuronen 2009, 724). Lisäävässä menettelyssä (Forward selection) selittävien muuttujien joukosta valitaan se, jolla ensimmäisen valitun lisäksi on tilastollisesti eniten selitysvoimaa. Toiseksi valitaan se muuttuja, jolla on ensimmäisen valitun lisäksi tilastollisesti merkitsevästi eniten selitysvoimaa ja joka lisää mallin selitysosuutta tilastollisesti merkitsevästi. Näin toimitaan, kunnes lisämuuttujat eivät enää anna malliin lisäinformaatiota. Tämän jälkeen mallin selitystaste oli valmis.

Työhön sitoutumisen neljä ulottuvuutta selittävät yhdessä 12,6 % siitä, että sosiaalityöntekijä arvioi jäävänsä aikanaan eläkkeelle lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä (Taulukko 10). Mikään muuttujista ei ollut tilastollisesti merkitsevä eikä malli ole näin ollen tilastollisesti merkittävä.

TAULUKKO 10. Morrow'n sitoutumisen ulottuvuudet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä eläkkeelle jäämisen selittäjinä.

Muuttujat	Työssä pysyminen β
Työtehtäviin sitoutuminen	.205
Eettinen sitoutuminen	.331
Organisaatioon sitoutuminen	-.017
Uraan ja ammattiin sitoutuminen	.161
Vakio	-3,94
N	52
Selitysaste (korjattu) %	12,6

Muuttujat (työhön sitoutumisen neljä ulottuvuutta ja työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä) yhdessä selittävät 37,6 % siitä, että sosiaalityöntekijä arvioi jäävänsä aikanaan eläkkeelle lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä (Taulukko 11). Erittäin merkitseväksi selittäjäksi ($p < .001$) muodostui työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä-muuttuja. Melkein merkitseväksi selittäjäksi muodostui työtehtäviin sitoutuminen-summamuuttuja ($p < .05$). Mitä sitoutuneempia työntekijät ovat työtehtäviinsä ja mitä pidempään he ovat työskennelleet nykyisessä työtehtävässä, sitä todennäköisemmin työntekijät pysyvät työssään ja ajattelevat jäävänsä siitä myös eläkkeelle. Jäin miettimään, että tutkimukseeni vastanneet sosiaalityöntekijät olivat iältään nuoria. Melkein puolet vastaajista (44,3 %) oli iältään alle 40-vuotiaita. Heidän oli ehkä vaikeaa ajatella vielä tulevaisuuden työkuvioita eläkkeellejäämisajankohdan saakka ja tämä saattaa olla syynä siihen, ettei selitysmallini ole suurempi kuin 37,6 %.

TAULUKKO 11. Morrow'n sitoutumisen ulottuvuudet ja työssäoloaika nykyisessä työtehtävässä lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä eläkkeelle jäämisen selittäjinä.

Muuttujat	Työssä pysyminen β
Työtehtäviin sitoutuminen	.295*
Eettinen sitoutuminen	.130
Organisaatioon sitoutuminen	.148
Uraan ja ammattiin sitoutuminen	.059
Työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä	.489***
Vakio	-3,24
N	52
Selitysaste (korjattu) %	37,6

Toiseksi tarkasteltiin sitä, miten todennäköisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijä on suunnitellut siirtyvänsä aivan muihin töihin. Työhön sitoutumisen neljä ulottuvuutta yhdessä selittävät ainoastaan 9,9 % siitä, että sosiaalityöntekijä on ajatellut siirtyä lastensuojelusta aivan muihin töihin. (Taulukko 12). Malli ei ole tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 12. Morrow'n sitoutumisen ulottuvuudet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden muihin töihin siirtymisen selittäjinä.

Muuttujat	Työssä pysyminen β
Työtehtäviin sitoutuminen	-.068
Eettinen sitoutuminen	-.245
Organisaatioon sitoutuminen	-.265
Uraan ja ammattiin sitoutuminen	-.068
Vakio	6,503
N	52
Selitysaste (korjattu) %	9,9

Muuttujat organisaatioon sitoutuminen, uralla eteneminen ja palkka selittävät yhdessä 25,4 % siitä, että sosiaalityöntekijä on ajatellut siirtyä lastensuojelusta aivan muihin töihin (Taulukko 13). Organisaatioon sitoutuminen selitti muihin töihin siirtymistä tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < .05$). Mitä vähemmän työntekijä oli sitoutunut organisaatioon, sitä todennäköisemmin hän vaihtoi lastensuojelusta pois muihin töihin. Paremmin palkattu työ selitti muihin töihin siirtymistä tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$). Mitä paremmin palkattu vaihtoehtoinen työ on nykyiseen työhön verrattuna, sitä todennäköisemmin työntekijä siirtyy muihin töihin.

TAULUKKO 13. Organisaatioon sitoutuminen, sosiaalityöntekijän pätevyys ja palkkamotiivi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden muihin töihin siirtymisen selittäjinä.

Muuttujat	Työssä pysyminen β
Organisaatioon sitoutuminen	-.267* (sig .035)
Sosiaalityöntekijän pätevyys	.064
Pysyisin ls vaikka tarjolla paremmin palkattu työ	-.423** (Sig .002)
Vakio	5,101
N	52
Selitysaste (korjattu) %	25,4

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkittiin, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet työhönsä Paula Morrow'n (1993) määrittelemillä neljällä työhön sitoutumisen ulottuvuudella. Morrow'n käyttämiä ulottuvuuksia ovat eettinen sitoutuminen, uraan ja ammattiin sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen ja työtehtävään sitoutuminen. Lisäksi haluttiin selvittää, miten nämä neljä eri työhön sitoutumisen ulottuvuutta ovat yhteydessä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen.

Tutkimuksestani tuli ilmi, ettei Morrow'n malli ollut hyvä selittäjä lastensuojelun sosiaalityössä pysymiselle. Ainoastaan organisaatioon sitoutuminen selitti muihin töihin siirtymistä melkein merkitsevästi. Mitä vähemmän työntekijä oli sitoutunut organisaatioon, sitä todennäköisemmin hän vaihtoi nykyisestä työstään muihin töihin. Palkka osoittautui kuitenkin kaikkein merkitsevämmäksi tekijäksi muihin töihin siirtymiselle. Morrow'n malli ja sen neljä ulottuvuutta sopivat mielestäni hyvin työhön sitoutumisen tutkimiseen, mutta minun olisi pitänyt pohtia tarkemmin eri ulottuvuuksia mittaavia kysymyksiä jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Kysymyksiä olisi pitänyt olla myös lukumääräisesti enemmän kuin mitä itse käytin tutkimuksessani.

Tarkasteltaessa työhön sitoutumiseen liittyvien summamuuttujien keskiarvoja nähdään, että tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät kokevat kohtaavansa paljon eettisiä ristiriitoja työssään (ka. 3,7). Eettisyys on mukana kaikessa lastensuojelutyössä, kuten asiakkaan kuvailuissa, tilannearvioissa, asiakkaan motivoinnissa ja asiakkaiden asioista päätettäessä. Osapuolet miettivät arjen työtilanteissa tietoisesti tai tiedostamattaan sitä, mikä on hyvää-pahaa, oikein-väärin tai hyväksyttävissä tai ei-hyväksyttävissä. Eettiset ratkaisut edellyttävät tilanteiden miettimistä tapauskohtaisesti. (Raitakari & Juhila 2011, 190, 193). Eettinen osaaminen on pikkuhiljaa työn kautta kehittyvä taito. Se harjaantuu vaihtelevissa työtilanteissa ja näiden tilanteiden läpikäymisessä työyhteisöissä sekä moniammatillisessa yhteistyössä (Talentia 2017, 3). Sosiaalityöntekijöille on olemassa sekä kansalliset että kansainväliset ammattieettiset ohjeet, joissa käsitellään eettisiä ratkaisuja, vastuuta ja työskentelyä asiakassuhteissa. Työntekijöiden tulee työtä tehdessään ottaa yksilöllisesti huomioon lainsäädäntö ja sen sovellutukset, perusoikeudet, oikeusperiaatteet sekä eettisyys. (Hämäläinen 2011, 62.)

Eettisesti sitoutunut työntekijä tunnistaa eettisten ristiriitojen mahdollisuudet työtä tehdes-
sään sekä käsittelee niitä. Mikäli työntekijä ei toimi tällä tavalla, saattaa se johtua siitä, ettei
työntekijälle ole vielä kehittynyt työn kautta tarpeeksi kokemusta tunnistaa ristiriitoja työs-
sään tai sitten se voi olla merkki välinpitämättömyydestä ammattietiikkaa kohtaan. On en-
siarvoisen tärkeää, että lastensuojelun sosiaalityöntekijä havainnoi ja tunnistaa eettisiä on-
gelmia. Melkein puolet vastaajista koki, etteivät he pysty tekemään työtään niin hyvin kuin
haluaisivat. Uskon, että sillä, ettei osalla vastaajista ollut vielä paljoa työkokemusta nykyi-
sestä työtehtävästä, saattoi olla myös vaikutusta eettisten ristiriitojen tunnistamisen vaikeu-
teen. Tutkimukseni analyysivaiheessa eettisen sitoutuneisuuden mittaamiseen tarkoitettuja
kysymyksiä löytyi ainoastaan kaksi kappaletta, joten laajempia johtopäätöksiä tästä on vai-
kea tehdä.

Jatkettaessa työhön sitoutumiseen liittyvien summamuuttujien keskiarvojen tarkastelua näh-
dään, että tutkimukseeni osallistuneet sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet uraan ja ammat-
tiinsa erittäin hyvin (ka. 4,5), samoin työtehtäviinsä he ovat sitoutuneet hyvin vahvasti (ka.
4,4). Myös organisaatioon sitoutuminen näyttäytyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä vah-
vana (ka. 4,0).

Sekä aiemmat tutkimukset (muun muassa Matela 2009) että tämä tutkimus ovat yhtä mieltä
siitä, että suurin osa lastensuojelussa toimivista sosiaalityöntekijöistä ajattelee työnsä tärke-
äksi ja itselleen soveltuvaksi vaihtoehdoksi. Tämä näkyy myös siinä, että melkein kaikki
vastaajat tutkimuksessani ovat halukkaita päivittämään osaamistaan säännöllisesti.

Organisaatioon sitoutumisessa havaittiin tutkimuksessa eniten vaihtelevuutta. Suurin osa
vastaajista koki, että kollegoilta saa tarvittaessa apua ja tukea. Hajanaisempia vastauksia il-
meni kuitenkin myös kannustamattomasta ilmapiiristä neutraaleihin vastauksiin. Esimiehen
rooli niin ilmapiirin luomisessa kuin vastuunottamisessa on suuri. Tässä tutkimuksessa nousi
esiin, että vain noin puolet sosiaalityöntekijöistä oli saanut positiivista palautetta tehdystä
työstään ja jopa neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, etteivät he saa palautetta juurikaan tai
lainkaan esimieheltään. Tutkimuksessa nousi esiin samansuuntaiset luvut tutkittaessa työn
arvostamista organisaation näkökulmasta.

Vastaajien taustatiedoissa kävi ilmi, että heistä yli 60 % oli ollut samassa työpaikassa vain alle kolme vuotta. Mäkikankaan ym. (2005, 67) mukaan haasteellinen työ, työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, havainto siitä, että työntekijä saa äänensä kuuluville työpaikallaan ja palautteen saaminen vaikuttavat positiivisesti sitoutumiseen. Päivi Sippala (2014) on tutkinut sosiaalityön lähijohtamista kunnan sosiaalitoimistoissa sosiaalisen tuen näkökulmasta. Sippalan (2014) tutkimuksessa tuli esiin kehitettävänä asioina muun muassa lähiesimiestyö. Työntekijät kokivat kyllä, että heidän osaamista ja työtä arvostetaan, mutteivät saaneet tarpeeksi emotionaalista tukea lähiesimieheltään asiakastilanteissa syntyneiden tunteiden jakamiseksi (Sippala 2014, 65). Lisäksi Sippalan (2014) tutkimuksesta tuli ilmi, että parannettavaa oli myös palautteen ja kiitoksen sekä kannustuksen antamisessa. Hänen mukaansa työntekijän organisaatioon sitouttaminen tehdään positiivisen palautteen avulla. Se nostaa myös työmotivaatiota ja oman työn arvostusta. (Sippala 2014, 74-75). Myös tutkimustuloksissani tuli esiin, että aika moni sosiaalityöntekijä ei ollut saanut palautetta lainkaan esimieheltään eikä esimies arvostanut heidän työtään tarpeeksi. Myös Leiviskän (2011) tutkimustulosten mukaan emotionaalinen sitoutuminen ehkäisee työntekijän työpaikan vaihtamista ja vahvistaa työntekijän kokemusta työn arvokkuudesta.

Merja Harmoinen (2014) on tarkastellut johtamista väitöskirjatutkimuksessaan. Hän tutki, mitä yhteyttä arvostavalla johtamisella on sitoutumiseen työssä, työstä poislähtemiseen, ammatista lähtemiseen, urakehitykseen ja työssä joustavuuteen. Harmoinen kehitti arvostavan johtamisen mittaamiseen oman mittarin. Harmoinen tutkimuksesta tuli ilmi, että yleisin syy työstä lähtemiseen oli työmäärä. Hänen valitsemillaan taustamuuttujilla vain harvalla oli yhteys työhön sitoutumiseen, mutta arvostavalla johtamisella hän näki olevan yhteyttä työhön sitoutumiseen. Lisäksi arvostavalla johtamisella oli yhteys työstä lähtemiseen ja urakehitykseen. Sen sijaan yhteys joustavuuteen työssä ei ollut selkeä eikä sillä nähty olevan yhteyttä ammatista lähtemiseen. (Harmoinen 2014, 54–55, 57.) Omassa tutkimuksessani lähiesimiehen arvostus toteutui työntekijöiden mielestä pääsääntöisesti hyvin, mutta osa vastaajista koki myös arvostuksen puutetta.

Työtehtäviin sitoutumisen osalta suurin osa tutkimukseeni vastanneista koki, että avoimuuden lastensuojelun työ on mielekästä, mutta lähes yhtä suuri osa eli 86,5% vastanneista koki, että työ on myös haasteellista. Lisäksi suurin osa sosiaalityöntekijöistä oli sitä mieltä, että työ vie heidät mukanaan eli he kokivat työnimua. Ehkä juuri työn haasteellisuus lisää sosiaali-

työntekijöiden motivaatiota työhön. Artkosken (2008) tutkimustulokset osoittivat, että sosiaalityöntekijät pitivät työtään antoisana ja palkitsevana, joten tutkimustulokset ovat tältä osin yhteneväiset omaan tutkimukseeni nähden.

Reilu kolmasosa sosiaalityöntekijöistä vastasi myös tutkimukseni kyselylomakkeen avovastaukseen, joka oli vapaaehtoista. Vastajat kokivat itse lastensuojelutyön olevan mielenkiintoista, haastavaa, monipuolista ja innostavaa. Useasta avovastauksesta nousi esille, että lastensuojelutyössä jaksamista heikentävät alhainen palkkaus työn vaativuustasoon nähden, liian suuret asiakasmäärät yhtä työntekijää kohden, työn puutteellinen arvostus johdon ja esimiesten taholta, liian kiireinen työtahti, lastensuojelun sosiaalityöntekijän vähäinen vaikutusmahdollisuus asiakkaiden asioihin sekä vähäiset mahdollisuudet tarjota oikea-aikaista ja oikeanlaista apua ja tukea asiakkaille. Edellytyksenä lastensuojelutyössä jaksamiselle koettiin omasta hyvinvoinnista huolehtiminen työn vastapainona, jotta työntekijä jaksaa vaativaa ja haastavaa työtä. Vastajista osa koki, että organisaation jatkuvat uudistukset ja muutokset sekä ainainen kehittämistyö vaikeuttavat omaa perustyön tekemistä. Kehittämistyössä nähtiin tärkeäksi päästä kehittämään enemmän itse perustyötä organisaation rakenteiden kehittämisen sijaan.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, etteivät Morrow'n (1993) mallin mukaiset työhön sitoutumisen ulottuvuudet selitä juurikaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että työhön sitoutumisen ulottuvuuksista työtehtäviin sitoutuminen ja työssäoloaika nykyisessä työtehtävässä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä selittävät 37,6 % siitä, että sosiaalityöntekijä aikoo jäädä aikanaan eläkkeelle lastensuojelun sosiaalityön tehtävistä eli suunnittelee jäävänsä työskentelemään lastensuojelun tehtävissä eläkeikään asti. Muuttajat (ikä ja työhön sitoutumisen neljä ulottuvuutta) yhdessä selittävät ainoastaan 8,7 % siitä, että sosiaalityöntekijä on ajatellut siirtyä lastensuojelusta aivan muihin töihin. Morrow'n työhön sitoutumisen ulottuvuuksista mikään ei noussut merkitseväksi tai erittäin merkitseväksi selittäjäksi koskien sosiaalityöntekijöiden arvioita siirtyä aivan muihin töihin. Myöskään työntekijöiden ikä ei selittänyt sosiaalityöntekijöiden arvioita siirtyä sosiaalialalta muihin töihin.

Jos teen kvantitatiivista tutkimusta jatkossa, niin varmasti tekisin joitakin asioita toisin. Käyttäisin kyselylomakkeen suunnitteluun enemmän aikaa peilaten kysymyksiä vielä huo-

lellisemmin tutkimusongelmaan ennen varsinaisen aineiston keruuta. Arvioidessani näin jälkikäteen tutkimusprosessiani, hyvin ja perusteellisesti SPSS-ohjelman avulla suunniteltu kyselylomake olisi varmasti omalta osaltaan helpottanut analyysivaiheen työskentelyä ja tuonut lisäarvoa ja syvyyttä tutkimuksen tuloksille ja johtopäätöksille. Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää sitä, että mikäli kyselylomake olisi muodostettu eri tavalla, olisivat tutkimustulokset antaneet syvempää ja luotettavampaa näkökulmaa aiheeseen. Tutkimukseni aineisto on kvantitatiiviseksi aineistoksi melko pieni (N=52). Jos olisin saanut enemmän vastaajia kyselyyni, olisi tutkimustuloksista voinut tulla luotettavampia ja aineistosta rikkaampi.

Tutkimukseni analyysivaiheen jälkeen huomasin, että kyselylomaketta rakentaessa minun olisi pitänyt käyttää enemmän väittämiä kunkin sitoutumisen ulottuvuuden mittaamiseen. Tulokset jäivät tutkimuksessani nyt melko suppeiksi. Mikäli kysymyksiä olisi ollut enemmän kutakin ulottuvuutta kohden, olisivat mittaustulokset olleet erilaiset ja mittauksen luotettavuus olisi myös sitä kautta parantunut.

Aineiston analyysi oli minulle tutkimuksen työläin vaihe, sillä ennen varsinaiseen analyysiin pääsemistä minun piti käyttää paljon aikaa oikean termistön ja eri kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien haltuun ottoon. SPSS-ohjelma ja tilastolliset menetelmät eivät kuuluneet osaamiseeni ennen tutkielman tekoa, useampi vuosi sitten käytyä kvantitatiivisten menetelmien peruskurssia lukuun ottamatta. Tämän vuoksi jouduin tutkimusta tehdessäni paljon kertamaan sekä ottamaan selvää menetelmistä käytännön tasolla. Olisi ollut ehkä mielekkäämpää kerätä aineisto esimerkiksi haastattelemalla, koska tutkimukseen nyt käytetyillä menetelmillä tuloksiin pääseminen vaati todella paljon aikaa. Vaikeinta oli liittää oma tutkimus käytäntöön eli hallita eri menetelmien käyttö. Jos asiaa lähestytään positiivisessa valossa, niin tämä toki tuki oppimistani. Opin paljon uutta määrällisistä menetelmistä tutkimuksen aikana.

Koska lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on suurta, on syytä miettiä, miten heidät saadaan pysymään työpaikassaan. On tärkeää, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointitutkimusta tehdään jatkossakin erityisesti voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tieto työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä on merkittävää ja apuna autettaessa työuupumuksesta kärsiviä sosiaalityöntekijöitä. Näin toteaa myös Collins (2016, 159). Uskon, että lastensuojelutyön myönteisten puolien esille nostaminen auttaa myös uusien, ammattialaa harkitsevien tulevien sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa ja työntekijöiden sitouttamisessa. Jos esillä on pääsääntöisesti vain negatiiviset näkökulmat ja työn huonot puolet alaan liittyen,

saa se koko alan ja siihen liittyvät työtehtävät jo lähtökohtaisesti kuulostamaan huonolta ja liian raskaalta uravaihtoehdolta niille, jotka miettivät lastensuojelun töihin hakeutumista. Sitoutuminen työhön ei selittänyt tutkimuksessani merkittävästi sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia lisää, mitkä syyt palkan lisäksi vaikuttavat eniten työpaikassa pysymiseen ja selvittää miten siihen vaikuttavat esimerkiksi työnhallinta, organisointi ja käytettävissä olevat resurssit. Olisi myös tärkeää tutkia, mikä merkitys arvostavalla johtamisella on lastensuojelun sosiaalityössä pysymiseen.

LÄHTEET

Aaltonen, Katriina (2006): Internet auttamistyössä – huolenaiheet ja haasteet. Teoksessa Hallamaa, Jaana, Veikko Launis, Salla Lötjönen & Irma Sorvali (toim.): Etiikkaa ihmistieteille. Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 274–295.

Alhanen, Kai (2014): Vaarantunut suojeluvalta. Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Raportti 24/2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere.

Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1995): Sosiaalitytöiden kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Allen, Natalie J. & Meyer, John P. (1996): Affective, continuance and normative commitment to the organization. An examination of construct validity. *Journal of Occupational Psychology* 63, 1–18.

Artkoski, Tytti (2008): Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavilla <<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79710/gradu02850.pdf?sequence=1>>, luettu 6.11.2014.

Bardy, Marjatta ja Heino, Tarja (2013): Katsaus lastensuojelun toimintaympäristöihin: paniikista toivoon ja näköalat auki. Teoksessa lastensuojelun ytimissä Marjatta Bardy (toim.). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 13–42.

Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto (2007): Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Cohen, Aaron (2003): Multiple commitments in the workplace. An integrative approach. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Collins, Stewart (2016): The Commitment of Social Workers in the UK: Committed to the Profession, the Organisation and Service Users?, *Practice: Social Work in Action*, 28 (3), 159–179.

Eräutuuli, Matti, Leino, Jarkko & Yli-Luoma, Pertti (1994): Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.

Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden ja -terveysjaosto 17.9.2014. Lastensuojelussa juuri nyt - meillä ja muualla. Saatavilla <<http:// espoo04.hosting.documenta.fi/kokous/2014320889-3-3.PDF>>, luettu 27.9.2016.

Espoon kaupunki (2016): Tietoa Espoosta. Saatavilla <http://www.espoo.fi/fi-FI/Espoon_kaupunki/Tietoa_Espoosta>, luettu 16.10.2016.

Faller, Kathleen Coulborn, Grabarek, Marguerite & Ortega, Robert M. (2010): Commitment to child welfare work: What predicts leaving and staying? *Children and Youth Services Review*, 32, 840–846.

Forsman, Sinikka (2010): Sosiaalityöntekijän jatkaminen ja jaksaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Työsuojelurahasto. Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010. Tampereen yliopisto. Saatavilla <<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1>>, luettu 29.10.2014.

Groves, Robert M., Fowler, Floyd J. Jr, Couper Mick P., Lepkowski, James M., Singer, Eleanor & Tourangeau, Roger (2009): Survey Methodology, 2. uudistettu painos. New Jersey: John Wiley & Sons.

Harmoinen, Merja (2014): Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavilla <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96359/978-951-44-9668-4.pdf?sequence=1>>, luettu 29.9.2017.

Heikkilä, Tarja (2014): Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Helsingin kaupunki (2016): Avohuollon sosiaalityö. Saatavilla <<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu/sosiaalityo/avohuollon-sosiaalityo/>>, luettu 19.10.2016.

Helsingin Sanomat (10.2.2015): Lähes puolet pääkaupunkiseudun lastensuojelun työntekijöistä epäpäteviä. Saatavilla <<http://www.hs.fi/kaupunki/a1423460235928>>, luettu 27.9.2016.

Helsingin Sanomat (11.4.2016): ”Parisataa lasta ei ole kenenkään vastuulla” – lastensuojelun työntekijät tekivät kantelun omasta työpaikastaan Vantaalla.

Helsingin Uutiset (13.2.2015): Lähes joka neljäs sosiaalityöntekijä on epäpätevä - näkyy lastensuojelussa. Saatavilla <<http://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/266485-lahes-joka-neljas-sosiaalityontekija-on-epapateva-nakyy-lastensuojelussa>>, luettu 27.9.2016.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2010): Tutki ja kirjoita (16. uud. painos). Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, Juha (2011): Perheintervention oikeutus lastensuojelussa. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja: Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 47–65.

Jokisalo, Riikka (2013): ”Eerika-tytön tapaus” Helsingin Sanomien mielipidekirjoitusten valossa: Diskurssianalyysi lastensuojelun julkisuuskuvasta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Julkaisematon sosiaalityön kandidaatintutkielma.

Jokivuori, Pertti (2002): Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto. Saatavilla<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13345/9513913503.pdf?seque>>, luettu 19.5.2015.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007): Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.

Kanungo, Rabindra N. (1982): Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* (67) 3, 341–349.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Salonen, Jari, Meltti, Tero, Yliruka, Laura, Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna (2005): Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 28. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavilla <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114187/Selv200528.pdf?sequence=1>>, luettu 14.11.2014.

Kiiski, Minna (2015): ”En kyllästy auttamiseen koskaan” Sosiaalityön motiivit ja niiden suhde työhyvinvointiin ammattilehdessä julkaistuissa haastatteluteksteissä. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005): Hyvinvointi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. Otavan kirjapaino Oy, 13–55.

Kuula, Arja (2006): Yksityisyydensuoja tutkimuksessa. Teoksessa Hallamaa, Jaana, Launis, Veikko, Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma. (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 124–140.

Laine, Marjukka, Kokkinen, Lauri, Kaarlela-Tuomaala, Anu, Valtanen Elisa, Elovainio Marko, Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2010): Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. https://www.researchgate.net/profile/Lauri_Kokkinen/publication/49288122_Sosiaali-_ja_terveysalan_tyoolot_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja-terveysalan-tyoeolot-2010.pdf, luettu 30.5.2017.

Lastensuojelulaki 2007/417. Saatavilla <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>>, luettu 25.10.2016.

Lastensuojelun laatusuositus. Julkaisuja 2014:4. Sosiaali- ja Terveysministeriö: Helsinki. Saatavilla <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882186&name=DLFE-30055.pdf>, luettu 25.9.2016.

Leiviskä, Eija (2011): Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Mamia, Tero & Koivumäki, Jaakko (2006): Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? johtajien ja henkilöstön näkökulma. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki, 99–178.

Matela, Kari (2009): Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaalityön lisensiaatintyö. Lapin yliopisto. Saatavilla <<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=455558fd-e073-4fa2-8987-4df5f2a25b6c>>, luettu 29.10.2014.

Metsämuuronen, Jari (2009): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Oy.

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

Meyer, John. P. & Allen, Natalie. J. (1997): *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application.* Sage London.

Meyer, John P. & Herscovitch, Lynne (2001): Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.

Meyer, John. P. & Stanley, David J. & Herscovitch, Lynne & Topolnytsky, Laryssa (2002): Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.

Morrow, Paula C. (1993): *The Theory and Measurement of Work Commitment.* London: Jai Press Inc.

Myllärniemi, Annina (2006): Huostaanottojen kriteerit pääkaupunkiseudulla. Selvitys pääkaupunkiseudun lastensuojelun sijoituksista. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 7/2006. Socca: Helsinki. Saatavilla <<http://docplayer.fi/1871536-Huostaanottojen-kriteerit-paakaupunkiseudulla.html>>, luettu 23.10.2016.

Mäkikangas Anne, Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005): Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen Ulla, Feldt Taru & Mauno Saija. (toim) 2005. Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-Kustannus. 56–74.

Mänttari-Van der Kuip, Maija (2015): Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf?sequence=1>, luettu 15.12.2015.

Paasivirta, Annukka (2012): Miten tullaan lastensuojelun asiakkaaksi? Vastaanottoryhmillä apua nopeasti ja oikea-aikaisesti. Teoksessa Strömberg-Jakka, Minna & Karttunen, Teija (toim.). Sosiaalityön haasteet. Tukea ammattilaisten arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus, 234–252.

Piispa, Minna (2006): Kvantitatiivisen tutkimuksen eettiset lähtökohdat. Esimerkkinä naisiin kohdistuvan väkivallan tutkimus. Teoksessa Hallamaa, Jaana, Veikko, Launis, Salla Lötjönen & Irma Sorvali. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille.* Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 141–160.

Pohjola, Anneli (2007): Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Viinamäki, Leena & Erkki, Saari (toim.): *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen.* Helsinki: Tammi. 11–31.

Puustinen-Korhonen, Aila (2013): *Lastensuojelun kuntakyselyn tulokset.* Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Pösö Tarja & Forsman Sinikka (2013): Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education. The International Journal* 32 (5), 650–661.

Raitakari, Suvi & Juhila, Kirsi (2011): Moraalinen järjestys ja aikuisuuden odotukset ammatillisessa vuorovaikutuksessa: esimerkkinä mielenterveyskuntoutus, 189–214. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja: *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saarinen, Arttu, Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012): Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77:4.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2012): Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter (ed.) *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. Hove and New York: Taylor & Francis Group, 10–24.

Sinko, Päivi & Muuronen, Kaisu (2013): Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto & Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Saatavilla <http://www.talentia.fi/files/2355/LSKL_Talentia_Olisiko_jo_tekojen_aika_isselvi-tys_2013.pdf>, luettu 26.9.2016.

Sippala, Päivi (2014): Sosiaalityön lähijohtaminen kunnan sosiaalitoimistoissa sosiaalisen tuen näkökulmasta. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43259/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201404231556.pdf?sequence=1>>, luettu 27.9.2017.

Socca 2017. Kentän kokemuksia onnistuneista rekrytoinneista sekä näkemyksiä tämän hetken pysyvyyttä edistävästä ja työntävistä tekijöistä. Selvitys STM:lle sosiaalityöntekijänä tilapäisesti toimimisen tilanteesta. Sosiaalityöntekijöiden Uraverkostossa käydyn keskustelun satoa. Koonnut Jenni Wiikla, Socca.

Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto (Valvira) (2014): Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys. Selvityksiä 1:2014. Helsinki. Saatavilla <https://www.valvira.fi/documents/14444/22511/Lastensuojelun_henkilostonselvitys.pdf>, luettu 1.10.2016.

Taanila, Aki (2010): Lineaariset regressiomallit. Saatavilla <<http://myy.haaga-heilia.fi/~taaak/m/regressio.pdf>>, luettu 28.10.2016.

Talentia (2015): Saatavilla <<http://www.talentia.fi/talentia/jasenisto>>, luettu 19.5.2015.

Talentia (2017): Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Helsinki. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>, luettu 4.8.2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2015): Lastensuojelu 2014 – Tilastoraportti 25/2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129537/Tr25_15.pdf?sequence=4>, luettu 26.9.2016.

Toimiva lastensuojelu. Selvitys kuntien perhetyön, lastensuojelun toimintatapojen sekä lastensuojelulain toimivuuden kehittämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Toimiva lastensuojelu (2013): Selvitystyöryhmän loppuraportti. Aulikki Kananoja, Marjo Lavikainen & Mikko Oranen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita 2013: 19. Helsinki.

Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2011): Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20. Turku: Painosalama Oy.

Töttö, Pertti (2004): Syvällistä ja pinnallista Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.

Uusitalo, Hannu (2001): Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY.

Vantaan kaupunki (2016a): Vantaan väestö 2015–2016. Saatavilla <http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/126603_Vaestoraportti_2016.pdf>, luettu 03.10.2016.

Vantaan kaupunki (2016b): Lastensuojelu. Saatavilla <[http://www.vantaa.fi/terveys- ja_sosiaalipalvelut/lapsiperheiden_palvelut/lastensuojelu](http://www.vantaa.fi/terveys-ja_sosiaalipalvelut/lapsiperheiden_palvelut/lastensuojelu)>, luettu 03.10.2016

Vehkalahti, Kimmo (2008): Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi: Helsinki.

Wallin, Outi (2012): Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Liite 1. Saatekirje

SAATEKIRJE 15.1.2016

Hyvä sosiaalityöntekijä!

Mikäli työskentelet lastensuojelun (avohuolto, sijaishuolto, perhehoito) tehtävissä, pyydän sinua osallistumaan tutkimukseeni.

Opiskelen Jyväskylän yliopistossa yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa sosiaalityötä. Teen pro gradu-tutkielmaani aiheesta **lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuminen**. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaista sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuminen on. Lastensuojelutyössä työntekijöiden vaihtuminen on ollut jo pidemmän aikaa suurta, jonka vuoksi olisi tärkeää saada lisättyä tietoa siitä, mikä saa työntekijöitä sitoutumaan työhönsä ja pysymään samassa työssä pidemmän aikaa.

Kerään tutkimusaineistoni kyselytutkimuksena. Toivon, että sinulla olisi pieni hetki pysähtyä vastaamaan sähköiseen kyselyyn. Kaikki vastaukset käsitellään nimettömänä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään kyselyyn vastanneen tiedot eivät paljastu tuloksissa. Tutkimusaineistoa käytetään vain pro gradu-tutkielmaani varten ja saatu kyselyaineisto tuhoetaan tutkielman valmistuttua.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivon sinun vastaavan, koska jokainen vastaus on tärkeä tutkimuksen onnistumisen kannalta. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa noin kaksi viikkoa. **Pyydän sinua vastaamaan kyselyyn 1.2.2016 mennessä.**

Tässä linkki sähköiseen kyselyyn: <http://MRINTERVIEW2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?l.Project=KYSELYLOMAKE1212>

Saat kyselyn avattua klikkaamalla edellä olevaa nettilinkkiä. Vastaamiseen kuluu aikaa keskimäärin 10 minuuttia.

Pro gradu-tutkielmani ohjaajana toimii sosiaalityön professori Marjo Kuronen Jyväskylän yliopistosta, puh. 040-805 4231.

Kiitos osallistumisestasi! Annan mielelläni lisätietoja lomakkeesta ja tutkimuksestani!

Ystävällisin terveisin,

Riikka Jokisalo
sosiaalityön opiskelija
Jyväskylän yliopisto/ [yhteystiedot]

Liite 2. Kyselylomake.

Paste | Insert Item

Kysely

Kysely lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuneisuudesta.

Kaikki vastaukset käsitellään nimettömänä ja ehdottoman luottamuksellises

Paste | Insert Item

Taustatiedot

Taustatietoja

Paste | Insert Item

Kysymys1

Sukupuolesi?

Nainen

Mies

Paste | Insert Item

Kysymys2

Mikä on syntymävuotesi?

0 to 2016

Paste | Insert Item

Kysymys3

Korkein suorittamasi tutkinto:

Tohtoritutkinto pääaineena sosiaalityö

Tieteellinen lisensiaattitutkinto pääaineena sosiaalityö

Ammatillinen lisensiaattitutkinto (erikoissosiaalityöntekijän koulutus)

Maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö tai pääainetta vastaavat opinnot sosiaalityössä

Kandidaatin tutkinto pääaineena sosiaalityö

Kandidaatin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö

Ylempi AMK-tutkinto

Alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi)

Sosiaalihuoltaja-tutkinto

Muu alempi korkeakoulututkinto

<input type="radio"/>	Toisen asteen tutkinto		
<input type="radio"/>	Ylioppilastutkinto		
<input type="radio"/>	Joku muu, mikä: <input type="text"/>		

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys4



Valmistumisvuotesi (korkein suorittamasi tutkinto):

 1960 to 2016

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys5



Suoritanko parhaillaan jotakin seuraavista tutkinnoista?

- | | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| <input type="radio"/> | Tohtoritutkinto pääaineena sosiaalityö | | |
| <input type="radio"/> | Tieteellinen lisensiaattitutkinto pääaineena sosiaalityö | | |
| <input type="radio"/> | Ammatillinen lisensiaattitutkinto (Erikoissosiaalityöntekijän koulutus) | | |
| <input type="radio"/> | Maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö tai pääainetta vastaavat opinnot sosiaalityössä | | |
| <input type="radio"/> | Maisterin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö, eikä pääainetta vastaavia opintoja sosiaalityössä | | |
| <input type="radio"/> | Kandidaatin tutkinto pääaineena sosiaalityö | | |
| <input type="radio"/> | Kandidaatin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö | | |
| <input type="radio"/> | Ylempi AMK-tutkinto | | |
| <input type="radio"/> | Alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi AMK) | | |
| <input type="radio"/> | Muu alempi korkeakoulututkinto | | |
| <input type="radio"/> | Toisen asteen tutkinto | | |
| <input type="radio"/> | En suorita tällä hetkellä mitään yllä olevista tutkinnoista | | |

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys6



Onko sinulla sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys (eli suoritettuna ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä)?

- | | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| <input type="radio"/> | Kyllä | | |
| <input type="radio"/> | Ei | | |
| <input type="radio"/> | Muu pätevyysperuste, mikä?: <input type="text"/> | | |
| <input type="radio"/> | En tiedä | | |

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys7



Missä työskentelypaikkasi sijaitsee?

- | | | | |
|-----------------------|-------|--|--|
| <input type="radio"/> | Espoo | | |
|-----------------------|-------|--|--|

<input type="radio"/>	Helsinki		
<input type="radio"/>	Vantaa		

Group on Page

Paste | Insert Item

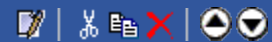
 Kysymys8

Pääasiallinen tehtäväalueesi?

- | | | | |
|--------------------------|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> | Lastensuojelun avohuolto | | |
| <input type="checkbox"/> | Lastensuojelun avohuolto (Lastensuojelutarpeen arviointi) | | |
| <input type="checkbox"/> | Lastensuojelun avohuolto (Lastensuojelun avohuollon sosiaalityö, ns. suunnitelmallinen työ) | | |
| <input type="checkbox"/> | Sijaishuolto-Perhehoito | | |
| <input type="checkbox"/> | Sijaishuolto-Laitoshoido | | |
| <input type="checkbox"/> | Jälkihuolto | | |
| <input type="checkbox"/> | Muu, mikä? <input type="text"/> | | |

Group on Page

Paste | Insert Item

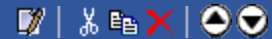
 Kysymys9

Kuuluuko työtehtäviisi esimiestehtäviä esim. toisten työn tai tiimien johtamista?

- | | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| <input type="radio"/> | Kyllä, alaisuudessa työskennelee (kuinka monta henkilöä?) : <input type="text"/> | | |
| <input type="radio"/> | Joskus (esim. esimiehen sijaisena toimiminen) • | | |
| <input type="radio"/> | Ei, | | |

Group on Page

Paste | Insert Item

 Kysymys10Työ-/virkasuhteesi voimassaolo: ,

- | | | | |
|-----------------------|---|--|--|
| <input type="radio"/> | Toistaiseksi voimassaoleva / vakituinen | | |
| <input type="radio"/> | Määräaikainen | | |

Group on Page

Paste | Insert Item

 Kysymys11Työ/virkasuhteesi luonne: ,

- | | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| <input type="radio"/> | Kokoaikainen | | |
| <input type="radio"/> | Osa-aikainen, osa-aikaisuuden syy: (esim. osa-aikaeläke tms.) : <input type="text"/> | | |

Group on Page

Paste | Insert Item







 Kysymys12

Mikä seuraavista vaihtoehtoista olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin?

- | | | | |
|-----------------------|---|--|--|
| <input type="radio"/> | Kokoaikainen työ | | |
| <input type="radio"/> | • Osa-aikainen työ <input type="checkbox"/> , | | |
| <input type="radio"/> | Satunnainen keikkatyö | | |

Group on Page







Paste | Insert Item

Kysymys_13      

Nykyinen bruttopalkkasi (euroa)?







0 to 15000

Group on Page Paste | Insert Item

Kysymys14      







Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi lastensuojelun sosiaalityössä? (kuinka monta vuotta ja/tai kuukautta yhteensä)

Group on Page Paste | Insert Item

Kysymys15      

Kuinka pitkään olet yhteensä työskennellyt sosiaalialalla? (kuinka monta vuotta ja/tai kuukautta)

Group on Page Paste | Insert Item

Eettisyys      

Työn eettisyys







Group on Page Paste | Insert Item

Quest16      

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin työn eettisyyttä koskeviin väittämiin.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Arvostan tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Group on Page Paste | Insert Item

Kysymys17      

Ensisijainen syyni työskennellä lastensuojelun sosiaalityössä on:

Halu auttaa lapsia/nuoria

Työn vaikuttavuus

<input type="radio"/>	Palkka		
<input type="radio"/>	Työn luonne (monipuolinen ja haastava työ)		
<input type="radio"/>	Muu, mikä? <input type="text"/>		

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys18



Olen usein harkinnut työpaikan vaihtamista.

Kyllä

LisäkysymysKysymyseen18

En

Group on Page

Paste | Insert Item

LisäkysymysKysymyseen18



En harkitsisi työpaikan vaihtoa, jos palkkani olisi parempi.

1 Täysin eri mieltä

2 Jokseenkin eri mieltä

3 En samaa enkä eri mieltä

4 Jokseenkin samaa mieltä

5 Täysin samaa mieltä

6 En osaa sanoa

7 Ei en ole harkinnut työpaikan vaihtamista

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys19



Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin työn eettisyyttä koskeviin väittämiin.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En samaa enkä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Ottaisin vastaan nykyistä työtäni helpomman työn, vaikka saisin siitä vähemmän palkkaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pysyisin lastensuojelussa, vaikka tarjolla olisi paremmin palkattu työ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ajatellut siirtyä aivan muihin töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Group on Page

Paste | Insert Item

UraanJaAmmattiinSitoutuminen



Uraan ja ammattiin sitoutuminen

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys20

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin uraa ja ammatillisuutta koskeviin väittämiin.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En samaa enkä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Haluan edetä urallani (esim. edetä johtotehtäviin)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni on hyvät etenemismahdollisuudet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan säännöllisesti päivittää osaamista työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys21

Päivitän lastensuojelun osaamistani myös vapaa-ajalla. (esim. ammattikirjallisuuden lukeminen, asia-ohjelmat)

Kyllä

En

Group on Page

Paste | Insert Item

Organisaatio

Organisaatioon sitoutuminen

Group on Page

Paste | Insert Item

Kysymys22

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin organisaatioon sitoutumista koskeviin väittämiin.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En samaa enkä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Saan apua ja tukea työtovereiltani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on kannustava ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltäni positiivista palautetta tehdystä työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani arvostaa selvästi tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani tuetaan koulutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Group on Page

Paste | Insert Item

Työtehtäviin Sitoutuminen

Työtehtäviin sitoutuminen

Group on Page Paste | Insert Item

Kysymys23 ✎ ✂ 📄 ✖ ⬆ ⬇

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin työtehtäviäsi koskeviin väittämiin.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En samaa enkä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Työhöni kuuluvat työtehtävät ovat mielekkäitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on haasteellista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskennellessäni työni vie minut mukanaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Group on Page Paste | Insert Item

Kysymys24 ✎ ✂ 📄 ✖ ⬆ ⬇

Luulen, että lastensuojelutyö on työ, josta jään aikanaan eläkkeelle.

<input type="radio"/> 1 Täysin eri mieltä		
<input type="radio"/> 2 Jokseenkin eri mieltä		
<input type="radio"/> 3 En samaa enkä eri mieltä		
<input type="radio"/> 4 Jokseenkin samaa mieltä		
<input type="radio"/> 5 Täysin samaa mieltä		
<input type="radio"/> 6 En osaa sanoa		

Group on Page Paste | Insert Item

Loppukommentit ✎ ✂ 📄 ✖ ⬆ ⬇

Mikäli kysely herätti ajatuksia, haluat kommentoida aihetta, omia vastauksiasi tai antaa palautetta, voit kirjoittaa kommenttisi alla olevaan kenttään.

No answer

Group on Page Paste | Insert Item

Loppukiitos ✎ ✂ 📄 ✖ ⬆ ⬇

Kysely on päättynyt. Kiitos kyselyyn vastaamisesta ja siihen käyttämästäsi ajasta! :)

Paste | Insert Item