

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Koetut HR-käytännöt ja työssä jatkaminen: ikäntyvät hoitajat

Yrityksen johtaminen
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2018
Ohjaaja: Hanna Salminen

Hanna-Maria Lamula

ABSTRACT

University of Tampere: Faculty of Management, Management and Organization
Author: LAMULA, HANNA-MARIA
Title: Perceived HR practices and continuing at work: aging nurses
Master's Thesis: 87 pages, 6 appendices
Date: April 2018
Keywords: Human resource management, perceived HR practices, development practices, continuing at work, retirement, retirement pathway, working beyond retirement, aging, aging employees

This study analyzes the connection between perceived HR practices and continuing at work until retirement age and after. Due to an aging society, it is crucial to prolong careers especially in the nursing sector, which is struggling with employee shortage. However, organizations can influence the commitment of its employees and contribute to them continuing at work beyond retirement.

Data for this study were collected from a university hospital during the spring 2016 as a part of JATKIS research project at the University of Jyväskylä. The respondents of the survey were aging employees with an average age of 57 years ($n = 396$). Data analysis was done by utilizing quantitative methods as descriptive statistics, analysis of variance (ANOVA) and linear regression analysis.

The results demonstrated that perceived development opportunities had a connection to the organizational commitment, which in turn increased the intention to continue at work both until and after retirement age. In addition, organizational justice had a connection to the organizational commitment. These relationships can be explained through social exchange theory and psychological contract theory. Unlike originally expected, supervisor's developmental support had no connection to the organizational commitment or continuing at work. Control variables also played an important role: especially work ability was connected to organizational commitment and continuing at work.

First, organizations must ensure the work ability of its employees as it is a prerequisite to them continuing at work. After that, by offering development opportunities, organizations can contribute to employees continuing at work until and after retirement age. It is crucial, that organizations create strategies which promote the active and sustainable careers of aging employees. In addition, it is important to ensure that employees are aware of organizational goals and the possibilities offered to employees. In reality, not everyone is able to work even until retirement age as health and life situation may vary. However, there are many, who have potential to continue to work even after retirement at least in some way. That is the group in which organizations should pay special attention to in the future.

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto:	Johtamiskorkeakoulu, yrityksen johtaminen
Tekijä:	LAMULA, HANNA-MARIA
Tutkielman nimi:	Koetut HR-käytännöt ja työssä jatkaminen: ikääntyvät hoitajat
Pro gradu –tutkielma:	87 sivua, 6 liitesivua
Aika	Huhtikuu 2018
Avainsanat:	Henkilöstövoimavarojen johtaminen, koetut HR-käytännöt, kehittymismahdollisuudet, työssä jatkaminen, eläköityminen, eläkkeelle siirtyminen, eläkkeellä työskentely, ikääntyminen, ikääntyvät työntekijät

Tässä tutkimuksessa selvittiin koettujen HR-käytäntöjen yhteyttä aikomukseen jatkaa työskentelyä eläkeikään asti ja eläkeiän jälkeen. Väestön ikääntymisen seurauksena työurien pidentäminen on välttämätöntä erityisesti hoitoalalla, joka kärsii työntekijäpuulasta. Organisaatiot voivatkin omalla toiminnallaan vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen.

Tutkimusaineistona käytettiin Jyväskylän yliopiston JATKIS-tutkimusprojektin yhteydessä keväällä 2016 kerättyä kyselytutkimusta. Aineisto koostui ikääntyvistä hoitoalan työntekijöistä, joiden keski-ikä oli 57 vuotta ($n = 396$). Aineiston analyysissä hyödynnettiin kuvailevia menetelmiä, yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA) ja lineaarista regressioanalyysia.

Tulosten mukaan koetuilla kehittämiskäytännöillä oli yhteys organisaatioon sitoutumiseen, joka puolestaan kasvatti aikomusta jatkaa työskentelyä niin eläkeikään asti kuin sen jälkeen. Myös organisaation oikeudenmukaisuus oli yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Tämä on selitettävissä sosiaalisen vaihdantateorian ja psykologisen sopimuksen avulla. Ennako-oletuksista poiketen esimiehen tuki kehittymiselle ei ollut yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen tai työssä jatkamiseen. Taustatekijöillä oli myös suuri merkitys, ja näistä erityisesti työkyky oli yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen.

Tutkimuksen perusteella organisaatioiden tulee ensinnäkin varmistaa työntekijöiden työkyky, sillä se on edellytys työssä jatkamiselle. Kehittymismahdollisuuksia tarjoamalla organisaatio voi myös edistää organisaatioon sitoutumista ja työssä jatkamista. Organisaatioiden tulee luoda selkeitä strategioita, jotka tukevat ikääntyvien työntekijöiden aktiivista ja kestävästä uraa. Samalla työntekijät tulee tehdä tietoisiksi organisaation tahtotilasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista esimerkiksi eri työmuotojen suhteen. Todellisuudessa kaikki eivät voi jatkaa työskentelyä edes eläkeikään asti, sillä ihmisen terveys, jaksaminen ja elämäntilanne vaihtelevat. Suurelta joukolta löytyy kuitenkin potentiaalia jatkaa työskentelyä vähintään jossain määrin jopa eläkeiän jälkeen. Juuri tähän ryhmään organisaatioiden tulee erityisesti panostaa vastaisuudessa.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
1.1 TUTKIMUKSEN TAUSTA	6
1.1.1 Ikääntyminen yhteiskunnallisena haasteena	6
1.1.2 Ikääntyminen organisatorisena haasteena	10
1.1.3 Ikääntyminen ja työssä jatkaminen hoitoalalla	12
1.2 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMA	14
1.3 TUTKIMUKSEN RAKENNE	17
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	18
2.1 KESKEISET KÄSITTEET	18
2.1.1 Koetut HR-käytännöt	18
2.1.2 Työssä jatkaminen	20
2.1.3 Ikääntyvät työntekijät	22
2.2 HRM JA IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT	23
2.3 KOETTUJEN HR-KÄYTÄNTÖJEN YHTEYS TYÖSSÄ JATKAMISEEN	25
2.4 HR-KÄYTÄNNÖT JA TYÖSSÄ JATKAMINEN AIKAISEMMASSA TUTKIMUKSESSA	27
2.4.1 Kehittymismahdollisuudet	31
2.4.2 Muut HR-käytännöt	32
2.4.3 Aikaisemman tutkimuksen arviointi	35
2.5 SOSIAALINEN VAIHDANTATEORIA JA PSYKOLOGINEN SOPIMUS	35
2.6 YHTEENVETO TEOREETTISESTA VIITEKEHYKSESTÄ	38
3 METODOLOGIA	40
3.1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA	40
3.2 TUTKIMUKSEN AINEISTO	41
3.3 MITTARIT	42
3.4 AINEISTON ANALYSOINTI	45
3.5 AINEISTON TAUSTAMUUTTUUDET	48
4 TULOKSET	50
4.1 AINEISTON KUVAAMINEN	50
4.1.1 Koetut kehittymiskäytännöt	50
4.1.2 Työssä jatkaminen eläkeikään saakka	52
4.1.3 Työssä jatkaminen eläkeiän jälkeen	56
4.1.4 Koetut valmiudet ja työssä jatkaminen	61
4.2 HR-KÄYTÄNTÖJEN YHTEYS SITOUTUMISEEN JA TYÖSSÄ JATKAMISEEN	63
5 POHDINTA	69
5.1 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN KONTRIBUUTIO	69
5.2 KÄYTÄNNÖN TOIMENPITEET	77
5.3 TUTKIMUKSEN RAJOITTEET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	78
LÄHTEET	81
LIITTEET	88
LIITE 1 KYSELYLOMAKE (TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT MITTARIT)	88

KUVIOT

Kuvio 1 Henkilöstökäytäntöjen ketju (Vanhala & Bonsdorff, 2012, 132; Nishii & Wright, 2007).....	19
Kuvio 2 Siltatyön eri muodot (Beehr & Bennett, 2015).....	21
Kuvio 3 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	39
Kuvio 4 Koetut kehittymismahdollisuudet (%).....	51
Kuvio 5 Koetut valmiudet nykyisessä työssä (%)	52
Kuvio 6 Halu jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti (%)	53
Kuvio 7 Terveysten sallima työssä jatkaminen (%)	54
Kuvio 8 Aikomus jatkaa työssä eläkeikään saakka suhteessa työhön suhtautumiseen (ka).....	54
Kuvio 9 Työkyvylle annettu pistemäärä (%).....	55
Kuvio 10 Aikomus jatkaa palkkatyössä eläkkeellä (%)	58
Kuvio 11 Eläkkeellä tapahtuva vähintään osa-aikainen työskentely (%).....	60
Kuvio 12 Työssä jatkamisen aikomukset suhteessa koettuihin valmiuksiin (ka).....	62
Kuvio 13 Eläkkeellä tapahtuva vähintään osa-aikainen työskentely suhteessa koettuihin valmiuksiin (ka)	62
Kuvio 14 Tutkimuksen keskeisimmät tulokset.....	73

TAULUKOT

Taulukko 1 Tiivistelmä aikaisemmista tutkimuksista.....	30
Taulukko 2 Tutkimuksessa käytetyt mittarit.....	43
Taulukko 3 Aineiston taustamuuttujat (n, %).....	49
Taulukko 4 Työssä jatkaminen 63 ikävuoteen saakka ja sen jälkeen (% , n).....	59
Taulukko 5 Työssä jatkamisen halukkuutta lisäävät tekijät (n, %)	60
Taulukko 6 Korrelaatiot.....	65
Taulukko 7 Regressioanalyysit.....	68

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Suomalainen väestö ikääntyy hurjaa vauhtia. Suuret ikäluokat ovat pääosin jo eläköityneet, ja on arvioitu, että vuonna 2030 26 prosenttia väestöstä on yli 65-vuotiaita (Tilastokeskus, 2015). Ikääntyminen ei kuitenkaan koske ainoastaan suomalaista väestöä, vaan kyseessä on kansainvälinen ilmiö: esimerkiksi USA:ssa on tehty samanlaisia arvioita ikääntyvien määrän kasvusta. Siinä, missä 2000-luvulla Euroopassa on ollut neljä työkäistä jokaista eläköitynyttä kohti, 50 vuoden kuluttua työkäisiä on enää kaksi. (Zaniboni, Fraccaroli & Truxillo, 2015; Alley & Crimmins, 2007.)

Yhteiskunnan ikääntymisen taustalla ovat nouseva eliniänodote ja laskeva syntyvyys. (Alley & Crimmins, 2007). Ihmiset elävät pidempään ja ovat terveempiä kuin aikaisemmin. Vuodesta 1970 alkaen 60-vuotiaiden jäljellä olevien elinvuosien määrä on kasvanut 18 vuodesta 23,4 vuoteen, ja luvun on ennustettu nousevan vuoteen 2050 mennessä jopa 27,9 vuoteen (OECD, 2017a). Syntyvyys puolestaan on laskenut Suomessa jo usean vuoden ajan, ja se on ollut vuodesta 1969 alkaen alle väestön uusiutumistason. Vuonna 2016 hedelmällisyysluku oli 1,57 lasta naista kohti, kun vastaava luku oli vielä 1,83 vuonna 2007. (Tilastokeskus, 2017.) Näistä muutoksista seuraa, että ikääntyvien osuus työkäisistä on Suomessa erittäin suuri: 100:aa 20–64-vuotiasta työkäistä kohti on 35 yli 65-vuotiasta. On arvioitu, että vuonna 2025 vastaava luku olisi 44. (OECD, 2017a.) Edellä mainitut työvoimaa koskevat demografiset muutokset sekä terveydessä tapahtuneet parannukset vaikuttavatkin merkittävästi työn, iän ja uran väliseen suhteeseen niin yhteiskunnan, organisaation kuin yksilön näkökulmasta (Zaniboni ym., 2015).

1.1.1 Ikääntyminen yhteiskunnallisena haasteena

Ikääntyvien suhteellisen määrän kasvu sekä erityisesti vuosina 1945–1950 syntyneiden suurten ikäluokkien eläköityminen luovat yhteiskunnallisia haasteita, joista merkittävin on eläkkeiden rahoitusongelma (Beehr & Bennett, 2007, 277; Zaniboni ym., 2015).

Yhteiskunnan onkin etsittävä keinoja kustannusten kattamiseksi. Ratkaisuksi on esitetty niin talouskasvua, syntyvyyden lisäämistä, maahanmuuttoa, eläkkeiden leikkausta kuin verojen korottamista. Näitä tehokkaampi keino on kuitenkin työurien pidentäminen (Julkunen, 2009; Järnefelt, 2016, 20). On esimerkiksi laskettu, että kun eläkeikä nostetaan 10 kuukautta, eläkkeensaajia on 5 prosenttia vähemmän. Tämä vastaa 10 prosentin leikkausta eläkkeistä. (OECD, 2001, 69–70.) Työurien pidentäminen on siis kansantaloudellisesti tärkeä tavoite.

Viime vuosina eläkeikä onkin noussut useissa maissa. Esimerkiksi Islannissa, Israelissa ja Norjassa eläkeikä on jo nyt 67 vuotta. Tanska on monen muun maan tavoin sitonut eläkeiän elinajanodotteeseen, ja siellä eläkeikä tulee olemaan 68 vuotta vuoteen 2030 mennessä. Muutosten seurauksena ikääntyvien työllisyysaste on noussut OECD-maissa 14 prosenttia vuodesta 2000 alkaen: tällä hetkellä 58 prosenttia 55–65-vuotiaista on työelämässä. Kuitenkin 65–69-vuotiaista vain 21 prosenttia työskenteli vuonna 2016. (OECD, 2017b.)

Myös Suomessa on herätty ikääntyvän väestön tuomiin haasteisiin käytännön tasolla. Vuosina 1998–2002 oli käynnissä Kansallinen ikäohjelma, minkä jälkeen ikäjohtamisesta alettiin puhua käsitteenä. Vuonna 2004 puolestaan julkaistiin yhdenvertaisuuslaki, jolla pyrittiin kohentamaan ikääntyvien tasa-arvoista asemaa ja arvostusta työmarkkinoilla. Merkittävimmät reagoinnit ikääntymiseen ovat kuitenkin vuosina 2005 ja 2017 toteutetut eläkeuudistukset, jotka tähtäävät työurien pidentämiseen. (Halme & Aaltio, 2011; Pärnänen, 2011.)

Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa työntekijä sai oikeuden valita joustavasti eläköityvänsä 63–68 vuoden välillä entisen 65 vuoden sijaan. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen tavoitteena on puolestaan nostaa vanhuuseläkeikää vuoden 1954 jälkeen syntyneillä portaittain kolme kuukautta joka vuosi, minkä myötä alin vanhuuseläkeikä nousee lopulta 63 vuodesta 65 ikävuoteen. Lisäksi on määriteltä, että vuodesta 2030 eteenpäin eläkeikä sidotaan odotettavissa olevaan elinikään. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vuoden 1965 jälkeen syntyneillä vanhuuseläkeikä määritellään sinä vuonna, kun ikäluokka täyttää 62 vuotta. Eläkeikä nousee tällä tavoin kuitenkin vuosittain maksimissaan kaksi kuukautta. Uudistuksissa on haluttu luoda taloudellisia kannusteita eläkeiän siirtämiseen, ja näin ollen niin eläköitymisen siirtäminen kuin sen varhentaminen heijastuvat eläkkeen

määrään. Kannustusten lisäksi uudistuksissa on huolehdittu myös joustavuudesta, sillä käytännössä ihmisten elämäntilanne, jaksaminen ja terveys vaihtelevat. (Pärnänen, 2011; Tenhunen, 2017; OECD, 2017b, 34.)

Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa mahdollisuus osa-aikaeläkkeeseen poistui, ja sen korvasi osittainen vanhuuseläke, joka mahdollistaa joustavasti työnteon ja osittaisen eläkkeen yhdistämisen itselle sopivalla tavalla. Osittaisessa vanhuuseläkkeessä ei ole työaika- ja palkkaseurantaa, joten työskentely on mahdollista kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. Vaihtoehtoisesti työskentelyn voi myös lopettaa kokonaan. Osittaisen vanhuuseläkkeen voi tällä hetkellä saada aikaisintaan 61 vuoden iässä, mutta myöhemmin tämä alaraja sidotaan myös elinajanodotteeseen. Käytännössä osittainen vanhuuseläke tarkoittaa, että kertyneestä eläkkeestä otetaan maksuun joko 25 prosenttia tai 50 prosenttia. Varhenuksesta tulee kuitenkin vähennys eläkkeeseen: jokaista varhennuskuukautta kohti osittainen vanhuuseläke pienenee 0,4 prosenttia. Näin ollen yhdellä vuodella varhentaminen pienentää osittaista varhennuseläkettä 4,8 prosenttia. Vastaavasti eläkkeen siirtämisestä yli alimman vanhuuseläkeiän saa lykkäyskorotuksen, joka on myös 0,4 prosenttia kuukautta kohti. Ensimmäisten tietojen mukaan osittaista vanhuuseläkettä onkin haettu enemmän kuin osa-aikaeläkettä. (Eläketurvakeskus, 2017b; 2017c; Tenhunen, 2017, 50–77.)

Osittain varhennetun vanhuuseläkkeen lisäksi vuoden 2017 eläkeuudistuksessa otettiin käyttöön uutena etuutena työuraeläke. Mikäli työntekijällä on takana pitkä työura rasittavassa ja kuluttavassa työssä, voi eläkkeelle siirtyä työuraeläkkeen avulla jo 63-vuotiaana. Tämä tuo joustavuutta eläkkeelle siirtymisessä erityisesti niille, jotka eivät välttämättä voi jatkaa työssä, mutta joilla ei vielä ole oikeutta täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työuraeläke edellyttää vähintään 38 vuoden työuraa, ja sen voi saada vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneet henkilöt. Myös työuraeläkkeen ikäraja on sidottu elinajanodotteeseen. (Eläketurvakeskus, 2016.)

Viime vuosien muutoksilla onkin ollut positiivisia vaikutuksia, sillä ikääntyvien työssä käyminen on lisääntynyt Suomessa merkittävästi. Vuonna 2010 63-vuotiaiden työllisyysaste oli liki 30 prosenttia, ja vuonna 2016 joka viides työeläkejärjestelmän piiriin kuuluva 60–68-vuotias kävi töissä. (Kannisto, 2017, 16; Nivalainen, 2014). Lisäksi 70–74-vuotiaiden työllisyysaste on kaksinkertaistunut viimeisen viiden vuoden aikana

(Kannisto, 2017, 43). Ikääntyvien työssä käyminen on yhtä yleistä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, vaikka julkisella sektorilla merkittävä osa työntekijöistä siirtyy eläkkeelle jo ennen 63 ikävuotta. (Kannisto, 2017, 16; Tenhunen, 2017.) On kuitenkin huomioitava, että ikääntyvien työllisyysasteiden kasvua selittävät pitkälti suurten ikäluokkien ikääntyminen (Kannisto, 2017, 28).

Keväällä 2017 julkaistussa tutkimuksessa on selvitetty, miten vuoden 2017 eläkeuudistus vaikuttaa yksilöiden eläköitymissuunnitelmiin. Siinä havaittiin, että kolmasosa tutkittavista harkitsi eläkkeen ohella työskentelyä. Puolet sen sijaan ilmoitti, ettei harkitse työskentelyä jäätyään kokoaikaiselle eläkkeelle. Eläkkeen ohella tapahtuvaan kokoaikaiseen työskentelyyn ilmoitti olevansa valmis vain kaksi prosenttia vastaajista. Sen sijaan satunnaiset työt ja osa-aikaiset työt saivat jonkin verran kannatusta. (Tenhunen, 2017.) Kuten aikaisemmassa tutkimuksessa, myös nyt havaittiin koulutuksen heijastuvan työuran pituuteen ja eläkkeelle siirtymiseen. Korkeasti koulutetut arvioivatkin eläkeikänsä muita korkeammaksi. Lisäksi he harkitsivat todennäköisemmin työssä jatkamista. (Sutela & Lehto, 2014; Tenhunen, 2017, 67.) Julkisella sektorilla työskentelevät puolestaan harkitsivat muita useammin eläköitymisen varhentamista, mutta samalla myös sen lykkäämistä. He jäävätkin harvemmin omassa eläkeiässä eläkkeelle. Kuitenkin vaikka julkisen sektorin työntekijät ovat valmiita lykkäämään eläköitymistä, he harkitsevat keskimääräistä harvemmin eläkkeen ohessa työskentelyä. (Tenhunen, 2017.)

Kaiken kaikkiaan eläkkeen ohessa tapahtuva osa-aikainen työskentely näyttää siis saavan kannatusta (Tenhunen, 2017). Käytännössä eläkeaikainen työskentely on kasvanut Suomessa vuodesta 2007 alkaen, vaikka se on laajemmin katsottuna edelleen melko harvinaista OECD-maissa (OECD, 2017b). Vuonna 2016 63–67-vuotiaista työeläkejärjestelmän piiriin kuuluneista yhteensä 18 prosenttia kävi töissä. Näistä puolet eli kaikista eläkkeen saajista noin kymmenen prosenttia yhdisti työn ja eläkkeen. Eläkkeen ohella työssä käyvien määrä ei kuitenkaan enää lisäännny, vaan se näyttää vakiintuneen samalle tasolle työssä ilman eläkettä jatkavien määrän kanssa. (Kannisto, 2017, 16.)

Positiivisesta suunnasta huolimatta matkaa toivottuihin lopputuloksiin on vielä, sillä esimerkiksi vuonna 2016 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli

työeläkejärjestelmässä 61,1 vuotta (Eläketurvakeskus, 2017a). Parantamisen varaa on myös suomalaisilla työnantajilla, sillä haastattelututkimuksessa selvisi, että 19 prosenttia eläköityneistä olisi halunnut jatkaa työskentelyä saamatta siihen kuitenkaan hyväksyntää työnantajalta (OECD, 2017b).

1.1.2 Ikääntyminen organisatorisena haasteena

Yhteiskuntatason eläkepoliittisilla päätöksillä pyritään vaikuttamaan yksilöiden käyttäytymiseen, mutta lopulta organisaatiot luovat todellisen kontekstin, jossa sekä työnantajat ja työntekijät tekevät valintojaan työssä jatkamiseen liittyen (Pärnänen, 2011). Näin ollen organisaatiot ja työolot antavat reunaehdot myös viimeaikaisten eläkeuudistusten vaikuttavuudelle (Järnefelt, 2016, 21). Organisaatioita työurien pidentämiseen rohkaisevat osaavan ja pätevän henkilöstön saatavuuden turvaaminen nyt ja tulevaisuudessa (von Bonsdorff & Vanhala, 2013). Henkilöstövoimavarojen johtamisella onkin merkittävä rooli eläköitymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvissä haasteissa, sillä erilaisilla henkilöstöjohtamisen käytännöillä (vastedes HR-käytännöillä) voidaan vaikuttaa muun muassa organisaatioon sitoutumiseen. (Wang & Shultz, 2010.)

Organisaatioiden tuleekin ymmärtää syvällisesti ikääntyvien työuria ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Käytännössä organisaatioiden tulee luoda käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka tukevat ikääntyvien työntekijöiden aktiivista ja kestävästä uraa. Tässä esimiesten ja johtajien rooli on suuri, sillä heidän tehtävänsä on tunnistaa tarpeita ja tarjota niihin sopivia ratkaisuja. Tällä tavalla ikääntyvät pysyvät työmarkkinoilla pidempään tyytyväisinä, sitoutuneina, tuottavaisina ja terveinä työntekijöinä. (Zaniboni ym., 2015.) On kuitenkin huomioitava, että ainoastaan kuormitustekijöihin puuttuminen ei riitä, vaan johtamiskäytäntöjen kehittäminen on vähintäänkin yhtä merkityksellistä (Järnefelt, 2016, 20).

Oleellista on myös ymmärtää, miten käytännöt ja toimintatavat vaikuttavat käytännössä ja mitkä tekijät parantavat niiden tehokkuutta, esimerkkinä johtajan tuki ja organisaation tarjoamat resurssit. (Zaniboni ym., 2015.) Beehr ja Bennett (2015) ovat korostaneet myös siltatyötä, jolla he viittaavat mihin tahansa eläkeiän jälkeen tapahtuvaan maksettuun työhön. Heidän mukaansa siltatyö voi saada monenlaisia ja toisinaan myös vaihtelevia

muotoja, ja siksi tutkimuksessa pitäisikin keskittyä työssä jatkamisen eri muotoihin vaikuttaviin organisatorisiin tekijöihin. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että HR-käytännöillä, erityisesti koulutukseen ja kehitykseen keskittyvillä käytännöillä, on yhteys työssä jatkamiseen (Polat, Bal & Jansen, 2017; Salminen, von Bonsdorff, Koponen & Miettinen, 2016). Työntekijöiden osallistumista korostavien johtamiskäytäntöjen on puolestaan havaittu lisäävän työtyytyväisyyttä, vähentävän eläkeajatuksia sekä myöhentävän toteutunutta eläkkeellesiirtymistä (Böckerman & Ilmakunnas, 2016). Lisäksi esimerkiksi esimiehen oikeudenmukaisuuden ja tuen on havaittu vaikuttavan siihen, miten organisaatio ja HR-käytännöt koetaan (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010). Myös joustavien työolojen, työtahdin rauhoittamisen, paineen vähentämisen ja tuen tarjoamisen on havaittu auttavan työssä jatkamista eläkeikään asti (Tuominen, 2013).

Tutkimustulokset osoittavatkin, että organisaatiot voivat edistää työssä jatkamista panostamalla HR-käytäntöihin. Tulokset ovat kuitenkin paikoitellen ristiriitaisia: esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien on havaittu ikääntyvillä työntekijöillä aiheuttavan painetta, ja siten lisäävän aikomusta jäädä varhennetulle eläkkeelle (Salminen ym., 2016). Toisessa, myös terveydenhoitoalalle kohdistuneessa tutkimuksessa kehitykseen liittyvien HR-käytäntöjen havaittiin puolestaan olevan yhteydessä motivaatioon jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen (Polat ym., 2017). Myös palkitsemiskäytäntöjen ja joustavien työolojen vaikutuksesta on ristiriitaisia tuloksia eri alojen ja ammattien välillä (Bal & Visser, 2011; Herrbach, Mignonac, Vandenberghe & Negrini, 2009; Salminen ym., 2016). Näin ollen tutkimuksessa ei ole toistaiseksi löydetty täysin yleispätevää jokaiselle alalle sopivaa HR-käytäntöjen yhdistelmää, jolla olisi merkittävä vaikutus työssä jatkamiseen (Vanhala & von Bonsdorff, 2012). On myös epäselvää, mikä havaittuja ja osittain jopa ristiriitaisia tuloksia selittää: onko kysymys organisaatioiden ja ammattiryhmien välisistä eroavaisuuksista vai yksilöllisistä eroavaisuuksista.

Aikaisemmassa tutkimuksessa on myös havaittu, että käytännössä organisaatioilla ei ole selkeitä strategioita, joilla ikääntyvien tarpeisiin työssä pysymisen edistämiseksi panostettaisiin (Armstrong-Stassen, 2008). Työntekijät kokevatkin, että aina tarvittavia käytäntöjä ei ole tarjolla tai niihin ei ole pääsyä (Hennekam & Herrbach, 2015). Suomessa tilanne on kuitenkin verrattain hyvä, sillä esimerkiksi kehittämismahdollisuudet sekä koulutukseen osallistuminen ovat lisääntyneet viime vuosina (Sutela & Lehto, 2014, 53).

Pohjoismaissa organisaatioiden tarjoamat kehittymismahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuudet oman ammattitaidon hyödyntämiseen ovatkin korkealla verrattuna muuhun Eurooppaan (Mustosmäki, Anttila, Oinas & Nätti, 2013).

1.1.3 Ikääntyminen ja työssä jatkaminen hoitoalalla

Työssä jatkaminen on tärkeä teema erityisesti hoitoalalla, jossa työntekijöiden ikääntyminen aiheuttaa merkittävää ja jopa kansainvälistä työntekijäpulaa (OECD, 2017a, 158). Koulutuspaikkoja on viime vuosina lisätty, mutta nuorten alalle hakeutuminen on silti vähäistä. Lisäksi nuorten työntekijöiden on havaittu hakeutuvan alalta pois. Ikääntyvän väestön hoitaminen on myös vaativampaa, ja siten ala onkin vaatimusten ristipaineessa. (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Attree, Flinkman, Howley, Lakanmaa, Lima-Basto & Uhrenfeldt, 2011; Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen & Suomi, 2011.) Hoitoala tarvitsee erityistä tarkastelua myös sen suuren työllistävyyden vuoksi: terveys- ja sosiaalipalvelut työllistävät Suomessa 17 prosenttia koko työvoimasta, mikä tarkoittaa käytännössä 386 000 työntekijää (Tilastokeskus, 2014).

Hoitoalan työ on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa, ja sitä tehdään usein kiireen ja paineen alla. Työhön ja työntekijöihin vaikuttavat merkittäväällä tavalla myös sekä organisaatioissa että koko toimialalla tapahtuvat muutokset – erityisesti sairaalakontekstissa muutoksia on paljon. Muutosten taustalla ovat alan kustannuspaineet, rakenteiden uudistaminen sekä palveluiden uudelleenorganisointi, mitkä kaikki linkittyvät tavalla tai toisella väestön ikääntymiseen. (Laine ym., 2011.) Viime aikoina keskustelua on herättänyt erityisesti sote-uudistus eli sosiaali- ja terveysalan uudistus, jossa vastuu sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä siirtyy mahdollisesti vuodesta 2020 eteenpäin kunnilta perustettaville maakunnille (Valtioneuvosto, 2015). Hoitoalan työntekijöihin kohdistuu myös vuonna 2017 voimaan tullut eläkeuudistus, minkä seurauksena hoitajien täytyy jatkaa työskentelyä pidempään kuin aikaisemmin (Tenhunen, 2017).

Suuret muutokset laittavatkin henkilöstön hyvinvoinnin koetukselle, ja siksi muutosten johtamiseen ja toteutumistapaan tulisi kiinnittää huomiota (Laine ym., 2011, 65).

Pääasiassa johtaminen koetaan hoitoalalla hyväksi, ja esimiehen tukea koetaan olevan saatavilla. Vähiten tyytyväisiä johtamiseen ollaan kuitenkin sairaaloissa, joissa haasteita tuovat heikot vaikutusmahdollisuudet ja johtamisen oikeudenmukaisuus. Esimerkiksi Laineen ym. tutkimuksessa (2011) vain alle 40 prosenttia sairaalassa työskentelevistä koki johtamisen oikeudenmukaiseksi. Muutosten ja johtamisen kritiikki on siis perusteltua. (Laine ym., 2011.) Pahimmassa tapauksessa huono johtaminen ja huonot vaikutusmahdollisuudet johtavat lopulta heikkoon työpaikkaan ja ammattiin sitoutumiseen (Laine, 2005). Kyse ei ole kuitenkaan pelkästään johtajien tai johtamisen huonoudesta, vaan myös toimintaympäristöstä ja sen tuomista muutoksista ja paineista. (Laine ym., 2011, 70.)

Haasteista huolimatta terveys- ja sosiaaialalla työskentelevät arvioivat työtehtävien vastaavan hyvin valmiuksia (Laine ym., 2011). Muihin aloihin verrattuna terveydenhuollon asiantuntijat, kuten sairaanhoitajat, saavatkin merkittävästi enemmän työpaikkakoulutusta (Sutela & Lehto, 2014, 56). Kehittymiseen panostaminen onkin tärkeää, sillä koulutuksen vähäinen saaminen heikentää työpaikkaan ja ammattiin sitoutumista. Lisäksi ammattitaidon vajaakäyttö voi pahimmillaan olla riskitekijä varhaiselle eläkkeelle hakeutumiselle. (Laine, 2005.) Kaiken kaikkiaan kehittymismahdollisuuksia pidetäänkin terveydenalalla työskentelevien kesken erittäin tärkeänä (Sutela & Lehto, 2015, 54).

Myös terveydentila ja työkyky arvioidaan hoitoalalla hyväksi, sillä esimerkiksi Laineen ym. (2011, 105) tutkimuksessa vain viisi prosenttia ilmoitti terveytensä huonoksi. Sairaalakontekstissa työkyky arvioidaan keskimääräistä korkeammaksi. (Laine ym., 2011, 105–106.) Hyväksi arvioitu terveys ja työkyky heijastuvatkin siihen, miten työntekijät arvioivat työssä jatkamista: suurin osa arvioi pystyvänsä terveyden puolesta jatkaa työskentelyä eläkeikään asti. Osuus on parantunut erityisesti sairaaloissa viime vuosina. (Laine ym., 2011, 109.) On kuitenkin havaittu, että joka viides hoitajista on harkinnut vaihtavansa työtä, ja jopa puolet harkitsee eläköityvänsä niin pian kuin mahdollista (Salminen ym., 2016). Nämä prosentit ovat merkittäviä, eikä uusien hoitajien rekrytointi ei ole riittävä vastaus haasteisiin. Sen sijaan huomio tulee kiinnittää nykyisiin työntekijöihin ja työoloihin (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Laine ym., 2011).

Eläköitymisaikeista huolimatta halukkuutta eläkeiän jälkeiseen työskentelyyn löytyy: yli 45-vuotiaista sairaanhoidon parissa työskentelevistä vastaajista yli puolet oli valmiita jatkamaan työntekoa vanhuuseläkkeellä. Eniten kannatusta sai tilapäinen ja osa-aikainen työskentely. Kokoaikainen työskentely ei juurikaan saanut kannatusta. (Laine ym., 2011, 121.) Työuran jatkamisaikeet ovat yleisiä erityisesti terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden, kuten sairaanhoitajien, parissa. Sen sijaan hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa jatkamisaikeet ovat harvinaisia. Halukkuutta vähentävät muun muassa työn fyysinen raskaus ja vuorotyö. (Sutela & Lehto, 2014, 220-221.)

Organisaatioiden tulee tehdä kaikkensa, jotta hoitajat viihtyisivät ja pysyisivät työelämässä pitkään: ikääntyvien hoitajien tarpeita tulee kuunnella, ja niihin täytyy vastata sopivilla HR-käytännöillä. (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Laine ym., 2011). Käytännössä on kuitenkin muistettava, että niin ihmisten toiveet kuin organisaatiot voivat olla hyvinkin erilaisia, ja siksi kysymys ei ole vain parhaista käytännöistä (Aaltio, Salminen & Koponen, 2014). Lisäksi huomiota tulee kohdistaa viimeaikaisiin muutoksiin, joita erityisesti eläke- ja sote-uudistus tuovat mukanaan (Tenhunen, 2017). Tehokkaita ja kestäviä strategioita kehittämällä organisaatiot ja työnantajat voivat edistää työssä jatkamista ja ehkäistä hoitajapulaa, minkä seurauksena toiminnasta tulee kestävä. Samalla voidaan taata myös potilaiden hoidon laatu ja yleinen turvallisuus (Attree ym., 2011).

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Työuriin, eläköitymiseen ja työssä jatkamiseen keskittyvää tutkimusta on tehty eri näkökulmista käsin niin taloustieteiden, gerontologian, johtamisen, psykologian, yhteiskuntatieteiden kuin sosiologian parissa. (Beehr & Bennett, 2015, 113). Yleisesti eläköitymispäätöksen nähdään koostuvan yksilö- ja organisaatiotekijöistä sekä yhteiskunnallisista tekijöistä (Beehr & Bennett, 2007, 278). Voidaan puhua myös mikrotason yksilötekijöistä, mesotason työhön ja organisaatioon liittyvistä tekijöistä sekä makrotason yhteiskunnallisista tekijöistä (Wang & Shultz, 2010).

Työurien pidentyessä työssä jatkamisen erilaisia muotoja kehittyä koko ajan, ja siten yksilöillä on useita erilaisia mahdollisuuksia jatkaa uraa (Zaniboni ym., 2015; Beehr & Bennett, 2015). Eläkkeen jälkeistä työskentelyä onkin alettu nimittää siltatyöksi (eng. bridge employment), jolla tarkoitetaan mitä tahansa maksettua työtä eläkeiän jälkeen (Beehr & Bennett, 2007, 281; Wang & Shultz, 2010). Erityisesti siltatyöhön keskittyvä tutkimus on vielä kuitenkin nuorta, ja siihen liittyvää tutkimusta tarvitaan lisää. On tärkeä esimerkiksi tutkia, mitkä tekijät ennustavat eri siltatyöskentelyn vaihtoehtoja (Beehr & Bennett, 2015, 114).

Tässä tutkimuksessa keskitytään HR-käytäntöihin ja työssä jatkamiseen. Erityisenä kiinnostuksen kohteena ovat ikääntyvät hoitajat. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten koetut HR-käytännöt ovat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen sekä aikomukseen jatkaa työskentelyä eläkeikään asti ja sen jälkeen. Lisäksi tarkastellaan eläkeiän jälkeistä työskentelyä sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen työskentelyn näkökulmasta. Aikaisemmassa tutkimuksessa työssä jatkaminen on toisinaan määritelty epäselvästi: esimerkiksi eläkeiän jälkeen tapahtuvan työssä jatkamisen eri muotoja ei ole eroteltu (Bal & Visser, 2011; Beehr & Bennett, 2015; Polat ym., 2017). Ne tulisi kuitenkin ottaa huomioon, sillä esimerkiksi hoitoalalla työssä jatkamisen aikomukset ovat aikaisemman tutkimuksen perusteella hyvin erilaisia riippuen työmuodosta (Laine ym., 2011).

HR-käytännöistä erityisenä kiinnostuksen kohteena tässä tutkimuksessa ovat koulutukseen ja kehitykseen liittyvät käytännöt, sillä niiden on aiemmin havaittu olevan yhteydessä työssä pysymisen aikomuksiin, motivaatioon ja sitoutumiseen (Herrbach ym., 2009; Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016; Sutela & Lehto, 2014, 221). Samalla kuitenkin kehittymismahdollisuuksien on todettu kasvattavan ikääntyvillä työntekijöillä aikomusta eläköityä varhain, perusteluna työntekijöiden kokema paine kehittyä (Salminen ym., 2016). Ristiriitaisten tulosten lisäksi aihetta on tärkeä tutkia aikaisemmin käytettyjen käsitteiden vuoksi: selvästi työssä jatkamiseen, erityisesti eläkeiän jälkeiseen työssä jatkamiseen keskittyvää tutkimusta kehittymismahdollisuuksiin liittyen ei juurikaan ole.

HR-käytäntöjen lisäksi tutkimuksessa keskitytään myös muiden organisaatiotekijöiden vaikutuksiin. Erityisesti tarkastellaan esimiehen tuen ja organisaation

oikeudenmukaisuuden merkitystä organisaatioon sitoutumiseen ja aikomukseen jatkaa työssä. Muun muassa Armstrong-Stassen ja Schlosser (2010) ovat havainneet esimiehen sekä organisaation tuen ja oikeudenmukaisuuden vaikuttavan siihen, miten organisaatio ja HR-käytännöt koetaan. He kuitenkin keskittyvät HR-käytännöistä joustaviin työmahdollisuuksiin ja suorituksen arviointiin, ja sikäli tämän tutkimuksen lähtökohta on hieman erilainen. Myös Schopman, Kalshoven ja Boon (2017) ovat puhuneet johtajuuden merkityksestä HR-käytäntöjen kokemisessa.

Edellä mainitun lisäksi tutkimuksessa otetaan huomioon myös taustatekijät. Tutkimuksen pääkysymyksenä on, miten koetut HR-käytännöt ovat yhteydessä aikomukseen jatkaa työssä eläkeikään asti ja sen jälkeen. Alakysymyksiä ovat:

- Miten ikääntyvät hoitajat kokevat kehittymismahdollisuudet ja työssä jatkamisen?
- Miten koetut kehittymismahdollisuudet ovat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen sekä aikomukseen jatkaa työskentelyä eläkeikään asti ja sen jälkeen?
- Miten esimiehen tuki kehitymiselle ja organisaation oikeudenmukaisuus ovat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen?
- Millainen yhteys yksilön taustatekijöillä on organisaatioon sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen?

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisia menetelmiä hyödyntäen. Aineistona toimi Työsuojelurahaston rahoittaman JATKIS-tutkimusprojektin yhteydessä keväällä 2016 kerätty kyselytutkimusaineisto, jossa tarkasteltiin ikääntyvien työntekijöiden työuria, työssä jatkamista ja eläkkeellä työskentelyä. (Työsuojelurahasto, 2015.) Aineiston perusjoukko muodostui Kuopion yliopistollisessa sairaalassa työskentelevistä yli 50-vuotiaista hoitajista (N = 962). Kyselylomakkeeseen vastasi 396 terveydenhuollon ammattilaista, ja vastausprosentti on 41. Kyselyyn vastanneiden joukossa oli sairaanhoitajia, erikoissairaanhoitajia, lähihoitajia, osastonhoitajia ja mielenterveyshoitajia. Analyysimenetelminä hyödynnettiin kuvailevia menetelmiä, yksisuuntaista varianssianalyysia ja lineaarista regressioanalyysia.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimusraportti jakautuu viiteen lukuun. Johdannon jälkeen avataan tutkimuksen keskeisimmät käsitteet, joita ovat HR-käytännöt, työssä jatkaminen ja ikääntynyt työntekijä. Tämän jälkeen esitellään laajemmin HRM-kirjallisuuden ja työssä jatkamisen teemoja. Tätä seuraa tarkempi syventyminen koettujen HR-käytäntöjen ja työssä jatkamisen väliseen yhteyteen. Samalla esitellään keskeisimpiä aikaisempia tutkimustuloksia ja teoreettisia näkökulmia, joista tärkeimpiä ovat sosiaalisen vaihdannan teoria ja psykologinen sopimus. Teorian lopussa mallinnetaan vielä tutkimuksen keskeistä viitekehystä kuvion avulla.

Kolmas luku keskittyy metodologiaan. Tässä yhteydessä esitellään tarkemmin tutkimuksessa käytetty aineisto sekä analyysissa hyödynnetyt keskeisimmät mittarit ja menetelmät. Tätä seuraa tulos-osio, jossa avataan analyysin keskeisimmät tulokset. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia suhteessa aikaisempaan kirjallisuuteen ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Samalla arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä esitetään jatkotutkimusaiheita.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Keskeiset käsitteet

Tämän tutkimuksen rungon muodostavat kolme pääkäsitettä, joita ovat HR-käytännöt, työssä jatkaminen ja ikääntyvät työntekijät. HR-käytännöistä tärkeimpiä käsitteitä ovat koetut HR-käytännöt sekä erityisesti koetut kehittymismahdollisuudet. Työssä jatkamista tarkastellaan puolestaan useasta näkökulmasta käsin, ja keskiössä on erityisesti työssä jatkaminen niin eläkeikään asti kuin sen jälkeen. Kolmas pääkäsite, ikääntynyt työntekijä, määritellään ennen kaikkea kronologisen iän avulla.

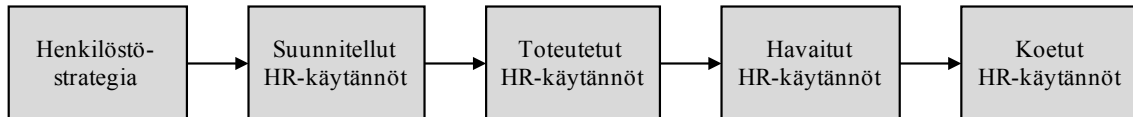
2.1.1 Koetut HR-käytännöt

HR-käytännöt tarkoittavat organisaation tarjoamia käytäntöjä, joilla pyritään edistämään organisaation strategiaan perustuvia henkilöstövoimavarojen johtamisen päätavoitteita. Näitä tavoitteita ovat muun muassa osaavien työntekijöiden rekrytointi, koulutus ja kehitys, motivaation ylläpitäminen ja työntekijöiden pysyvyyden varmistaminen. Monessa organisaatiossa tärkeimpiä resursseja ovatkin työntekijöiden tiedot, taidot ja asenteet, joihin erilaisilla HR-käytännöillä pyritään vaikuttamaan. (DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2010, 33; Gilmore & Williams, 2009, 2–33; Nishii & Wright, 2007.)

HR-käytäntöjen alle kuuluu organisaatiosta riippuen monenlaisia käytäntöjä, sisältäen esimerkiksi palkitsemiskäytännöt, joustavaan työympäristöön tähtäävät toimet ja tehokkaat rekrytointitavat. Myös työntekijöiden säilyttämiseen ja sitoutumiseen sekä heidän hyvinvointiin ja tuottavuuteen keskittyvät käytännöt ovat tärkeä osa henkilöstövoimavarojen johtamista. Työntekijöille osoitettujen positiivisten käytäntöjen tulisikin lopulta näkyä esimerkiksi kasvaneena motivaationa, vähäisinä poissaoloina sekä parannuksina työn laadussa ja tuottavuudessa. (DeCenzo ym., 2010, 46; Torrington, Hall & Taylor, 2005, 7-20; Nishii & Wright, 2007.)

Koetut HR-käytännöt viittaavat siihen, miten yksilö kokee ja tulkitsee subjektiivisesti organisaation tarjoamat objektiiviset ja todelliset HR-käytännöt. Näin ollen koetut HR-käytännöt ja johdon viralliset määritelmät HR-käytännöistä voivat jopa erota toisistaan,

sillä lopulta työntekijän kokemukseen käytännöistä vaikuttaa monta tekijää, esimerkiksi esimiehen oikeudenmukaisuus. (De Lange, Kooij & van der Heijden, 2015; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Nishii & Wright, 2007.) Kuviossa 1 on mallinnettu tätä henkilöstökäytäntöjen ketjua.



Kuvio 1 Henkilöstökäytäntöjen ketju (Vanhala & Bonsdorff, 2012, 132; Nishii & Wright, 2007)

Suunnitellut HR-käytännöt pohjautuvat henkilöstöstrategiaan. Toteutetut ja todelliset HR-käytännöt voivat kuitenkin erota suunnitellusta, ja käytännössä monessa organisaatiossa lähiesimies toimii virallisten ja suunniteltujen henkilöstökäytäntöjen välittäjänä. Tällä tavalla HR-käytännöt siirtyvät puheesta työntekijöiden arkeen toteutetuiksi käytännöiksi esimiesten kautta. Samalla korostuvat myös esimiehen kyky kohdata alaisia sekä kyky toimia oikeudenmukaisesti: oikeudenmukainen esimies pystyy välittämään paremmin suunnitellut HR-käytännöt käytäntöön. Esimiesten välillä voi kuitenkin olla suuria eroja, ja siten käytännöt voivat välittyä hyvinkin eri tavalla työntekijöille. (Vanhala ym., 2012; Nishii & Wright, 2007.)

HR-käytäntöjen vaikutus ei kuitenkaan ole kiinni varsinaisissa käytännöissä, vaan siinä miten työntekijät havaitsevat ja kokevat ne. Tähän vaikuttavat monet yksilölliset tekijät kuten persoona ja identiteetti, arvot, tarpeet ja tavoitteet, sosiaaliset roolit sekä aikaisemmat kokemukset. Näin ollen työntekijöiden havainnot ja kokemukset ovat hyvin yksilökohtaisia, ja vaihtelevat kokijan mukaan. Yksilöt myös vastaavat käytäntöihin eri tavalla, ja organisaatioiden tuleekin ottaa huomioon tämä monimuotoisuus suunniteltaessa HR-käytäntöjä. (Vanhala ym., 2012; Nishii & Wright, 2007.)

Kehittymismahdollisuuksilla tarkoitetaan HR-käytäntöjä, jotka tähtäävät ammatillisen osaamisen kehittämiseen sekä mahdollistavat kykyjen käyttämisen sekä niin hierarkkisen kuin horisontaalisen etenemisen. Kehittymismahdollisuuksilla tavoitellaankin siis ns. korkeampaa tasoa. (Salminen ym., 2016; Kooij, Jansen, Dikkers & Lange, 2014.)

Kehittymismahdollisuuksien fokus voi olla nykyhetkessä tai tulevaisuudessa. Nykyhetkeen orientoituneessa koulutuksessa keskitytään työntekijän nykyiseen työhön, kun taas tulevaisuuteen keskittyvässä koulutuksessa huomion kohteena on pikemminkin työntekijän henkilökohtainen kasvu. Kehittymismahdollisuuksien tarkoituksena onkin parantaa työskentelyä ja saada aikaan pysyvä muutos työntekijöiden taidoissa, tiedoissa, asenteissa tai käytöksessä. Koulutukseen ja kehitykseen tähtäävillä HR-käytännöillä pyritään siis muuttamaan sitä, mitä työntekijät tietävät, miten he työskentelevät tai minkälainen heidän asenteensa on työhön, työtovereihin, johtajiin tai organisaatioon. (DeCenzo ym., 2010, 190–193.)

Käytännössä kehittymismahdollisuudet voivat ilmentyä monella tapaa. Organisaatio voi esimerkiksi tarjota työnkiertoa, jossa työntekijät siirtyvät työtehtävissä horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Tällöin työntekijän tiedot, taidot ja kyvyt laajenevat. Vaihtoehtoisesti organisaatio voi tarjota esimerkiksi mentorointia tai työn ulkopuolella tapahtuvia erillisiä koulutuksia. Lisäksi organisaatiossa voidaan rakentaa oppimisen kulttuuria sekä rohkaista jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja työssä oppimiseen. (DeCenzo ym., 2010, 193; Torrington ym., 2005, 392–394.)

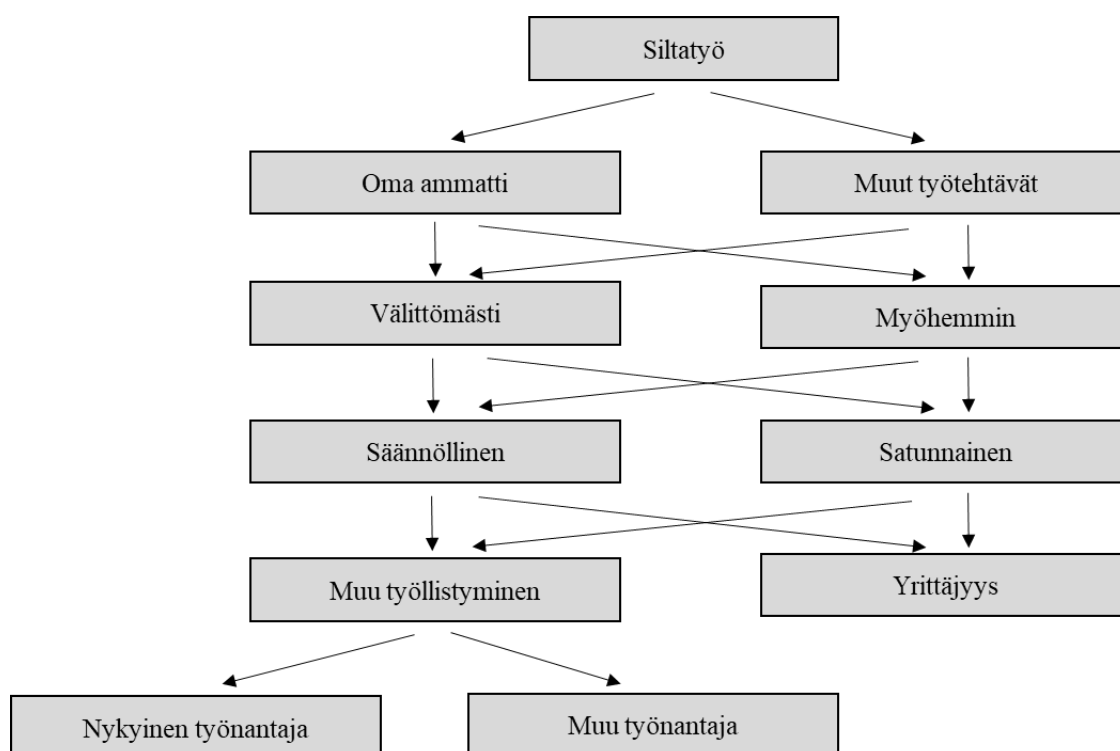
Tässä tutkimuksessa kehittymismahdollisuuksilla tarkoitetaan ennen kaikkea käytäntöjä, jotka mahdollistavat ammatillisen kehittymisen sekä ammatillisen osaamisen hyödyntämisen. Käytännössä nämä mahdollisuudet voivat näkyä esimerkiksi ammatillisen koulutuksen tarjoamisena tai työnohjauksena. Lisäksi kehittymismahdollisuuksilla viitataan niihin käytäntöihin, jotka edesauttavat myös uralla etenemistä. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi työtehtävien vaihto.

2.1.2 Työssä jatkaminen

Tässä tutkimuksessa työssä jatkamisella tarkoitetaan työskentelyn jatkamista nykyisessä työssä ja organisaatiossa nykyhetkestä eteenpäin, aina vanhuuseläkkeelle asti. Lisäksi työssä jatkamista tarkastellaan vanhuuseläkeiän jälkeen tapahtuvan työssä jatkamisen kautta. Aikaisemmin työssä jatkamista on tutkittu usein eläkeaikomusten näkökulmasta (mm. Herrbach ym., 2009), ja siten työssä jatkamisen vastinparina voidaan pitää eläköitymistä. Beehrin ja Bennettin (2007, 278) mukaan eläköitymistä voidaan tarkastella

yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta, ja siten myös työssä jatkamista on mahdollista tarkastella samalla tavalla. Näin ollen esimerkiksi yhteiskunta luo eläkepoliittisilla päätöksillä reunaehdoja työssä jatkamiselle määrittelemällä muun muassa vanhuuseläkeiän rajan ja luomalla kannusteita työssä jatkamiseen. (Beehr & Bennett, 2007; Järnefelt, 2016.)

Vanhuuseläkeiän jälkeiseen työskentelyyn on kehitelty viime vuosina uusi termi: siltatyö (englanniksi bridge employment). Käsite on määritelty aikaisemmassa tutkimuksessa toisinaan hyvinkin tarkasti rajaten, mutta Beehr ja Bennett (2015) määrittelevät siltatyön koskemaan mitä tahansa eläkeiän jälkeistä maksettua työtä. Myös Wang & Shultz (2010) ovat määritelleet siltatyön samalla tavalla, viitaten siihen eläköitymisen jälkeisenä dynaamisena ja vaihtelevana työllisyyden prosessina. Laajan määritelmän vuoksi siltatyö voi saada monia eri muotoja, joita Beehr ja Bennett (2015) ovat luokitelleet eri kategorioihin. Kuviossa 2 ovat mukailtuna kaikki siltatyöskentelyn eri muodot. Lisänä Beehrin ja Bennettin (2015) alkuperäiseen versioon ”muu työllistyminen” on jaoteltu vielä nykyiseen työnantajaan ja muuhun työnantajaan. Tätä vaihtoehtoa on ehdotettu jo alkuperäisessä versiossa.



Kuvio 2 Siltatyön eri muodot (Beehr & Bennett, 2015)

Eläkeiän jälkeistä työskentelyä voi tarkastella neljän eri dikotomian kautta. Ensinnäkin työssä jatkaminen voi tarkoittaa työskentelyn jatkamista omassa ammatissa ja nykyisissä työtehtävissä tai vaihtoehtoisesti muissa työtehtävissä. Työssä on myös mahdollista jatkaa välittömästi eläkeiän jälkeen tai mahdollisesti vasta myöhemmin. Työskentely voi lisäksi olla joko säännöllistä tai satunnaista, sekä tilanteen mukaan koko-aikaista tai osa-aikaista. Lisäksi työssä jatkaminen voi tapahtua joko yrittäjyyden parissa tai ulkopuolisella työnantajalla. Jälkimmäinen voidaan jakaa vielä koskemaan joko nykyistä työnantajaa tai muuta työnantajaa. Kuviota tarkastellessa on luonnollisesti myös huomioitava, että yksilön urapolku voi olla monivaiheinen, ja siksi eläkeiän jälkeinen työssä jatkaminen voi ilmentyä monella tapaa vuosien aikana. (Beehr & Bennett, 2015.)

Tässä tutkimuksessa keskitytään vanhuuseläkeiän jälkeen tapahtuvassa työssä jatkamisessa erityisesti omassa ammatissa ja nykyisessä organisaatiossa tapahtuvaan työskentelyyn, joka voi olla koko-aikaista tai osa-aikaista. Myös muiden siltatyöskentelyn muotojen tarkastelu olisi mahdollista ja vähäisen tutkimuksen vuoksi myös tarpeellista (Beehr & Bennett, 2015). Koska tutkimuksen keskiössä ovat organisaation osoittamat HR-toimet, joiden tarkoitus on edistää työhön sitoutumista ja työssä jatkamista nykyisessä organisaatiossa, keskitytään siltatyöskentelyn muodoista vain nykyisessä organisaatiossa tapahtuvaan työskentelyyn. Rajausta ohjaa myös tutkimuksessa käytetty valmis aineisto, minkä vuoksi ei voida ottaa kantaa esimerkiksi siihen, tapahtuuko työssä jatkaminen välittömästi vanhuuseläkeiän jälkeen.

2.1.3 Ikääntyvät työntekijät

Ikääntyvän työntekijän määritelmä vaihtelee aiemmassa tutkimuksessa. WHO määrittelee yli 45-vuotiaat ikääntyviksi (Brough, Johnson, Drummond & Timms, 2011), ja samaa rajausta on käytetty erityisesti työkykyyn liittyvissä tutkimuksissa (mm. Ilmarinen, 2006). Myös Salminen ym. (2016) ovat käyttäneet tätä määritelmää tutkimuksessaan. Rajausta on perusteltu sillä, että 45 ikävuoden tienoilla terveydessä ja toimintakyvyssä alkaa ilmetä muutoksia ja työkyky alkaa heikentyä. Tässä vaiheessa edellä mainittuja tekijöitä on kuitenkin vielä mahdollista vahvistaa. (Ilmarinen, 2006, 60.)

Toisinaan ikääntyvän työntekijän raja on vedetty myös 50 ikävuoteen (mm. Armstrong-Stassen & Cattaneo, 2010; Hennekam, 2015; Herrbach ym., 2009). Tätä rajausta käytetään myös tässä tutkimuksessa ja käytetyssä aineistossa. Yli 50-vuotiailla ilmenee jo kroonisia sairauksia, ja merkittävä osa työntekijöistä kokee työkykynsä muuttuvan merkittävästi. Lisäksi tässä iässä työntekijöillä alkaa olla konkreettisia ajatuksia eläköitymisestä. (Ilmarinen, 2006, 60.)

Aikaisemmassa tutkimuksessa ikää ja ikääntymistä käsitellään pääasiassa kronologisen iän avulla. Huomion kohteena on siis kalenterin mukaan tapahtuva ikääntyminen, joka aiheuttaa biologisia, psykologisia ja sosiaalisia muutoksia arjessa. Ikääntyminen vaikuttaaakin jokaiseen niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan tasolla. (Kooij, 2010, 8.) Käsitteenä ikääntyminen eroaa kuitenkin vanhenemisestä, joka viittaa pikemminkin vanhenemiseen prosessina. (Ilmarinen, 2006, 60).

Ikä voidaan myös määritellä biologisena, toiminnallisena, psykologisena ja organisaationalisena ikänä (Aaltio ym., 2014; Sterns & Doverspike, 1989). Viime vuosina onkin ehdotettu, että tutkimuksessa tulisi kohdistaa huomiota ikään liittyviin oletuksiin ja organisatorisiin totuuksiin, sillä pohjimmiltaan ikä on diskurssi. Ikääntymiseen yhdistetäänkin helposti esimerkiksi negatiivisia alenemiseen ja rappeutumiseen liittyviä tekijöitä. Vastaiskuna negatiiviselle diskurssille on puolestaan syntynyt menestyvän, tuottavan ja aktiivisen ikääntymisen diskurssi, jossa korostetaan yksilön omaa vastuuta terveyden ja hyvinvoinnin haasteissa. Ikääntymistä halutaan jopa ikään kuin vastustaa ja peitellä. Todellisuudessa vanheneminen tuo kuitenkin mukanaan terveydellisiä haasteita, ja siten kaikki eivät ”onnistu” ikääntymisessä menestyvän diskurssin mukaisesti. (Hardy, Cutcher & Ainsworth, 2014.) Ikääntyminen onkin hyvin yksilökohtaista, ja siten työntekijöiden terveydessä ja työkyvyssä voi olla suuriakin eroja, jotka organisaatioiden täytyy ottaa huomioon (Ilmarinen, 2006, 62).

2.2 HRM ja ikääntyvät työntekijät

Henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja ikääntyviin työntekijöihin liittyen on tehty monenlaista tutkimusta, jota voidaan jaotella eri tavoin. Esimerkiksi Aaltio ym. (2014)

jakavat tutkimuksessaan kentän neljään eri luokkaan: ikäjohtamiseen, työssä pysymiseen, ikäsyryntään sekä sukupuoli-sensitiivisyyteen keskittyvään tutkimukseen. Myös Halme ja Aaltio (2011) ovat määritelleet tutkimuskenttää, keskittyen nimenomaan ikäjohtamisen käsitteeseen. He ymmärtävät ikäjohtamisen henkilöstövoimavarojen johtamisen, ikääntymisteorioiden ja erilaisuuden johtamisen käsitteiden avulla, ja jakavat tutkimukset funktionalistiseen työkykytutkimukseen, radikaaliin humanistiseen lähestymistapaan, joka keskittyy ikään sosiaalisesti konstruoituneena käsitteenä ja diskurssina, erilaisuuteen ja eri-ikäisyyteen keskittyvään tutkimukseen sekä ikäjohtamisen asennetutkimukseen. Osittain nämä kaksi edellä mainittua luokittelua ovat linjassa keskenään, mutta Halme ja Aaltio (2011) ymmärtävät ikäjohtamisen käsitteenä laajemmin, ja he nostavat sen ikään kuin yläkäsitteeksi. Aaltion ym. (2014) luokittelu korostaa jaottelua kuitenkin nimenomaan henkilöstövoimavarojen johtamisen näkökulmasta, ja siksi vastaisuudessa tutkimuksessa keskitytään pääasiassa siihen.

Sekä Aaltio ym. (2014) että Halme & Aaltio (2011) nostavat ensimmäiseksi luokaksi ikäjohtamisen tutkimuksen, joka näyttäytyy ennen kaikkea työkykytutkimuksena sekä voimavarojen ja vaatimusten suhteeseen keskittyvänä suuntana. Tätä edustavat erityisesti Ilmarisen tutkimukset, joissa keskitytään työkykyyn ja työkykytoimintaan. Keskiössä ovat erityisesti HR-käytännöt. (Aaltio ym., 2014; Halme & Aaltio, 2011.)

Työssä pysymiseen keskittyvät tutkimukset sen sijaan liikkuvat yksilötasolla, ja perusoletuksena onkin, että yksilöt voivat kokea HR-käytännöt eri tavoin. Näissä tutkimuksissa keskitytään työssä jatkamisen ja koettujen HR-käytäntöjen teemoihin, jossa muun muassa iän ja sukupuolen nähdään vaikuttavan asenteisiin ja aikomuksiin. (Aaltio ym., 2014.)

Ikäsyryntään liittyvät tutkimuksessa puolestaan keskitytään niihin tekijöihin, jotka määrittelevät ja muuttavat ikään liittyviä HR-käytäntöjä. Näitä voivat olla esimerkiksi poliittiset päätökset ja lakimuutokset sekä se, miten ne otetaan käyttöön organisaatioissa. Ajatuksena on, että myös organisaation omat ikäjohtamisen HR-käytännöt voivat sisältää ikäsyryntää, mikä puolestaan vaikuttaa henkilöstövoimavarojen johtamiseen liittyviin päätöksiin. Ikäsyryntän myönnetään olevan käytännössä vaikeasti havaittavaa, sillä se voi olla myös epäsuoraa (Aaltio ym., 2014). Tutkimuksen kohteena voi olla esimerkiksi

ikäsyrrjintä, vallankäyttö tai esimiesten asenteet ikääntyviä työntekijöitä kohtaan (Halme & Aaltio, 2011).

Neljänneksi tutkimussuunnaksi Aaltio ym. (2014) määrittelevät sukupuolisensitiivisen tutkimuksen. Näissä on tutkittu esimerkiksi miesten ja naisten eroavaisuuksia työelämän tasapainon kokemisesta. Tulosten mukaan naisten tasapainoon liittyvät ongelmat ovat monimutkaisempia ja kestävät pidempään kuin miesten. Nämä tutkimukset osoittavatkin, että sukupuolinäkökulman avulla voidaan tehdä parempia havaintoja siitä, miten ikä ja sukupuoli ovat yhteydessä toisiinsa.

Edellä mainitun lisäksi ikääntymistutkimusta voidaan jaotella eri luokkiin myös ilman varsinaista johtamisen näkökulmaa. Muun muassa Pärnänen (2011) on väitöskirjassaan luokitellut Suomessa tehtyä ikääntymistutkimusta yleisellä tasolla kolmeen eri ryhmään. Ensimmäisenä hän nimeää ikääntyvien työoloihin, työkykyyn ja työssä jaksamiseen liittyvät tutkimukset. Toiseksi suunnaksi hän määrittää ikääntyvien työllisyyden kehitykseen, eläkereitteihin, työurien pituuksiin ja eläkejärjestelmämuutoksiin keskittyvät tutkimukset. Kolmannen suuntauksen tutkimukset puolestaan puhuvat lain kulttuurisesta merkityksestä, ikäsyrrjinnästä ja työnantajien asenteista. (Pärnänen, 2011.)

2.3 Koettujen HR-käytäntöjen yhteys työssä jatkamiseen

Tämä tutkimus liittyy keskusteluun henkilöstövoimavarojen johtamisesta, HR-käytännöistä ja työssä jatkamisesta. Tutkimuksesta rajataan pois varsinainen ikäjohtamisen suunta, joka Aaltion ym. (2014) mukaan keskittyy työkykytutkimukseen ja voimavaroihin. Työkyvyn ja voimavarojen tiedostetaan vaikuttavan aikaisemman tutkimuksen perusteella työssä jatkamiseen (mm. Ilmarinen, 2006), mutta tutkimuksen tavoite huomioiden on olennaisempaa keskittyä HR-käytäntöihin. Tutkimuksen analyysissa yksilön arvioima työkyky otetaan kuitenkin huomioon.

Lisäksi tutkimuksessa sivuutetaan ikäsyrrjintään ja -asenteisiin keskittyvän tutkimus, vaikka analyysissa käytetty oikeudenmukaisuus käsitteenä sitä sivuaakin. Tämä raja on kuitenkin perusteltu, sillä ikäsyrrjinnän tutkimuksessa tarkastelun alla ovat organisaation

ja yhteiskunnallisten instituutioiden päätökset sekä niiden mahdollisesti syrjivä luonne. (Aaltio ym., 2014; Halme & Aaltio, 2011.) Tutkimuksessa ei myöskään keskitytä sukupuolisensitiivisyyden näkökulmaan, jonka avulla voidaan tarkastella esimerkiksi naisten ja miesten eroavaisuuksia työelämän tasapainon kokemisesta (Aaltio ym., 2014). Tämä ei olisi lähtökohtaisesti edes mahdollista tutkimuksessa hyödynnetyn aineiston naisvaltaisuuden vuoksi.

Tässä tutkimuksessa ollaankin ennen kaikkea kiinnostuneita koetuista HR-käytännöistä ja työssä jatkamisen aikomuksista. Aikaisemmassa tutkimuksessa onkin havaittu, että koetuilla HR-käytännöillä on yhteys työssä jatkamiseen, sitoutumiseen, motivaatioon ja eläkeaikomuksiin. Tutkimustulokset ovat kuitenkin olleet osittain ristiriitaisia esimerkiksi organisaation tarjoamien koulutusmahdollisuuksiin liittyen, ja siksi jatkotutkimusta tarvitaan edelleen. (Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016.)

Tarkasteltaessa työssä jatkamista huomion keskipisteenä on erityisesti työssä jatkaminen, ei eläköityminen tai työstä pois jääminen, vaikka ne liittyvätkin läheisesti toisiinsa. Työstä, ammatista ja organisaatiosta poistumista on tutkittu melko paljon (mm. Salminen ym., 2016), kun taas varsinaista työssä jatkamista on tutkittu vielä suhteellisen vähän. Tähän liittyen on kuitenkin tutkittu paljon muun muassa sitoutumista ja motivaatiota (mm. Herrbach ym., 2009; Polat ym., 2017), ja näistä erityisesti sitoutuminen nostetaan tärkeäksi osaksi myös tätä tutkimusta.

Varsinaiseen työssä jatkamiseen keskittyvissä tutkimuksissa haasteena on ollut käsitteen epämääräisyys, sillä esimerkiksi työssä jatkamisen eri muotoja ei ole selvästi eroteltu ja määritelty. Toisinaan myöskään jakoa eläkeikään asti ja sen jälkeen tapahtuvan työskentelyn välillä ei ole tehty. (Bal & Visser, 2011; Polat ym., 2017.) Tästä syystä työssä jatkamista on pyritty määritellä tässä tutkimuksessa tarkemmin, keskittyen erityisesti kolmeen näkökulmaan. Ensinnäkin työssä jatkaminen nähdään työskentelyn jatkamisena nykyisessä organisaatiossa ja työtehtävässä nykyhetkestä eläkeikään asti. Toiseksi työssä jatkamisella tarkoitetaan vanhuuseläkeiän jälkeistä nykyisessä ammatissa ja organisaatiossa työskentelyä. Kolmanneksi vanhuuseläkeiän jälkeistä työskentelyä tarkastellaan lisäksi sekä osa-aikaisen että kokoaikaisen työskentelyn näkökulmasta.

Tutkimuksen näkökulma on hyvin yksilökeskeinen, sillä keskiössä ovat työntekijöiden omat kokemukset. Työssä jatkamista tutkittaessa keskitytään tutkittavien aikomuksiin, ei varsinaiseen käytökseen. Tällaista aikomuksiin keskittyvää näkökulmaa on jonkin verran kritisoitu, ja useassa aikaisemmassa tutkimuksessa jatkotutkimusehdotuksena on annettu varsinaisen käytöksen tutkiminen (Herrbach ym., 2009; Polat ym., 2017). Kriittistä huolimatta aikomusten hyödyntämistä on perusteltu sillä, että niiden on havaittu ennustavan hyvin lopullista käytöstä. (Beehr & Bennett, 2007, 281; Salminen ym., 2016). Samalla organisaatioilla on mahdollisuus toimia proaktiivisesti työntekijöiden työssä jatkamisen edistämiseksi (van der Heijden, van Dam & Hasselhorn, 2009).

2.4 HR-käytännöt ja työssä jatkaminen aikaisemmassa tutkimuksessa

Kuten tässä tutkimuksessa, myös aikaisemmassa kirjallisuudessa tutkimuksen lähtökohtana ovat yhteiskunnan demografiset muutokset: keski-ikä nousee, väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee. Tästä seuraa yhteiskunnalle ja organisaatioille luonnollisesti haasteita, jotka näyttäytyvät muun muassa hoitoalalla työntekijäpulana (Salminen ym., 2016). Samalla eläkekustannukset nousevat ja lisäksi nähtävissä on varhaista eläköitymistä ja motivaation laskua (van Dam, van Vuuren & Kemps, 2017; Schopman ym., 2017). Eläköityvät työntekijät jättävät myös lähtiessään merkittäviä aukkoja organisaatioon (Bal & Visser, 2011). Tutkimusta ohjaa siis tarve pidentää työuria ja edistää työssä jaksamista ja jatkamista. Yhtenä vaihtoehtona edellä mainittuihin haasteisiin on pidetty eläköityneiden houkuttelemista takaisin töihin (Armstrong-Stassen, 2008).

Teemaa on lähestytty aikaisemmin monenlaisilla kysymyksillä. Pääasiassa tutkimuksissa on ollut tavoitteena selvittää, miten ja mitkä HR-toiminnot ovat yhteydessä työssä jatkamiseen. Näiden välillä arvellaan myös olevan erilaisia mekanismeja, jotka vaikuttavat koettujen HR-käytäntöjen ja työssä jatkamisen aikomuksen suhteeseen. Tutkimuskysymyksissä painottuvat erilaiset HR-käytännöt, mutta erityisesti viime vuosien tutkimusten keskiössä ovat olleet koetut kehittymismahdollisuudet (mm. Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016).

Varsinaisen työssä jatkamisen ja eläkeaikomusten lisäksi ilmiötä on tarkasteltu aikaisemmassa tutkimuksessa myös muiden käsitteiden avulla. Yhtäältä puhutaan työhön sitoutumisesta (Herrbach ym., 2009) ja työssä pysymisestä (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010) ja toisaalta keskitytään motivaatioon jatkaa työssä (Bal & Visser, 2011; Polat ym., 2017; Schopman ym., 2017). Lisäksi teemaa on lähestytty tarkastelemalla työstä poistumisen eri muotoja, joista on keskitytty esimerkiksi alan vaihtoon (Salminen ym., 2016; van der Heijden ym., 2009). Uutena näkökulmana aiheeseen on tullut myös ajatus kestävästä työllistyvyydestä (van Dam ym., 2017). Vaikka useat eri käsitteet tuovat erilaisia näkökulmia työssä jatkamiseen, jää varsinainen työssä jatkaminen monessa tutkimuksessa epämääräiseksi. Muun muassa Bal ja Visser (2011) sekä Polat ym. (2017) ovatkin huomauttaneet käsitteen epämääräisyydestä.

Aikaisemmissa tutkimuskysymyksissä korostuvat myös HR-käytäntöjen ja työssä jatkamisen välillä vaikuttavat mekanismit, joiksi on määritelty muun muassa oikeudenmukaisuus (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010), ilmapiiri (Polat ym., 2017) sekä transformationaalinen johtajuus ja sisäinen motivaatio (Schopman ym., 2017). Lisäksi tutkimuksessa on vertailtu keskenään työssä jatkaneiden ja jo eläköityneiden kokemuksia organisaatioiden tarjoamista käytännöistä (Armstrong, 2008).

Tutkimusmenetelmältään aikaisemmat tutkimukset ovat olleet pääasiassa kvantitatiivisin menetelmin toteutettuja tutkimuksia, joissa on keskitytty lähinnä ikääntyviin, yli 40-vuotiaisiin työntekijöihin. On kuitenkin myös tutkimuksia, joissa on mukana monen ikäisiä vastaajia monenlaisista organisaatioista (mm. Armstrong-Stassen, 2008; Schopman ym., 2017). Sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin menetelmin toteutetusta tutkimuksesta esimerkkinä on Veth, Emans, van der Heijden, Korzilius ja Langen (2015) tutkimus, jossa kyselytutkimuksen lisäksi on hyödynnetty haastatteluja. Tutkimus poikkeaa muista myös siinä, että mukana on työntekijöiden lisäksi johtajia ja HR-ammattilaisia.

Tutkimuskohteena ovat olleet niin hoitajat (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016; Schopman ym., 2017), opettajat (Bal & Visser, 2011), johtajat (Herrbach ym., 2009) kuin myös toimistotyöntekijät (van Dam ym., 2017), jotka ovat pääasiassa edelleen työelämässä. Poikkeuksena on Armstrong-Stassen (2008) tutkimus, jossa kyselyyn on vastannut myös eläköityneitä työntekijöitä. Vaikka tietyille

alalle keskittyvä aineisto vähentää tutkimustulosten yleistettävyyttä, selvä kohderyhmän rajaus tuo kuitenkin parempaa ymmärrystä valitusta kohderyhmästä. Bal ja Visser (2011) ovatkin ehdottaneet, että tutkimuksessa pitäisi ottaa vastedes tarkemmin huomioon tutkittavien varsinaisen työn erikoispiirteitä, ja sikäli kohderyhmän tarkka rajaus on perusteltua myös tässä tutkimuksessa.

Huomioitavaa aikaisemmassa tutkimuksessa on myös aineistojen sukupuolijakauma, sillä tutkimukset ovat usein pääosin nais- tai miesvaltaisia. Poikkeuksen muodostaa kuitenkin muun muassa Bal ja Visserin (2011) tutkimus, jossa vastaajista noin puolet on miehiä. Useassa tutkimuksessa vahva naisvaltaisuus on lopulta selitettävissä esimerkiksi hoitoalalle tyypillisellä sukupuolijakaumalla (Salminen ym., 2016). Vastaavasti johtajiin keskittyvä tutkimus koostuu 92 prosenttisesti miehistä, mikä vastaa puolestaan kyseisen tutkimuksen ranskalaista kontekstia (Herrbach ym., 2009).

Kaiken kaikkiaan aikaisempi tutkimus osoittaa, että koetuilla HR-käytännöillä on yhteys työssä jatkamiseen: erityisesti koulutus- ja kehittymismahdollisuudella on havaittu olevan yhteys motivaatioon jatkaa työssä (Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016). Lisäksi esimerkiksi esimiehen oikeudenmukaisuuden ja tuen on havaittu vaikuttavan siihen, miten organisaatio ja HR-käytännöt koetaan (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010). Tutkimustulokset osoittavatkin, että organisaatiot voivat edistää työssä jatkamista panostamalla HR-käytäntöihin.

Taulukossa 1 on yhteenveto keskeisimmistä aikaisemmista tutkimuksista, joita on edellä esitelty. Taulukosta on mahdollista tarkastella yksityiskohtaisemmin tutkimusten taustateorioita, empiriaa, tutkimuskysymyksiä ja keskeisimpiä tuloksia.

Taulukko 1 Tiivistelmä aikaisemmista tutkimuksista

Tutkimus	Teoria	Empiria	Tutkimuskysymys/keskiössä	Tulokset
Armstrong-Stassen, M. (2008)	7 HR-strategiaa	yli 50-vuotiaat, usealta alalta ja sektorilta, Kanada.	Erot töihin palanneiden, työssä jatkavien ja eläkkeelle jääneiden välillä: persoonan piirteet, työn luonne. Keskiössä myös organisaation piirteet ja käytännöt, miten HR-strategiat koetaan, reilu kohtelu, työryhmän arvostus ja panostus	Ei eroja eri ryhmien ja organisaatioiden välillä. Koettu oikeudenmukaisuus, työryhmän arvostus ja organisaatioon panostus positiivisessa yhteydessä haluun jatkaa työskentelyä. Tunnustus ja arvostus sekä reilu arviointi merkittävimmät HR-käytännöt. Arvostettujen HR-käytäntöjen ja todellisten käytössä olevien käytäntöjen välillä aukkoja.
Armstrong-Stassen, M. and Schlosser, F. (2010)	Sosiaalinen vaihdanta-teoria	45–67-vuotiaat hoitajat, Kanada	HR-käytäntöjen yhteys työssä jatkamiseen. Erit. mekanismien (esimiehen/organisaation oikeudenmukaisuus ja tuki) vaikutus koettujen HR-käytäntöjen (joustavat työmahdollisuudet ja suorituksen arviointi) ja työssä pysymisen välillä, organisaatioon sitoutuminen.	Esimiehen oikeudenmukaisuus vaikuttaa HR-käytäntöjen ja esimieheltä saadun tuen suhteeseen ja organisaation tuen kokemiseen. Organisaation tuki vaikuttaa esimieheltä saadun tuen ja sitoutumisen suhteeseen. Vahva sitoutuminen vähentää eläkeaikomuksia.
Bal, P. & Visser, M. (2011)	COR-teoria	Opettajat, Hollanti	Mikä merkitys organisaation tuella, työroolin muutoksella sekä taloudellisilla tekijöillä on opettajien motivaatioon jatkaa työssä eläkeiän jälkeen	Organisaation osoittama tuki ja työroolien muutokset ovat positiivisesti yhteydessä motivaatioon, mutta eivät silti vahvista toisiaan. Taloudelliset kannusteet eivät ole positiivisesti yhteydessä motivaatioon jatkaa työskentelyä.
Herrbach, O. & Mignonac, K. (2009)	Sitoutumisen eri muodot	Ikääntyvät johtajat, Ranska	Miten koetut HRM-käytännöt (koulutus, uudet roolit ja joustavat työajat) sekä rohkaiseminen varhaiseen eläköitymiseen ovat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen, sekä miten organisaatioon sitoutuminen on yhteydessä varhaiseen eläköitymiseen	Käytännöllä (erityisesti koulutusmahdollisuuksilla) on yhteys työssä jatkamiseen: sitoutuminen ja pienempi todennäköisyys varh. eläköitymiselle. Joustavilla työoloilla ei yhteyttä. Uudet työroolit eivät yhteydessä sitoutumiseen, mutta silti yhteys varhaiseen eläköitymiseen. Vahva sitoutuminen ei ole yhteydessä varhaiseen eläköitymiseen.
Polat, T., Bal, P. & Jansen, P. (2017)	Sosiaalinen vaihdanta-teoria, signaali-teoria	yli 40-vuotiaat, terveyden hoitoala, Hollanti.	Koettujen HR-käytäntöjen yhteys motivaatioon jatkaa työssä. Organisaation ilmapiirin ja psykologisen sopimuksen vaikutus asenteisiin sekä HR-käytäntöjen ja motivaation suhteeseen.	Kehitykseen liittyvät HR-käytännöt yhteydessä motivaatioon jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen. Käytäntöjä tarjoavat organisaatiot saavat työntekijöissä aikaan positiivisia asenteita ja motivaatiota. HR-käytäntöjen ja motivaation suhdetta määrittää organisaation ilmapiiri, psykologinen sopimus ja työhön liittyvät asenteet.
Salminen, von Bonsdorff, Koponen, Miettinen (2016):	Sosiaalinen vaihdanta-teoria	Hoitajat, Suomi	Koettujen kehittämismahdollisuuksien ja palkitsemistytytyväsyyden yhteys työstä poistumisen aikomusten eri muotoihin	Hyvä työkyky ja palkitsemistytytyväsyyden pienentävät todennäköisyyttä harkita ammatinvaihtoa tai varhaista eläköitymistä. Kehittämismahdollisuudet pienentävät aikomusta lähteä organisaatiosta, mutta ikääntyvillä työntekijöillä ne lisäävät todennäköisyyttä harkita varhaista eläköitymistä.
Schopman, L., Kalshoven, K. & Boon, C. (2017)	Sosiaalinen vaihdanta-teoria, valuma-teoria	Hoitotalan työntekijät, Hollanti	High commitment HRM -käytäntöjen yhteys työssä jatkamiseen. Miten transformationaalinen johtajuus ja sisäinen motivaatio vaikuttavat näiden välillä.	Transformationaalinen johtajuus ja sisäinen motivaatio vaikuttavat siihen, miten koetut HR-käytännöt vaikuttavat motivaatioon jatkaa työssä. Yksilö kokee organisaation HR-käytännöt transformationaalisen johtajan kautta, mikä kasvattaa sisäistä motivaatiota. Tämä johtaa motivaatioon jatkaa työssä.

Seuraavissa alaluvuissa laajennetaan keskeisimpiä tutkimustuloksia ja tutkimusten eroavaisuuksia. Käsittelyssä ovat pääasiassa taulukkoon 1 sisällytetyt tutkimukset, mutta mukaan on otettu näkökulmia myös muista tutkimuksista.

2.4.1 Kehittymismahdollisuudet

Viime aikaisessa tutkimuksessa HR-käytännöistä erityisen huomion kohteena ovat olleet kehittymismahdollisuudet. Salminen ym. (2016) viittaavat kehittymismahdollisuuksilla ammatillisen osaamisen kehitykseen, mahdollisuuksiin käyttää kykyjä sekä mahdollisuuteen edetä sekä hierarkkisesti että horisontaalisesti. Heidän mukaansa kehittymismahdollisuudet vähentävät aikomusta lähteä organisaatiosta, mutta samalla kuitenkin kasvattavat ikääntyvillä aikomusta eläköityä varhain. Tätä on selitetty työntekijöiden kokemalla paineella, jota kehittymiseen liittyy. Samankaltaisia tuloksia ovat saaneet myös Herrbach ym. (2009), jotka havaitsivat ikääntyviä johtajia tutkiessaan, että koulutusmahdollisuuksilla on merkittävä yhteys haluun pysyä organisaatiossa, ja siten sitoutuminen on vahvempaa.

Myös Polat ym. (2017) on tutkinut kehittymiskäytäntöjen yhteyttä motivaatioon: niillä on havaittu olevan yhteys suurempaan motivaatioon jatkaa työssä. Suhdetta kuitenkin määrittävät heidän mukaansa kehityksen ilmapiiri, psykologinen sopimus ja työhön liittyvät asenteet. Tätä perustellaan signaali-teorialla (Ostroff & Bowen, 2000). Käytännössä siis organisaation tarjoamat mahdollisuudet antavat viestin organisaation ilmapiiristä ja psykologisesta sopimuksesta, mitkä yhdessä vaikuttavat työntekijän asenteisiin ja sitä kautta haluun jatkaa työssä.

Kehittymismahdollisuuksien merkitystä ikääntyville on kuitenkin muissa tutkimuksissa kyseenalaistettu. Kooij, Guet, Clinton, Knight ja Jansen (2013) keskittyvät tutkimuksessaan kehittäviin ja ylläpitäviin HR-käytäntöihin, ja heidän mukaansa kehittävien HR-käytäntöjen merkitys vähenee ikääntyessä, kun taas ylläpitävien käytäntöjen merkitys kasvaa. Käytännössä on havaittu, että ikääntyvien tarpeet liittyvät kyllä molempiin, mutta lopulta enemmän kehityksellisiin käytäntöihin (Veth ym., 2015). Lisäksi tutkimuksessa, jossa yhdisteltiin sosiaalista vaihdantateoriaa ja elämänkaari-ajattelua, havaittiin, että erityisesti kehittäville käytännöillä oli yhteys työhön

sitoutumiseen ja työllisyyteen. Iän ei havaittu vaikuttavan tuohon suhteeseen millään tavalla. Eroja ei myöskään löydetty eri alojen välillä. (Veth ym., 2015.)

2.4.2 Muut HR-käytännöt

Koulutukseen keskittyvien käytäntöjen lisäksi huomion kohteena ovat olleet suorituksen arviointi, tunnustus, palkitseminen sekä organisaation tuki, jolla tarkoitetaan tässä yhteydessä ennen kaikkea käytännön tukitoimia. Armstrong-Stassen (2008) havaitsi, että kaikki tutkittavat (työssä jatkaneet, työhön palanneet ja eläköityneet) arvioivat tunnustuksen, arvostuksen ja reilun arvioinnin tärkeimmiksi käytännöiksi. Erityisesti työryhmän arvostuksen havaittiin olevan merkittävässä roolissa haluan jatkaa työssä. Myös Hennekam & Herrbach (2015) havaitsivat näillä olevan eniten merkitystä eläkepäätöksen siirtämisessä. Ei siis ole ihme, että tunnustus ja kunnioitus on nähty yksinä tärkeimmistä henkilöstöstrategioista (Armstrong-Stassen, 2008).

Vastaavasti huono johtaminen sekä tukea tarjoamaton työympäristö aiheuttavat matalaa työtyytyväisyyttä, mikä puolestaan kasvattaa aikomusta vaihtaa alaa (van der Heijden ym., 2009). Lisäksi Bal ja Visser (2011) havaitsivat tutkimuksessaan, että organisaation osoittama käytännön tuki eläkeprosessin suunnittelussa on lopulta yhteydessä haluan jatkaa työssä. Tuen on muissa tutkimuksissa havaittu parantavan myös työntekijän suoriutumista (van der Heijden ym., 2009).

Salminen ym. (2016) puolestaan havaitsivat tutkimuksessaan, että palkitsemistyytyväisyys (sekä taloudellinen että ei-taloudellinen) laski aikomusta vaihtaa alaa tai eläköityä varhain. Hieman toisenlaiseen lopputulemaan päätyivät Bal ja Visser (2011), sillä he havaitsivat, että rahallisella korvauksella ei ollut merkittävää yhteyttä haluan jatkaa työssä. Heidän mukaansa huomiota pitäisikin kiinnittää enemmän ei-taloudelliseen palkitsemiseen. Ylipäätään taloudellisen motivaation ei ole havaittu olevan ensisijainen ihmisiä työssä pitävä voima: keskeisempää on tyytyväisyys ja kiintymys uraan sekä sitoutuminen organisaatioon, ei huono taloudellinen tilanne (Wang & Shultz, 2010).

Lisäksi tutkimuksessa on keskitytty joustaviin työmahdollisuuksiin. Ne on arvioitu töihin palanneiden kesken erittäin tärkeiksi (Armstrong-Stassen, 2008), mutta niiden ei ole silti havaittu olevan yhteydessä sitoutumiseen tai varhaiseen eläköitymiseen (Herrbach ym., 2009). Joustavuuteen liittyvät myös ikääntyville työntekijöille suunnatut uudet työroolit. Niiden on havaittu kasvattavan halua jatkaa työssä. Samalla kuitenkin organisaation osoittama käytännön tuki on voinut laskea halua, vaikka työntekijä olisikin halunnut uusia työtehtäviä. Tätä on perusteltu työntekijän kokemalla paineella. (Bal & Visser, 2011.) On myös havaittu, että uudet työroolit eivät liity sitoutumiseen, ja ne voivat jopa kasvattaa halua eläköityä varhain. Tätä on perusteltu myös työntekijän kokemalla paineella sekä haluttomuudella kantaa niin sanotusti ikääntyvän leimaa. (Herrbach ym., 2009.)

Myös Armstrong-Stassen ja Schlosser (2010) keskittyvät tutkimuksessaan joustaviin työmahdollisuuksiin ja suorituksen arviointiin. He ovat kuitenkin kiinnostuneita ennen kaikkea mekanismeista, jotka näiden käytäntöjen ja työssä pysymisen välillä toimivat: koettu oikeudenmukaisuus, esimiehen ja organisaation tuki sekä organisaation sitoutuminen. Heidän tutkimustulosten mukaan esimiehen tuki ja oikeudenmukaisuus vaikuttavat siihen, miten HR-käytännöt koetaan. Suhde esimieheen määrittelee siis suhdetta organisaatioon. Tämä vaikuttaa sitoutumiseen ja työssä pysymisen aikomuksiin. Koetun oikeudenmukaisuuden on havaittu myös aiemmin liittyvän haluun jatkaa työssä, ja esimerkiksi eläkkeelle jääneet ovat haastatteluissa puhuneet heidän kokemastaan epäpareilusta kohtelusta (Armstrong-Stassen, 2008).

Schopman ym. (2017) ovat yhdistäneet edellä mainittuja HR-käytäntöjä, ja he puhuvat korkean sitoutumisen HR-käytännöistä (High Commitment HRM:stä), joilla viitataan koulutukseen, arviointiin ja palkitsemiseen keskittyviin käytäntöihin. Erityisen huomion kohteena tutkimuksessa ovat käytännöt, jotka tavoittelevat sitoutumista keskittymällä pitkäaikaisen suhteen ja työntekijän kehitykseen. He hyödyntävät valuma-teoriaa (englanniksi trickle down), ja käytännössä heidän mukaansa yksilö kokee käytännöt transformationaalisen johtajuuden kautta, mikä puolestaan kasvattaa sisäistä motivaatiota (Masterson, 2001). Tämä vaikuttaa motivaatioon jatkaa työssä. Päätelmät ovat linjassa aiemmin mainittujen tutkimustulosten kanssa, mutta tutkimus selittää prosessia eri mekanismien avulla kuin esimerkiksi Polat ym. (2017), joka korostaa ilmapiirin sekä

psykologisen sopimuksen merkitystä. Schopmanin ym. (2017) tutkimuksessa korostuukin esimiehen transformationaalisen johtajuuden tärkeys.

Van Dam, Vorst & Heijden (2009) ovat Schopmanin ym. (2017) lailla koonneet HR-käytäntöjä yhteen. Heidän havaintonsa mukaan varhainen eläköityminen siirtyy, jos työntekijä kokee työskentelevänsä haastavassa ja palkitsevassa työympäristössä. Käytännössä tämä tarkoittaa mielenkiintoista työympäristöä, jonka ominaisuuksiin kuuluvat vaihtuvat tehtävät, kehittymismahdollisuudet sekä kollegoiden ja esimiesten tuki ja arvostus.

Van Dam ym. (2017) puolestaan keskittyvät tutkimuksessaan kestävään työllisyyteen. Heidän huomion kohteena ovat erityisesti kokemus työn sisäisestä arvosta sekä ikämyönteinen ilmapiiri. Työn sisäisessä arvossa on kaikuja aiemmin mainituista HR-käytännöistä, sillä sisäisen arvon nähdään koostuvan työtehtävien merkityksellisyydestä, palkitsevuudesta, kehittävydestä sekä panoksen arvostamisesta – eli samoista teemoista, joihin muissa artikkeleissa on keskitytty yksittäisinä HR-käytäntöinä. Käytäntöjen siis nähdään muodostavan kokemuksen työn sisäisestä arvosta, joka yhdessä ikämyönteisen ilmapiirin kanssa vaikuttaa kestävään työllisyyteen. Ikämyönteisellä ilmapiirillä viitataan tässä tapauksessa sekä käytäntöihin että sosiaalisiin normeihin. Ilmapiiriä sivuaa myös Polat ym. (2017) keskittyessään kehityksen ilmapiiriin signaali-teorian avulla. Myös Bal ja Visser (2011) määrittelemän organisaation tuen voidaan katsoa liittyvän ikämyönteiseen ilmapiiriin.

Van Dam ym. (2017) tutkimustulokset osoittavatkin, että kestävä työllisyys on vahvempaa silloin, kun työntekijä kokee työstään sisäistä arvoa. Ikääntyvillä työntekijöillä työn sisäinen arvo vaikutti erityisesti työllistyvyyteen ja työhön sitoutumiseen, joista kestävä työllisyys osittain koostuu. Ikämyönteisen ilmapiirin havaittiin olevan yhteydessä vahvaan työhön sitoutumiseen ja vahvaan sitoutumiseen (englanniksi affective commitment). Ikämyönteinen ilmapiiri vaikutti kuitenkin negatiivisesti nuoremmilla työntekijöillä sitoutumiseen.

2.4.3 Aikaisemman tutkimuksen arviointi

Sekä aikaisempaa että tätä tutkimusta arvioidessa on tärkeä ottaa huomioon, että työssä jatkamisen päätökset eivät synny tyhjiössä. Kuten päätös eläkkeelle siirtymisestä, myös päätös työssä jatkamisesta on yksilötekijöiden, organisaatiotekijöiden ja yhteiskunnallisten tekijöiden summa (Beehr & Bennett, 2007, 278). Näin ollen organisaation hyvistä käytännöistä ja johtamisesta huolimatta työssä jatkamisen päätökseen vaikuttavat myös muut tekijät.

Yksilön perhetilanne, taloudellinen tilanne, terveys, jaksaminen ja koulutus ovat merkittävässä roolissa, ja esimerkiksi puolisolta tuleva paine voi vahvistaa aikomusta eläköityä aikaisin. Lisäksi yksilön työkyvyn on havaittu vaikuttavan varhaiseen eläköitymiseen. Myös yhteiskunnan yleinen taloudellinen tilanne ja yksilön varallisuus voivat vaikuttaa päätökseen. Aikomus jatkaa työskentelyä tai olla jatkamatta ei välttämättä ole aina edes vapaaehtoinen. Päätös ei myöskään aina koske vain yksilöä itseään, vaan sillä on useimmiten vaikutusta myös perheenjäseniin. (Beehr & Bennett, 2007, 284; Salminen ym., 2016; Tenhunen, 2017; Van Dam ym., 2009; Wang & Shultz, 2010.)

Wang ja Shultz (2010) väittävät myös, että eläköitymispäätös ei ole rationaalinen valinta, vaan pikemminkin epätäydellisen tiedon vallitessa tehty päätös. Se ei myöskään synny hetkessä. Kyseessä on siis erittäin kompleksinen päätös, joka muovautuu ikään kuin prosessissa ajan myötä (Beehr & Bennett, 2007, 280).

2.5 Sosiaalinen vaihdantateoria ja psykologinen sopimus

Suurin osa HR-käytäntöihin ja työssä jatkamiseen keskittyvistä tutkimuksista nojaa sosiaaliseen vaihdantateoriaan (englanniksi social exchange theory), joka korostaa työntekijän ja organisaation välistä suhdetta. Teorian mukaan organisaation osoittamat käytännöt vaikuttavat työntekijän työhön liittyviin asenteisiin ja sitä kautta lopulta käytökseen (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Teoria auttaakin ymmärtämään, miten eri HR-käytännöt vaikuttavat yksilöllisiin kokemuksiin suhteessa organisaatioon, ja siksi

se on tukeen ja sitoutumiseen keskittyvien tutkimusten kivijalka. (Armstrong-Stassen & Shlosser, 2010; Polat ym., 2017.)

Sosiaalisen vaihdantateorian taustalla on vastavuoroisuuden periaate (Gouldner, 1960). Organisaation työntekijälle vapaaehtoisesti osoittamat positiiviset ja hyödylliset käytännöt vaikuttavat organisaation ja työntekijän välisen suhteen laatuun niin, että ne luovat työntekijälle velvollisuuden vastata organisaation toimiin positiivisella ja suhdetta hyödyntävällä tavalla (Blau, 1964). Osoittamalla HR-käytäntöjä työntekijälle organisaatio viestii, että se haluaa panostaa työntekijän ja organisaation väliseen suhteeseen sekä edistää sen jatkumista. Käytännöt, kuten organisaation tuki, heijastuvat työntekijöiden uskomuksiin siitä, että organisaatiossa arvostetaan heidän jäsenyyttään ja työpanosta, ja että organisaatio on sitoutunut työntekijöihin ja heidän hyvinvointiin. (Allen, Shore & Griffeth, 2003; Eisenberg, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Gould-Williams & Davies, 2005.) Lisäksi organisaatio voi viestiä osoittamallaan käytännöllä sitä, mitä se työntekijältä odottaa. Tästä näkökulmasta katsottuna organisaation osoittamat HR-käytännöt ovat ikään kuin ohjekirja työntekijän käytökselle. (Nishii & Wright, 2007.) Näin ollen se, miten HR-käytäntöihin reagoidaan, riippuu sosiaalisesta vaihdantateoriasta (Nishii, 2006).

Työntekijä arvioikin työpanostaan suhteessa organisaation tarjoamiin toimiin, ja vastavuoroisuuden periaatteen mukaan yksi tapa vastata organisaatiolle sen tarjoamasta tuesta, huolenpidosta ja sitoutumisesta on organisaatiossa pysyminen. (Allen ym., 2003; Eisenberg ym., 1986.) On esimerkiksi havaittu, että organisaation tarjotessa yksilöllistä koulutusta ja kehittymismahdollisuuksia, työntekijät vastavuoroisesti osoittavat toivottua ja positiivista käytöstä työssä (Wayne, Shore & Liden, 1997). Omaa työpanosta ja suhdetta tarkastellaan pitkällä aikavälillä, jolloin sen pitäisi myös olla tasapainoinen molempien osapuolien näkökulmasta tarkasteltuna (Blau, 1964). Positiivinen ja tasapainoinen vaihtosuhde hyödyntävätkin lopulta suhteen kaikkia osapuolia (Gould-Williams & Davies, 2005).

Käytännössä sosiaalisia vaihdantasuhteita on sekä työntekijöiden ja organisaatioiden että työntekijöiden ja esimiesten välillä (Wayne ym., 1997; Rupp & Cropanzano, 2002). Näin ollen organisaation osoittamat käytännöt välittyvät työntekijöille myös organisaation edustajien, kuten esimiesten, kautta ja siten esimiehet toimivat ikään kuin organisaation

agentteina sosiaalisessa vaihdantasuhteessa. (Gould-Williams & Davies, 2005.) Esimiehillä onkin merkittävä rooli, sillä heidän käytöksensä määrittelee paljolti sen, minkälaisia odotuksia ja asenteita työntekijöille kehittyy organisaatiosta (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Wayne ym., 1997).

Esimiesten roolia käytäntöjen välittäjänä havainnollistaa myös valuma-teoria, jonka mukaan organisaation käytännöt siirtyvät ja vaikuttavat esimiehen kautta työntekijän tasolle. Käytännöt siis ikään kuin valuvat ensin organisaation tasolta esimiehelle, joka käytöksellään ja johtamisellaan saa käytännöt elämään työympäristössä, mikä puolestaan vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja sitoutumiseen. (Masterson, 2001; Schopman ym., 2017; Wright & Nishii, 2006.)

Sosiaaliseen vaihdantateoriaan liittyy olennaisesti myös psykologinen sopimus. Rousseau (1995, 9) on määritellyt psykologisen sopimuksen yksilön omiksi uskomuksiksi ja käsityksiksi työntekijän ja organisaation välisestä vastavuoroisesta suhteesta sekä lupauksiin perustuvista velvollisuuksista. Psykologista sopimusta muokkaavatkin organisaation työntekijälle osoittamat suorat ja epäsuorat velvollisuudet ja toimet. (Rousseau, 1995.)

Sosiaalinen vaihdantateoria auttaa ymmärtämään psykologisen sopimuksen täyttymistä: kun psykologinen sopimus koetaan niin sanotusti täytetyksi, työntekijä kokee todennäköisemmin velvollisuudekseen vastata työnantajan kohteluun sitoutumalla organisaation ja työhön syvemmin. Työntekijät eivät siten ole vain passiivisia organisaation osoittamien HR-käytäntöjen vastaanottajia, vaan se, miten he kokevat HR-käytännöt voi vaikuttaa merkittävästi heidän tyytyväisyyteen ja sitoutumiseen (Nishii, 2006).

Näin ollen HR-käytännöillä voidaan muokata työntekijän ja työnantajan välistä psykologista sopimusta, minkä kautta voidaan edistää sitoutumista. HR-käytännöt osoittavat organisaation halukkuutta täyttää psykologinen sopimus työntekijän kanssa, ja siten mitä enemmän työntekijät kokevat esimerkiksi koulutusmahdollisuuksia olevan tarjolla, sitä positiivisemmaksi he arvioivat psykologisen sopimuksen. (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Polat ym., 2017; Rousseau, 1995).

On kuitenkin muistettava, että psykologinen sopimus on jokaisella erilainen, ja siten yksilöt tarkastelevat organisaation osoittamia HR-käytäntöjä hyvin erilaisista lähtökohdista käsin. Tämä tarkoittaa, että HR-käytännöistä tehdään monenlaisia päätelmiä, johtuen esimerkiksi yksilöllisistä tarpeista (Nishii & Wright, 2007; Vanhala & von Bonsdorff, 2012).

2.6 Yhteenveto teoreettisesta viitekehystä

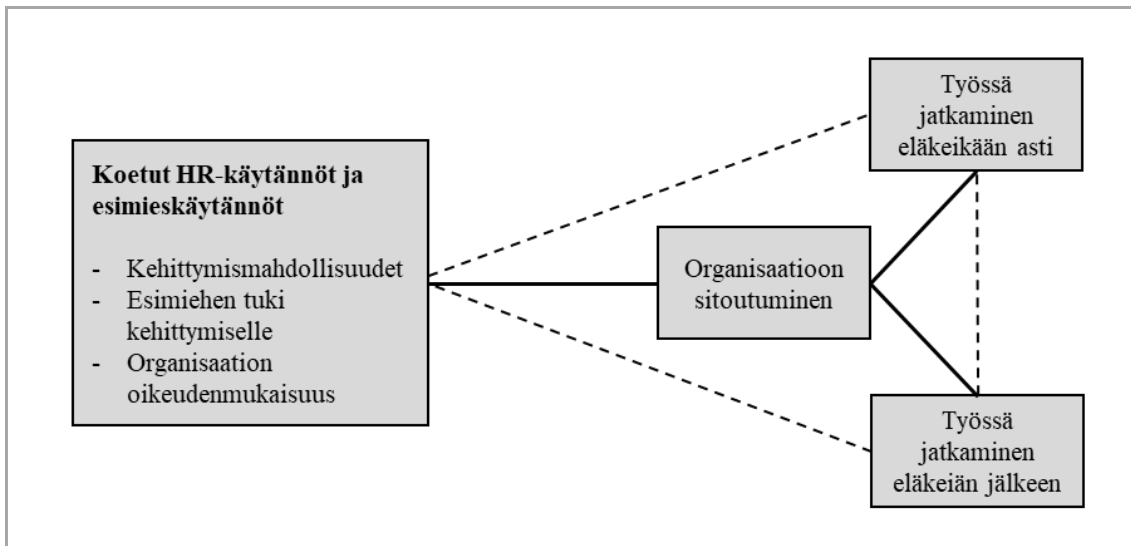
Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana on, että sosiaalisella vaihdantateorialla ja psykologisella sopimuksella voidaan selittää positiivista yhteyttä koettujen kehittämiskäytäntöjen ja työssä jatkamisen välillä. Työntekijöiden positiiviset kokemukset organisaation tarjoamista ja esimiehen välittämistä kehittämiskäytännöistä johtavat vastavuoroiseen toimintaan, mikä heijastuu työntekijän käytökseen sitoutumisena ja työssä jatkamisena.

Prosessissa nähdään kuitenkin vaikuttavan myös muita tekijöitä, joista tässä tutkimuksessa keskiössä ovat esimiehen toiminta ja tuki sekä organisaation oikeudenmukaisuus. Työntekijöihin vaikuttavatkin yleensä varsinaisten HR-käytäntöjen lisäksi myös esimiestyö ja oikeudenmukaisuus. (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Nishii & Wright, 2007; Purcell & Hutchinson, 2007). Esimiehen tuki ymmärretään ennen kaikkea tukena kehittymiselle, mikä voi tarkoittaa käytännössä esimerkiksi koulutus- ja kehittämistoimista kertomista sekä rohkaisua osallistua niihin. Lisäksi esimies voi osoittaa tukeaan palkitsemalla kehittymisestä tai vaikka suunnittelemalla työt niin, että niissä on mahdollisuus kehittyä. Organisaation oikeudenmukaisuudella viitataan puolestaan muun muassa päätöksenteon puolueettomuuteen, tasapuoliseen palkitsemiseen sekä esimiehen reiluun kohteluun alaisia kohtaan.

Kuviossa 3 on tarkemmin määritelty tutkimuksen viitekehystä. Tausta-ajatuksena on, että positiivisesti koettujen kehittymismahdollisuuksien seurauksena työntekijä kokee psykologisen sopimuksen täytetyksi. Tämän vuoksi työntekijä kokee vastavuoroisuuden periaatteen mukaisesti velvollisuudekseen vastata organisaation osoittamiin käytäntöihin positiivisella käytöksellä, esimerkiksi sitoutumalla organisaatioon.

Lähtökohtaisesti tutkimuksessa on oletuksena, että koetut kehittymismahdollisuudet vaikuttavat sitoutumiseen. Tämän lisäksi kehittymismahdollisuuksien arvellaan olevan yhteydessä aikomukseen jatkaa työssä eläkeikään asti ja eläkeiän jälkeen. (mm. Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016). On myös todennäköistä, että ne ikääntyvät työntekijät, jotka aikovat jatkaa työssä eläkeikään asti, haluavat todennäköisemmin jatkaa työssä myös eläkeiän jälkeen.

On kuitenkin mahdollista, että koetut kehittymismahdollisuudet heijastuvat aikomukseen jatkaa työssä ainoastaan organisaatioon sitoutumisen kautta, eikä suoraa yhteyttä kehittymismahdollisuuksien ja työssä jatkamisen välille siten välttämättä löydy.



Kuvio 3 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Edellä mainitun lisäksi tutkimuksessa oletetaan, että koettu esimiehen tuki ja koettu organisaation oikeudenmukaisuus vaikuttavat kehittymismahdollisuuksien tavalla sitoutumiseen ja aikomukseen jatkaa työssä. Tätä oletusta tukee aikaisempi tutkimus, jossa esimerkiksi oikeudenmukaisuuden ja tuen on havaittu vaikuttavan siihen, miten HR-käytännöt koetaan (Amrstrong-Stassen & Schlosser, 2010). Oikeudenmukaisuuden on myös havaittu olevan yhteydessä haluun jatkaa työskentelyä (Amrstrong-Stassen, 2008).

3 METODOLOGIA

3.1 Tutkimuksen lähtökohta

Tämä tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen tutkimus, joka on toteutettu poikkileikkaustutkimuksena. Tavoitteena on hahmottaa työssä jatkamista sekä löytää siihen selityksiä numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivinen tutkimus pohjautuu realistiseen ontologiaan, jonka mukaan objektiivisesti todettavat tosiasiat rakentavat todellisuuden: kaikki tieto pohjautuu aistihavaintoon ja loogiseen päättelyyn. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, 130.)

Kvantitatiiviselle tutkimukselle onkin tyypillistä etsiä aikaisempien teorioiden ja tutkimustulosten perusteella empiirisistä, kokemuseräisistä ilmiöistä syy-seuraussuhteita ja muodostaa niiden pohjalta teorioita, menetelmiä ja malleja, jotka kuvaavat ilmiöitä yleisesti. Se eroaa luonteeltaan kvalitatiivisesta tutkimuksesta, jossa on tarkoitus ymmärtää ilmiöitä syvällisesti ja kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto on myös paljon suppeampi kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa otokset ovat suuria ja hyvin perusjoukkoa edustavia. (Heikkilä, 2008, 16–17; Metsämuuronen, 2010, 5.) On kuitenkin muistettava, että käytännössä nämä kaksi tutkimuksellista suuntaa eivät ole tutkimuksissa aina selvästi vastakkaisia, ja siten pitäisi puhua pikemminkin jatkumosta näiden kahden ääripään välillä. Ne ovat myös toisiaan täydentäviä lähestymistapoja (Hirsjärvi ym., 1997, 126–131).

Tämä tilastollinen kyselytutkimus on luonteeltaan sekä kuvaileva että selittävä, sillä tutkimuksen tarkoitus on kuvailla koettuja HR-käytäntöjä sekä työssä jatkamista, mutta myös selittää HR-käytäntöjen ja esimiestyön yhteyttä sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen. (Heikkilä, 2008, 13–16; Hirsjärvi ym., 1997, 138–139.) Tutkimusta ei voi myöskään selvästi määritellä teoria- tai aineistolähtöiseksi, vaan kyseessä on pikemminkin näiden kahden välimuoto.

Tutkimukset ovatkin tyypillisesti teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimuotoja. Teorialähtöinen tutkimus nojaa aikaisempaan tutkimukseen ja teoreettisiin taustaoletuksiin. Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä sitä, että tärkeimmät käsitteet,

mallit ja teoriat valitaan ennen empiirisen aineiston hankintaa. Tällainen toimintatapa näkyy erityisesti määrällisessä tutkimuksessa, jossa esimerkiksi operationalisointi eli kyselytutkimuksen kysymykset määritellään tarkasti ennen aineiston keräämistä. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa osa käsitteistä ja malleista valitaan ja työstetään aineiston analyysin tuloksena. (Kaakkuri-Knuutila & Heinlahti, 2006, 49–55.)

3.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkimuksessa hyödynnetään Jyväskylän yliopistossa toteutetun ja Työsuojelurahaston rahoittaman JATKIS-tutkimusprojektin keväällä 2016 keräämää kyselytutkimusaineistoa. Tutkimusprojekti on käynnistetty vuonna 2015, ja se keskittyy vuoden 2017 eläkeuudistukseen ja sen vaikutuksiin. Erityisen tarkastelun kohteena projektissa ovat ikääntyvien työntekijöiden työurat, työssä jatkaminen ja eläkkeellä työskentely. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa henkilöstöjohtamiseen liittyvien tekijöiden roolia työssä jatkamisen aikomuksissa. Lupa tutkimuksen suorittamiseen saatiin Jyväskylän yliopiston ja sairaalan tutkimuseettiseltä neuvottelukunnalta. (Työsuojelurahasto, 2015.)

Aineiston perusjoukko muodostui Kuopion yliopistollisen sairaalan konservatiivisella ja operatiivisella tulosalueella työskentelevistä 50-vuotiaista ja sitä vanhemmista hoitajista (N = 962). Tutkimuksen kyselylomake toimitettiin hoitajille kirjeitse, ja siihen vastasi 396 terveydenhuollon ammattilaista, joiden joukossa on sairaanhoitajia, erikoissairanhoitajia, lähihoitajia, osastonhoitajia ja mielenterveyshoitajia. Iältään vastaajat ovat 50–69-vuotiaita, keski-ikänsä ollessa 57 vuotta. Vastausprosentti oli 41, mitä voidaan pitää kohtuullisena (Badger & Werrett, 2005). Samassa sairaalassa toteutetussa vastaavanlaisessa tutkimuksessa vastausprosentti oli 54,4 (Salminen ym., 2016).

Aineisto saatiin tämän tutkimuksen käyttöön lokakuussa 2017. Ennen sitä allekirjoitettiin käyttöluvalomake, jossa sitouduttiin ehdottomaan vaitiolovelvollisuuteen. Kaikki tunnistettava materiaali onkin pyritty suojaamaan tutkimusprosessin aikana, eikä henkilökohtaisia tietoja ole luovutettu ulkopuolisille. Aineisto on luvattu myös palauttaa

tutkimusprojektille työn valmistuttua. Samalla luovutetaan varsinainen työ sekä sen ohessa syntynyt materiaalit mahdollista jatkokäyttöä varten.

3.3 Mittarit

Tutkimusaineiston 68-kohtainen kyselylomake koostui useasta mittarista, jotka perustuivat yhteen tai useampaan kysymykseen. Tutkimuksen analyysissa hyödynnettiin useita mittareita, joista oli tehty aineistoon valmiiksi summamuuttujia (ks. liite 1). Käytännössä summamuuttujat oli muodostettu laskemalla ensin yhteen vähintään kaksi muuttujaa, minkä jälkeen summa oli jaettu muuttujien kokonaismäärällä. (Metsämuuronen, 2010, 514). Suurin osa tutkimuksen mittareista koostui väittämistä, joita vastaajat arvioivat 5-portaisella Likert-asteikolla. Ääripäitä olivat ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. (Heikkilä, 2008, 53.) Myös toisenlaisia 5-portaisia asteikkoja oli hyödynnetty: esimerkiksi kysyttäessä koetuista kehittymismahdollisuuksista ääripäitä olivat erittäin ”hyvät mahdollisuudet” ja ”erittäin huonot mahdollisuudet”.

Tutkimuksessa käytetyt summamuuttujista muodostetut mittarit perustuvat laajasti aikaisempaan kirjallisuuteen ja tutkimukseen, ja siten valmiit mittarit mahdollistavat eri tutkimusten tulosten keskinäisen vertailun (Metsämuuronen, 2010, 36). Valmiiksi rakennettujen mittareiden etuna on myös se, että niiden validiteetti ja reliabiliteetti on yleensä tutkittu ja kuvattu. Ne on myös testattu laajoilla ihmismäärillä. (Metsämuuronen, 2010, 36.) Tästä huolimatta tutkimuksessa hyödynnettyjen mittareiden reliabiliteettia arvioitiin vielä tarkastelemalla mittarin sisäistä konsistenssia Cronbachin Alphan avulla. Se on yksi käytetyimmistä tunnusluvuista luotettavuuden tarkastelussa, vaikka sen käyttöä on kritisoitu. (Metsämuuronen, 2010, 439.) Taulukosta 2 voidaankin havaita, että kaikkien mittareiden Cronbachin Alphan olivat yli 0.7. Näin ollen mittareita voitiin lähtökohtaisesti pitää luotettavina aineiston analyysissa (Heikkilä, 20, 187; Metsämuuronen, 2010, 47).

Taulukko 2 Tutkimuksessa käytetyt mittarit

Muuttuja	n	ka	kh	Cronbach Alpha	Väitteiden lkm
Koetut kehittymismahdollisuudet	378	3.3	0.6	0.9	11
Esimiehen tuki kehitymiselle	378	3.1	0.8	0.9	8
Organisaation oikeudenmukaisuus	379	3.2	0.8	0.9	12
Työssä jatkaminen eläkeikään saakka	387	3.8	1.1	0.7	2
Työssä jatkaminen eläkkeellä	381	2.7	0.9	0.8	6
Organisaatioon sitoutuminen	381	3.5	0.7	0.8	6

Kyselylomakkeessa mitattiin työntekijöiden *koettuja kehittymismahdollisuuksia* 11 väittämällä, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia nykyisessä työssä. Vastaajalta kysyttiin esimerkiksi mahdollisuuksia osallistua työaikana työnantajan kustantamaan koulutukseen. Arviointi tapahtui 5-portaisella asteikolla, jossa 1 tarkoitti ”erittäin huonoja mahdollisuuksia” ja 5 ”erittäin hyviä mahdollisuuksia”. Ensimmäiset viisi väittämää keskittyivät ammatillisen osaamisen kehittämiseen, ja niissä kysyttiin muun muassa työnantajan tarjoamasta koulutuksesta ja ohjauksesta. Kolme seuraavaa kysymystä puolestaan keskittyivät ammatillisen osaamisen hyödyntämiseen. Väittämässä 9–11 vastaajaa pyydettiin arvioimaan mahdollisuuksia uralla etenemiseen esimerkiksi uusiin työtehtäviin liittyen. Kokonaisuudessaan summamuuttujan keskiarvo asteikolla 1–5 oli 3.3. Mittaria pohjautuu Salmisen ym. (2016) tutkimukseen, johon se on rakennettu laajan kirjallisuuden perusteella (mm. Armstrong-Stassen & Cameron, 2005). Mittaria muodostettaessa on konsultoitu myös sairaalan HR-päällikköä ja aikuiskoulutuksen ammattilaista (Salminen ym., 2016).

Koettua esimiehen tukea kehitymiselle mitattiin kahdeksalla väittämällä, joiden arviointi tapahtui 5-portaisella Likert-asteikolla. Summamuuttujan keskiarvo oli 3.1. Väittävät koskivat muun muassa esimiehen työntekijälle tarjoamaa kannustusta ja rohkaisemista koulutukseen osallistumiseen ja uusien asioiden oppimiseen. Vastaajan piti esimerkiksi arvioida väitettä ”esimieheni keskustele säännöllisesti kanssani kehittämistavoitteistani”. Lisäksi arvioinnin kohteena oli esimiehen oikeudenmukainen kohtelu ja tasapuolinen mahdollisuuksien tarjoaminen koulutukseen liittyvissä asioissa. Tästä esimerkkinä on väite ”esimieheni tarjoaa kaikille työntekijöille tasapuolisesti

kehittymismahdollisuuksia”. Mittari pohjautuu aikaisempaan tutkimukseen (mm. Armstrong-Stassen & Cameron, 2005).

Organisaation oikeudenmukaisuutta mittaava mittari puolestaan koostui 12 Likert-asteikollisesta väittämästä, joissa vastaaja arvioi muun muassa päätöksenteon ja esimiestyön oikeudenmukaisuutta (Colquitt, 2001). Väitteitä olivat esimerkiksi ”kaikkia kohdellaan samojen sääntöjen ja periaatteiden mukaisesti” sekä ”esimieheni on suora ja rehellinen”. Mittarin keskiarvo oli 3.2.

Työssä jatkamiseen liittyviä mittareita hyödynnettiin tutkimuksessa useita. Ensimmäisessä näistä selvitettiin *aikomusta jatkaa työssä eläkeikään asti* (ka = 3.8). Mittari koostui kahdesta eri väittämästä, joista ensimmäisessä vastaaja arvioi haluaan jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti. Jälkimmäisessä väitteessä vastaajan tuli puolestaan arvioida, onko hän terveyden puolesta kykenevä työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti. Arviointi tapahtui 5-portaisen asteikon mukaisesti niin, että ”ei pidä lainkaan paikkansa” sai arvon 1 ja ”pitää täysin paikkansa” sai arvon 5.

Toinen työssä jatkamisen mittari keskittyi *aikomukseen jatkaa työssä eläkeiän jälkeen*. Tämä mittari on laajempi kuin edellä mainittu mittari, sillä se koostui kuudesta eri väittämästä. Edellisen mittarin tavoin kysymyksissä selvittiin halua ja terveyttä työssä jatkamiseen. Lisäksi vastaajaa pyydettiin arvioimaan muun muassa osaamista, taloudellisia syitä sekä organisaation tarjoamia mahdollisuuksia työssä jatkamiseen. Väitteitä olivat esimerkiksi ”voisin organisaationi puolesta jatkaa palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen” sekä ”palkkatyössä jatkaminen eläkkeellä ollessa olisi mielestäni hyvä ratkaisu”. Summamuuttujan keskiarvo oli 2.7.

Työntekijän *organisaatioon sitoutumisen* summamuuttuja koostui sen sijaan kuudesta eri Likert-asteikollisesta väittämästä liittyen muun muassa työntekijän arvoihin ja työpaikan vaihtoaikaisiin (Mowday, Steers & Porter, 1979). Vastaajaa pyydettiin arvioimaan esimerkiksi väitteitä ”olen ylpeä voidessani kertoa, että työskentelen tässä yrityksessä” ja ”vaikka minulle tarjottaisiin enemmän palkkaa muualla, en harkitsisi työpaikan vaihtoa”. Mittarin keskiarvo oli 3.5.

Edellä mainittujen summamuuttujien lisäksi työssä jatkamista arvioitiin myös yksittäisten väittämien avulla. Vastajaan tuli esimerkiksi arvioida, uskooko hän voivansa terveyden puolesta työskennellä 63 ikävuoteen asti ja 63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammatissa sekä 63 ikävuoden jälkeen jossakin toisessa ammatissa. Vastausvaihtoehtoina kaikissa kolmessa kohdassa oli ”kyllä”, ”ehkä” ja ”en”. Lisäksi kysymyslomakkeessa esitettiin työssä jatkamiseen kuusi eri vaihtoehtoa, joiden todennäköisyyttä vastaajan tuli arvioida. Tämän tutkimuksen näkökulmasta keskeisimpiä vaihtoehtoja ovat ”palkkatyöhön nykyisellä alallasi” ja ”palkkatyössä nykyisessä organisaatiossa”. Arviointi tapahtui 5-portaisella asteikolla, jossa 5 merkitsee ”erittäin todennäköistä” ja 1 ”erittäin epätodennäköistä”.

Lisäksi kyselyssä pyydettiin vastaajaa arvioimaan nykyistä työkykyä verrattuna vastaajan elinajan parhaimpaan työkykyyn. Arviointi tapahtui välillä 0–10 niin, että 10 kuvasi työkykyä parhaimmillaan ja 0 tarkoitti vastaajan olevan täysin työkyvytön. Tämä mittari on osa laajempaa Työterveyslaitoksen kehittämää työkykymittaria, ja sitä on käytetty paljon myös aikaisemmassa HR-tutkimuksessa (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1997; ks. myös Salminen ym., 2016; von Bonsdorff, Koponen & Miettinen, 2008).

3.4 Aineiston analysointi

Koska tämä tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus, hyödynnettiin aineiston analyysissa tilastollisia analyysimenetelmiä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten koetut HR-käytännöt, esimiehen tuki ja organisaation oikeudenmukaisuus ovat yhteydessä sitoutumiseen ja työssä jatkamisen aikomuksiin, ja tämä lähtökohta ohjasi analyysimenetelmien valintaa. Aineiston analyysissa käytettiin ohjelmistoa IBM SPSS Statistics Analytics 25.

Aineiston laajuus ($n = 396$) mahdollisti monenlaisten menetelmien käytön (Heikkilä, 2008; 16; Metsämuuronen, 2010, 635). Varsinaisina tutkimusmenetelminä hyödynnettiin erilaisia kuvailevia menetelmiä, keskiarvotestejä sekä lineaarista regressioanalyysia. Aineiston analyysi aloitettiin tarkastelemalla frekvenssijakaumia, keskilukuja ja

keskeisten muuttujien välisiä korrelaatioita. Kuvailevat menetelmät, kuten frekvenssijakaumat, ristiintaulukoinnit, keskiluvut ja korrelaatiot, antavatkin yleensä kattavan kuvan aineiston luonteesta ja sisällöstä. Samalla ne luovat hyvän pohjan regressioanalyysille, sillä esimerkiksi korrelaatioita tarkasteltaessa on mahdollista havaita riippuvuuksia muuttujien välillä. Korrelaatiota tutkittaessa on kuitenkin huomioitava, että korrelaatio ei itsessään ole riittävä osoitus kausalisuudesta. (Heikkilä, 2008, 204; Jokivuori & Hietala, 2014; Kakkuri-Knuuttila & Heinlahti, 2006, 91.)

Aineistoon tutustumisen jälkeen tutkimuksessa tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin (One-Way ANOVA) avulla, eroavatko keskeisten muuttujien keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi toisistaan eri ryhmien välillä (Heikkilä, 2008, 224). Ryhmittelevinä tekijöinä käytettiin työhön suhtautumista ja nykyisiä koettuja valmiuksia. Muuttujina tarkasteltiin koettuja kehittymismahdollisuuksia sekä useita työssä jatkamisen mittareita. Testien edellytykset tarkistettiin varmistamalla muuttujien normaalijakautuneisuus sekä muuttujien varianssien yhtäsuuruus eri ryhmissä. Post hoc -testinä hyödynnettiin Sheffe-menetelmää.

Tämän jälkeen tutkimuksen jatkoanalyysiin valittiin olennaisimmat muuttujat aikaisemman tutkimuksen ja tässä tutkimuksessa jo tehtyjen havaintojen perusteella. Monimuuttujamenetelmänä hyödynnettiin lineaarista regressioanalyysia, jonka tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät selittävät valittua ilmiötä ja sen vaihtelua. Se sopii erinomaisesti ilmiön mallintamiseen ja siten se mahdollisti myös tutkimuskysymykseen vastaamisen (Jokivuori & Hietala, 2015; Metsämuuronen, 2010, 711). Regressioanalyysin pohjalta on lopulta mahdollista luoda malli, josta voi nähdä eri kokonaisuuksien suhtautumisen toisiinsa (Jokivuori & Hietala, 2014).

Lähtökohtana lineaarisessa regressioanalyysissa on, että tutkimuksessa on yksi selitettävä ilmiö eli riippuva muuttuja sekä yksi tai useampi selittävä tekijä eli riippumaton muuttuja (Heikkilä, 2008, 237; Metsämuuronen, 2010, 708). Tässä tutkimuksessa tehtiin yhteensä kolme lineaarista regressioanalyysia, joissa selitettävänä ilmiönä käytettiin vuorollaan niin organisaatioon sitoutumista, aikomusta jatkaa työssä eläkkeelle asti kuin aikomusta jatkaa työssä varsinaisen eläkeiän jälkeen.

Käytännössä regressioanalyysit suoritettiin askeltavalla (stepwise) menetelmällä, jossa SPSS valitsee, missä järjestyksessä selittäviä tekijöitä lisätään malliin. Askeltava mallinnus sopiikin tilanteisiin, jossa ei ole selvää teoriaa siitä, mikä lopulta selittää valittua ilmiötä (Metsämuuronen, 2010, 597). Lähtökohtaisesti kaikkiin regressioanalyyseihin otettiin mukaan korrelaatioanalyysin perusteella samat selittävät taustamuuttujat ja summamuuttujat, joista SPSS poimi lopulliseen malliin parhaiten selittävät muuttujat. Käytännössä ohjelma siis lisää ja poistaa selittäviä muuttujia yksi kerrallaan niiden tilastollisen merkitsevyyden perusteella siihen asti, kunnes mallin selitysaste ei enää olennaisesti parane. (Metsämuuronen, 2010, 586; Metsämuuronen, 2002, 25.)

Selittävinä tekijöinä käsiteltiin aikaisemman kirjallisuuden ja korrelaatioanalyysin perusteella koettuja kehittymismahdollisuuksia, koettuja mahdollisuuksia saada esimieheltä tukea kehittymiselle ja organisaation oikeudenmukaisuutta (ks. Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Salminen ym., 2016). Lisäksi niissä regressioanalyyseissa, joissa selitettävänä tekijänä oli työssä jatkaminen, selittävinä tekijänä toimi myös organisaatioon sitoutuminen (ks. Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Herrbach & Mignonac, 2009).

Jatkuvien selittävien muuttujien lisäksi selittäviksi tekijöiksi määriteltiin useita taustamuuttujia aikaisemman tutkimuksen ja korrelaatioanalyysin perusteella. Esimerkiksi yksilön siviilisäädyn ja taloudellisen tilanteen on havaittu vaikuttavan eläkeaikeisiin (Wang & Shultz, 2010). Korkeamman iän on puolestaan aikaisemmin todettu kasvattavan todennäköisyyttä harkita varhaista eläköitymistä (Salminen ym., 2016). Myös työkyvyn ja voimavarojen on todettu vaikuttavan työssä jatkamiseen (Ilmarinen, 2006).

Lineaarista regressioanalyysia tehdessä täytyy kuitenkin aina ottaa huomioon, että selittävät muuttujat eivät korreloi liikaa toistensa kanssa, vaan ainoastaan selitettävän kanssa (Metsämuuronen 2010, 710). Tämän vuoksi taustamuuttujien määrää pyrittiin rajaamaan, ja esimerkiksi sukupuoli tiputettiin pois, koska se ei korreloinut tilastollisesti merkitsevästi minkään selitettävän muuttujan kanssa. Multikollineaarisuutta tarkasteltiin Durbin Watsonin ja Mahalanobis-etäisyyden avulla (Metsämuuronen, 2010, 603).

Regressioanalyysi voi olla konfirmatorista tai eksploratiivista. Konfirmatorinen analyysi tarkoittaa, että tutkimuksessa tarkastellaan aikaisemman teoreettisen viitekehyksen perusteella havaittuja olennaisia muuttujia. Eksploratiivisessa eli tutkivassa regressioanalyysissä ennakkotiedon rooli ei ole vahva, vaan tutkimukseen valitaan useita, mahdollisesti ilmiön selittäviä muuttujia (Jokivuori & Hietala, 2014; Metsämuuronen, 2002, 20; 2010, 710). Tämä tutkimus muistuttaa siis pikemminkin konfirmatorista analyysia, sillä aikaisemmat tutkimustulokset ohjasivat vahvasti analyysiin valittavien muuttujien valintaa.

Lineaarisen regressioanalyysin käyttäminen edellyttää myös, että muuttujat ovat välimatka- tai suhdeasteikollisia. Myös luokittelu- ja järjestysasteikollisten muuttujien käyttäminen on mahdollista, mutta tällöin muuttujista täytyy tehdä kaksiluokkaisia ns. dummy-muuttujia, jotka voivat saada vain arvon yksi tai nolla (Heikkilä, 2008, 237). Tässä tutkimuksessa suurin osa taustamuuttujista muokattiinkin dummy-muuttujiksi, esimerkkinä siviilisäätö ja taloudellinen tilanne. Näin ollen, mikäli vastaaja oli esimerkiksi naimisissa tai avoliitossa, taustamuuttuja sai arvon yksi. Muut siviilisäädöt saivat arvon nolla. Taustamuuttujista koetut valmiudet koodattiin kuitenkin kahdeksi eri dummy-muuttujaksi, sillä muuttuja koostui alun perin kolmesta eri luokasta. Tällaisissa tapauksissa yksi luokka toimii vertailuryhmänä, ja muut kaksi luokkaa saavat vuorollaan arvon yksi.

3.5 Aineiston taustamuuttujat

Taulukossa 3 on esitelty keskeisimpiä taustamuuttujia. Kyselyyn vastanneet olivat iältään 50–69-vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli 57 vuotta. Puolet vastaajista oli 55–59-vuotiaita. 90 prosenttia vastaajista oli naisia, mikä on hyvin tyypillinen jakauma terveydenhoitoalalle keskittyneessä tutkimuksessa (Laine ym., 2011). Vastaajista 72 prosenttia ilmoitti olevansa joko naimisissa tai avoliitossa. Koulutustaustaltaan suurin osa (77 %) oli suorittanut opistotasoisesta tai sitä alemman tutkinnon. Työtehtävistä parhaiten edustettuina olivat sairaanhoitajat (40 %), perushoitajat ja lähihoitajat (25 %) sekä erikoissairanhoitajat (19 %).

Taulukko 3 Aineiston taustamuuttujat (n, %)

Taustamuuttuja		n	%
Ikä	50–54	84	21
	55–59	195	50
	60–64	108	28
	65–69	4	1
Sukupuoli	nainen	353	90
	mies	39	10
Siviilisäät	naimaton, eronnut tai leski	109	28
	naimisissa tai avoliitossa	280	72
Koulutus	opistotasoinen tai alempi tutkinto	289	77
	AMK tai yliopistotutkinto	84	23
Työtehtävä	perushoitajana, lähihoitajana	81	25
	mielisairaanhoitajana, mielenterveyshoitajana	13	4
	sairaanhoitajana	131	40
	erikoissairaanhoitajana	60	19
	osastonhoitajana/vastaavana hoitajana	39	12
Työsuhteen muoto	määräaikainen (kokoaikainen tai osa-aikainen), tilapäinen	27	7
	vakainainen (kokoaikainen tai osa-aikainen)	364	93
Työaika	säännöllinen ilta- tai yötyö, vuorotyö, jokin muu työaikamuoto	199	51
	päivätyö (klo 6–18)	190	49
Taloudellinen tilanne	tydyttävä, melko tai erittäin huono	150	38
	erittäin tai melko hyvä	241	62
Osa-aikaeläkkeellä	en	364	93
	kyllä	26	7

Vastaajista 93 prosenttia oli vakinaisessa työsuhteessa, ja näistä osa-aikaisia työskentelijöitä oli seitsemän prosenttia. Työvuosia oli vastaajilla keskimäärin takana 34 vuotta, ja nykyisessä organisaatiossa vastaajat olivat työskennelleet keskimäärin 22 vuotta. Tämän hetkisessä työtehtävissä vastaajilla oli takana työvuosia keskimäärin 18 vuotta.

Työajaltaan vastaajat jakautuivat tasaisesti päivätyön sekä säännöllisen ilta- tai yötyön ja vuorotyön välille. Vuorotöitä teki vastaajista 46 prosenttia, kun taas pelkkää yötyötä teki yksi prosentti. Taloudellisen tilanteensa arvioi erittäin tai melko hyväksi 62 prosenttia vastaajista. Erittäin huonona taloudellisen tilanteen näki yksi prosentti vastaajista. Vastaajista seitsemän prosenttia ilmoitti olevansa jo osa-aikaeläkkeellä.

4 TULOKSET

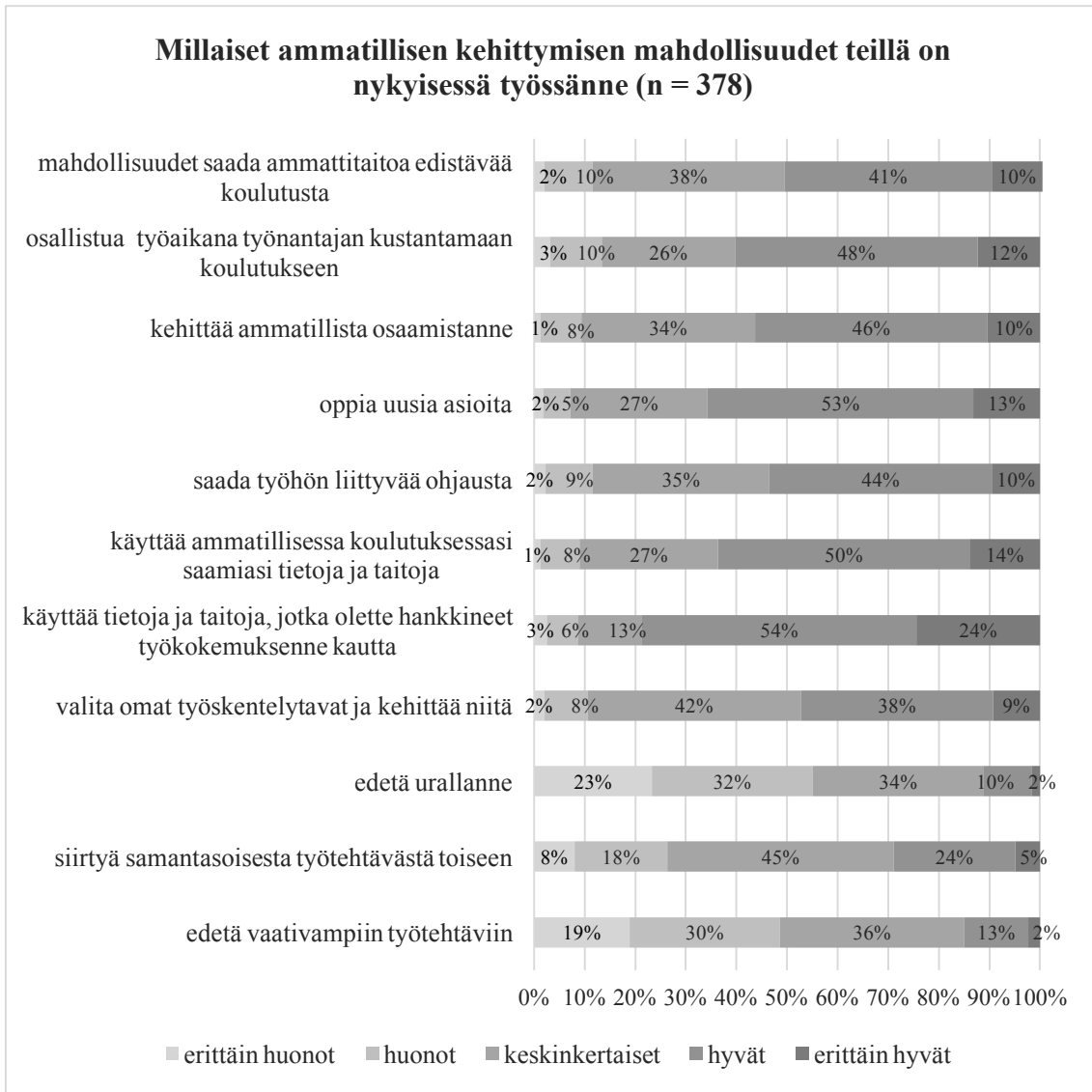
4.1 Aineiston kuvaaminen

4.1.1 Koetut kehittymiskäytännöt

Koettuja kehittymismahdollisuuksia selvitettiin 11 kysymyksen avulla. Näistä viisi ensimmäistä liittyivät kokemuksiin ammatillisen osaamisen kehittamisestä. Kaikissa tapauksissa yli 50 prosenttia vastaajista arvioi mahdollisuuksien olevan hyvät tai erittäin hyvät (kuvio 4). Erityisen positiivisesti arvioitiin mahdollisuudet oppia uusia asioita: 66 prosenttia vastaajista arvioi niiden olevan hyvät tai erittäin hyvät. Samalla kuitenkin 38 prosenttia arvioi mahdollisuudet saada ammattitaitoa edistävää koulutusta keskinkertaiseksi. Käytännössä muualla kyselyssä selviää, että 62 prosenttia vastaajista ei ollut osallistunut muodollisesti pätevöittävään koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Sen sijaan liki 70 prosenttia ilmoitti osallistuneensa koulutukseen tai kurssille, joka ei ollut tuonut muodollista pätevyyttä.

Seuraavat kolme kysymystä keskittyivät mahdollisuuksiin hyödyntää omaa ammatillista osaamista. Näistä erityisesti mahdollisuuksiin käyttää työkokemuksen kautta hankittuja tietoja ja taitoja suhtauduttiin positiivisesti, sillä 54 prosenttia arvioi mahdollisuudet hyviksi ja 24 prosenttia erittäin hyviksi. Keskinkertaisiksi (42 %) arvioitiin mahdollisuudet valita omat työskentelytavat ja niiden kehittäminen.

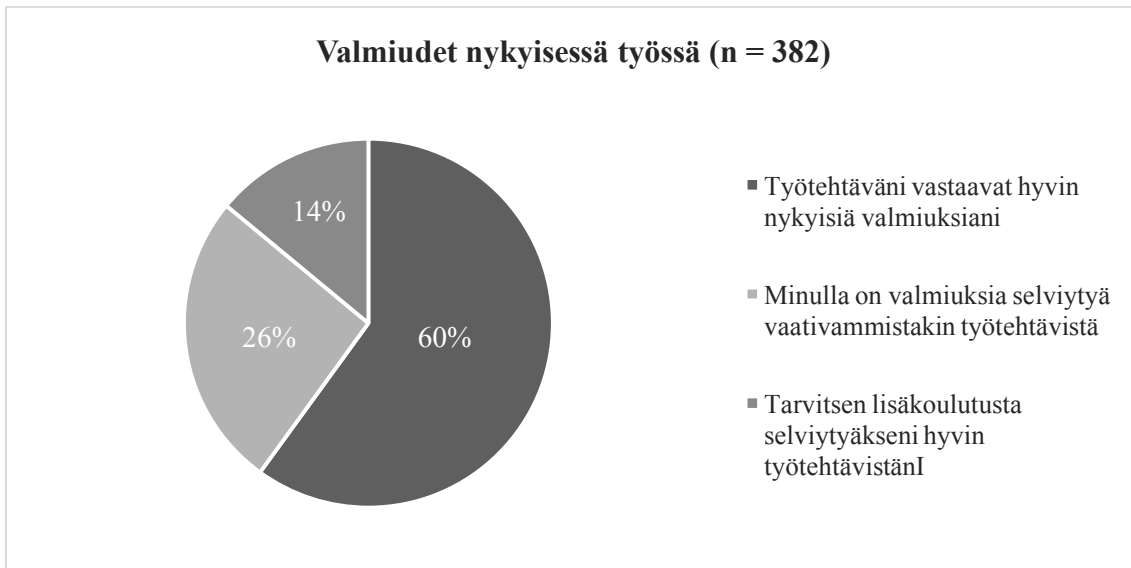
Viimeiset kolme kysymystä selvittivät koettuja mahdollisuuksia edetä uralla. Edellisiin kysymyksiin verrattuna vastaajat kokivat, että näitä mahdollisuuksia oli vähemmän tarjolla. Mahdollisuudet siirtyä saman tasoisesta työtehtävästä toiseen koettiin pääosin keskinkertaisina (45 %). Lisäksi liki joka neljäs (23 %) vastaajista arvioi mahdollisuudet uralla etenemiseen erittäin huonoksi. Myös mahdollisuudet edetä vaativimpiin työtehtäviin nähtiin pääosin keskinkertaisina (36 %) tai huonoina (30 %).



Kuvio 4 Koetut kehittymismahdollisuudet (%)

Yleisesti koetut kehittymismahdollisuudet arvioitiin melko positiivisesti, summamuuttujan keskiarvon ollessa 3.3 (kh = 0.6). Kun koettujen kehittymismahdollisuuksien summamuuttuja jaettiin sisällöllisesti kolmeen eri summamuuttujaan, korkeimman keskiarvon sai *koetut mahdollisuudet ammatillisen osaamisen hyödyntämiseen* (ka = 3.7, kh = 0.8). Toiseksi suurimman keskiarvon sai puolestaan summamuuttuja *koetut mahdollisuudet ammatillisen osaamisen kehittämiseen* (ka = 3.6, kh = 0.7). Vastajaat kokivat siis, että heille oli tarjolla ammatilliseen osaamiseen liittyviä mahdollisuuksia. Yleistä koettujen kehittymismahdollisuuksien summamuuttujaa laski kuitenkin summamuuttuja koetut mahdollisuudet uralla etenemiseen, jonka keskiarvo oli huomattavasti edellisiä summamuuttujia pienempi (ka = 2.6, kh = 0.8).

Kehittymismahdollisuuksilla pyritäänkin vaikuttamaan työntekijöiden valmiuksiin nykyisessä työssä. Kaiken kaikkiaan valmiudet nykyisessä työssä koettiin hyväksi, sillä 60 prosenttia vastaajista koki, että työtehtävät vastasivat hyvin nykyisiä valmiuksia (kuvio 5). Noin neljäsosa (26 %) puolestaan oli sitä mieltä, että heillä oli valmiuksia selviytyä vaativimmistakin työtehtävistä. Samalla kuitenkin 14 prosenttia vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen hyvin nykyisistä työtehtävistä.



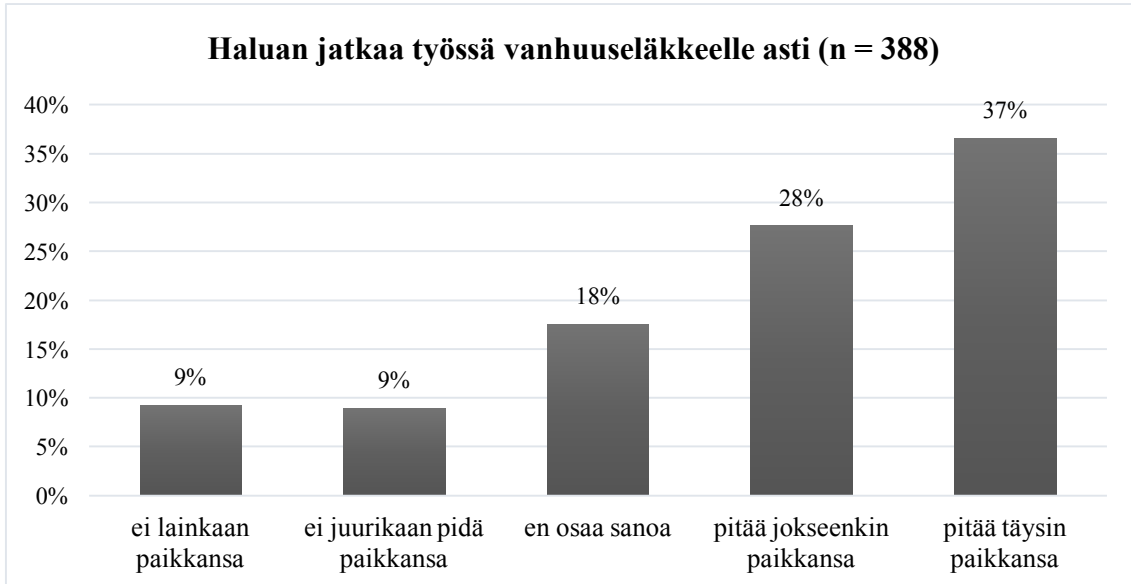
Kuvio 5 Koetut valmiudet nykyisessä työssä (%)

Tutkimuksessa tarkasteltiin lisäksi yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla miten koetut valmiudet vaikuttavat koettuihin kehittymismahdollisuuksiin. Analyysissa kuitenkin ilmeni, ettei kehittymismahdollisuuksien kokemuksissa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työntekijöiden nykyisten valmiuksien suhteen, vaikka silmämääräisiä eroja ryhmien välillä löytyikin.

4.1.2 Työssä jatkaminen eläkeikään saakka

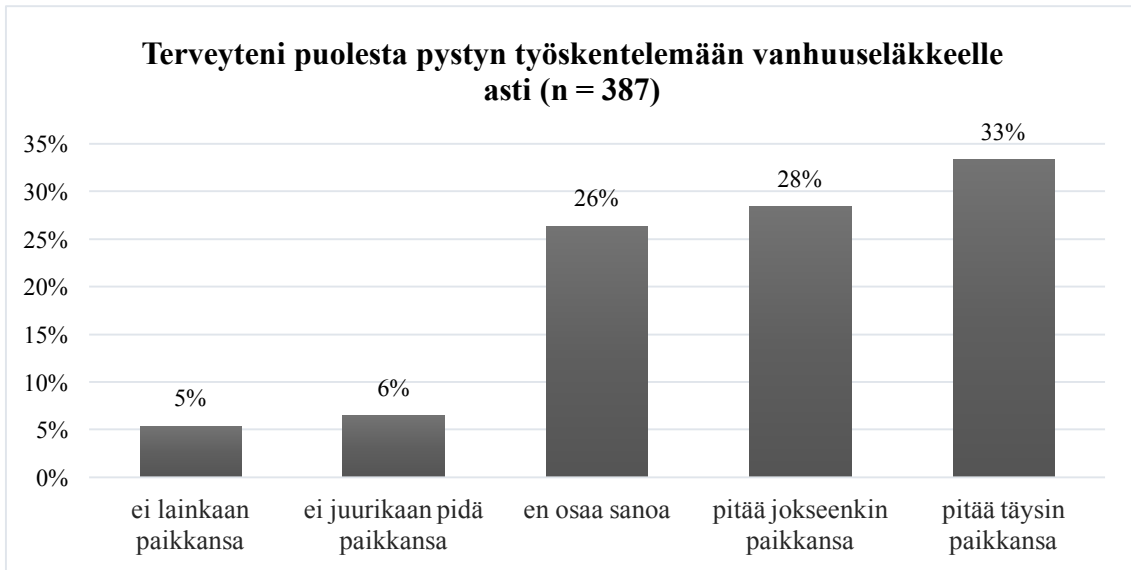
Työssä jatkamista tarkasteltiin kyselyssä kahden näkökulman avulla: eläkeikään asti ja sen jälkeen tapahtuvana työskentelynä. Kaiken kaikkiaan vastaajilta löytyi halua jatkaa työssä eläkkeelle asti. Vastaajista liki kaksi kolmasosaa (65 %) halusi vähintään jossain määrin jatkaa työssä eläkkeelle asti, ja jopa 37 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa (kuvio 6). Samalla kuitenkin liki viidesosa (18 %) vastaajista

suhtautui vähintäänkin varauksella työssä jatkamiseen, ja 9 prosenttia oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Noin viidesosa vastaajista (18 %) ei ollut vastaushetkellä varma kannastaan.



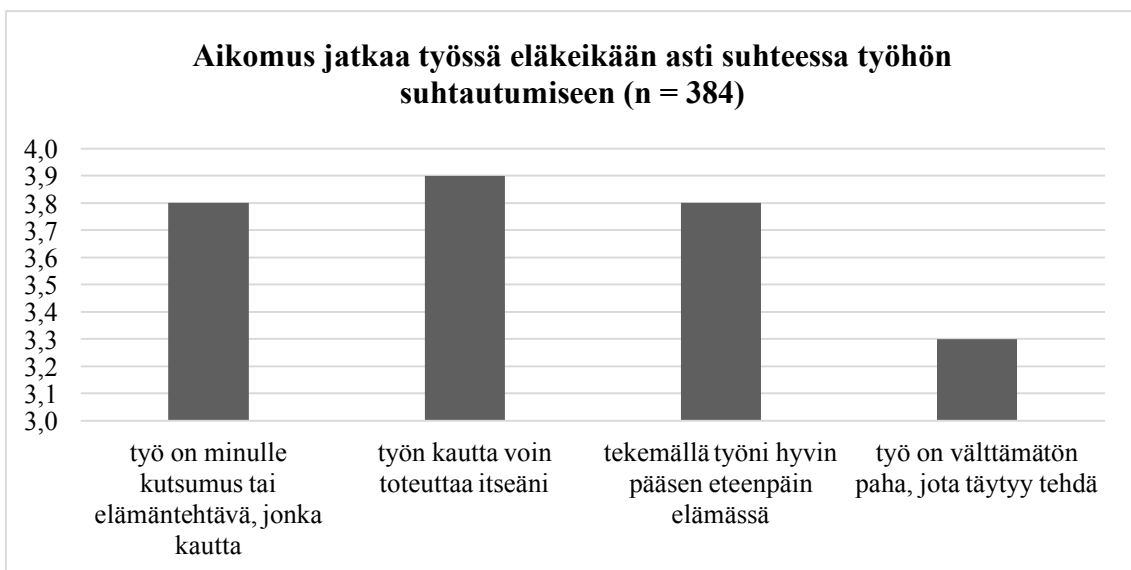
Kuvio 6 Halu jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti (%)

Terveys voi tuoda työssä jatkamiseen rajoitteita, vaikka halua työssä jatkamiseen löytyisikin. Kysyttäessä vastaajaa arvioimaan nykyistä terveydentilaa suhteessa työssä jatkamiseen, viisi prosenttia arvioi, etteivät he pysty terveyden puolesta jatkamaan työskentelyä vanhuuseläkkeelle asti (kuviot 7). Yli puolet kuitenkin uskoi voivansa jatkaa työskentelyä vähintään jossain määrin. Kun nämä kaksi kysymystä yhdistettiin summamuuttujaksi, voitiin nähdä, että kokonaisuudessa työssä jatkamiseen vanhuuseläkkeelle asti suhtauduttiin varsin positiivisesti (ka = 3.8, kh = 1.1).



Kuvio 7 Terveyden sallima työssä jatkaminen (%)

Se, miten vastaajat suhtautuivat työhön, vaikutti siihen, miten he suhtautuivat työssä jatkamiseen eläkeikään asti (kuvio 8, $p = .001$). Kaikkein positiivisemmin työssä jatkamiseen suhtautuivat ne, joiden mielestä työn kautta oli mahdollista ilmaista itseä (ka = 3.9, kh = 1.1). Myös ne vastaajat, jotka kokivat työn kutsumuksena tai elämäntehtävänä sekä ne, jotka uskoivat pääsevänsä elämässä eteenpäin tekemällä työn hyvin, suhtautuivat työssä jatkamiseen eläkeikään saakka melko positiivisesti (molemmissa ka = 3.8, kh = 1.0).

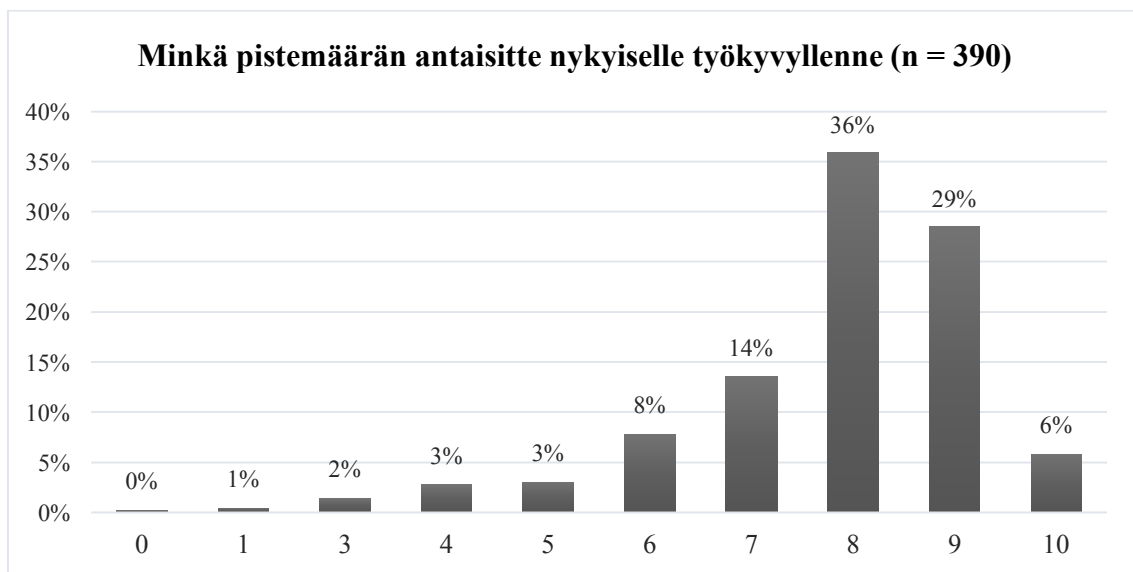


Kuvio 8 Aikomus jatkaa työssä eläkeikään saakka suhteessa työhön suhtautumiseen (ka)

Kaikkein negatiivisimmin työssä jatkamiseen suhtautuivat ne, joiden mielestä työ oli välttämätön paha rahan ansaitsemista varten ($ka = 3.3$, $kh = 1.2$). Post hoc –testi kuitenkin paljasti, että erot olivat tilastollisesti merkitseviä vain viimeksi mainitun ryhmän ja muiden ryhmien välillä ($p < .05$).

Työssä jatkamista vanhuuseläkkeelle asti selvitettiin myös muiden kysymysten avulla. Kysymys ”Pystytekö terveytenne puolesta työskentelemään 63 ikävuoteen saakka nykyisessä ammatissanne” antoi samansuuntaisia vastauksia edellisten kysymysten kanssa, sillä yli puolet (58 %) vastaajista vastasi kysymykseen myöntävästi. Kuitenkin 13 prosenttia vastaajista ei uskonut terveytensä puolesta olevan kykenevä jatkamaan työskentelyä 63 ikävuoteen saakka nykyisessä ammatissa. Vastaajista 29 prosenttia vastasi puolestaan kysymykseen ”ehkä”, eivätkä he siten olleet täysin varmoja kannastaan.

Työssä jatkamiseen ja terveyteen liittyy olennaisesti työkyky (kuvio 9). Vastaajat arvioivatkin nykyistä työkykyä asteikolla 0–10 pääasiassa melko positiivisesti, keskiarvon ollessa 7.8 ($kh = 1.6$). Vastaajista 84 prosenttia antoi nykyiselle työkyvyllään vähintään arvon 7, ja jopa kuusi prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työkykynsä oli parhaimmillaan. Ainoastaan alle yksi prosentti vastaajista ilmoitti olevansa täysin työkyvytön.



Kuvio 9 Työkyvyllle annettu pistemäärä (%)

Kyselyssä selvitettiin myös eläkeajatuksia ja arvioitua eläkeikää. Kun vastaajilta kysyttiin, ovatko he ajatelleet jäävänsä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, yli puolet vastaajista ilmoitti ajatelleensa usein (24 %) tai vähintäänkin joskus (33 %) asiaa. Hieman yli kolmasosa (35 %) puolestaan ei ollut ajatellut varhaista eläköitymistä. Vaihtoehtona varhaiselle eläkkeelle on työajan lyhentäminen: 43 prosenttia vastaajista harkitsikin työajan lyhentämistä ennen eläkkeelle siirtymistä. Vastaajista kahdeksan prosenttia ilmoitti tekevänsä jo nyt lyhennettyä työaika tai osa-aikatyötä.

Vastaajat arvioivat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle keskimäärin 63,5 vuoden iässä. Alhaisin arvioitu eläkeikä oli 58 vuotta ($n = 2$) ja korkein 70 vuotta ($n = 1$). Eniten arviointeja kohdistui 64 ikävuoteen, mutta erot suurimpien luokkien välillä olivat pieniä. 77 prosenttia vastaajista uskoikin jäävänsä eläkkeelle 63–65-vuotiaana. Arvioitu eläkeikä vastasi siis keskimääräistä eläköitymisikää, vaikka samalla varhaiset eläkeajatuksukset olivat yleisiä.

4.1.3 Työssä jatkaminen eläkeiän jälkeen

Toisena näkökulmana työssä jatkamiseen tutkimuksessa selvitettiin vastaajien halukkuutta jatkaa työskentelyä varsinaisen eläkeiän jälkeen. Tulosten mukaan eläkeaikomuksista huolimatta vastaajien joukossa oli myös niitä, joilta löytyi jonkin verran halua jatkaa työskentelyä myös varsinaisen eläkeiän jälkeen. Siihen suhtauduttiin kuitenkin varauksellisemmin kuin työssä jatkamiseen eläkeikään asti, sillä summamuuttujan keskiarvo oli vain 2.7 ($kh = 0.9$). Vastaajista 22 prosenttia ilmoitti haluavansa ainakin jossain määrin työskennellä eläkkeellä (kuvio 10). Sen sijaan 39 prosenttia oli täysin eri mieltä ensimmäisen väittämän kanssa, eivätkä he siten halunneet jatkaa palkkatyössä eläkkeellä.

Vaikka yli puolet (61 %) suhtautui vähintäänkin varauksella eläkkeellä työskentelyyn, liki saman verran (63 %) arvioi kuitenkin, että heillä olisi luultavasti tarvittavaa osaamista jatkaa palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Vastaajat eivät siis halunneet jatkaa työssä, vaikka pääosin uskoivatkin osaamiseensa.

Väite ”kykenisin työkykyni puolesta työskentelemään palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen” antoi samansuuntaisia vastauksia kuin aikaisemmin esitellyt tulokset työkyvyn arvioinnista. Vastaajista 43 prosenttia oli väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä, ja siten he uskoivat työkykynsä mahdollistavan eläkkeellä työskentelyn jossain määrin. Hieman yli neljäsosa (27 %) oli kuitenkin sitä mieltä, ettei työkyky mahdollisesti salli työskentelyn jatkamista.

Taloudellisesti työssä jatkaminen eläkkeellä ollessa oli vähintään jokseenkin välttämätöntä vain 16 prosentille vastaajista. Liki kaksi kolmasosa (61 %) arvioi puolestaan, ettei heidän olisi välttämätöntä jatkaa työskentelyä heidän ollessa eläkkeellä. Huomion arvoista on, että vastaajat olivat epävarmoja organisaation tarjoamista mahdollisuuksista eläkkeellä työskentelyyn: 38 prosenttia vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. Vastaajista 28 prosenttia uskoikin organisaation kenties tarjoavan mahdollisuuden jatkaa, kun taas 33 prosenttia oli väittämän kanssa vähintään jokseenkin eri mieltä.

Palkkatyön jatkamista eläkkeellä ei nähty pääosin hyvänä ratkaisuna, sillä liki 60 prosenttia oli vastannut kysymykseen olevansa vähintään jokseenkin eri mieltä. Hyvänä ratkaisuna eläkkeellä työskentelyä pitikin alle viidesosa (17 %).



Kuvio 10 Aikomus jatkaa palkkatyössä eläkkeellä (%)

Kuten työssä jatkamista vanhuuseläkkeelle asti, myös työssä jatkamista eläkkeellä kysyttiin terveyden näkökulmasta. Tulosten mukaan liki 40 prosenttia (37 %) vastaajista uskoi voivansa työskennellä terveyden puolesta 63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammatissa. Tämä oli hieman vähemmän verrattuna aikaisempaan työkykyyn liittyvään kysymykseen, jossa 43 prosenttia ilmoitti kykenevänsä työkyvyn puolesta työskentelemään palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Kolmasosa (33 %) vastaajista oli puolestaan sitä mieltä, ettei työssä jatkaminen ole terveyden puolesta mahdollista nykyisessä ammatissa. Kaikki eivät kuitenkaan olleet täysin varmoja kannastaan, sillä 30 prosenttia ilmoitti työssä jatkamisen olevan ehkä mahdollista.

Ristiintaulukoimalla selvisi, että ne, jotka eivät uskoneet pystyvänsä terveyden puolesta työskentelemään 63 ikävuoteen asti, eivät myöskään uskoneet voivansa jatkaa työskentelyä 63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammatissa (taulukko 4). Vastaavasti liki puolet (48 %) niistä, jotka uskoivat pystyvänsä työskentelemään 63 ikävuoteen asti, uskoivat myös kykenevänsä työskentelemään 63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammatissa. Kuitenkin samalla 41 prosenttia niistä, jotka uskoivat pystyvänsä työskennellä 63 ikävuoteen asti, eivät lopulta olleet varmoja, onko työskentely sen jälkeen mahdollista.

Huomion arvoista on myös, että niistä vastaajista, jotka olivat arvioineet pystyvänsä ehkä työskentelemään 63 ikävuoteen asti, kukaan ei täysin uskonut pystyvänsä työskentelemään myös 63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammatissa (0 %). Sen sijaan enemmistö (64 %) arveli, ettei voi enää työskennellä 63 ikävuoden jälkeen. Vastaajista 36 prosenttia pysyi kannassaan: työskentely on ehkä mahdollista. Muuttujien välistä riippuvuutta tarkasteltiin χ^2 -testillä, joka osoitti riippuvuuden olevan erittäin merkitsevä ($p < .01$).

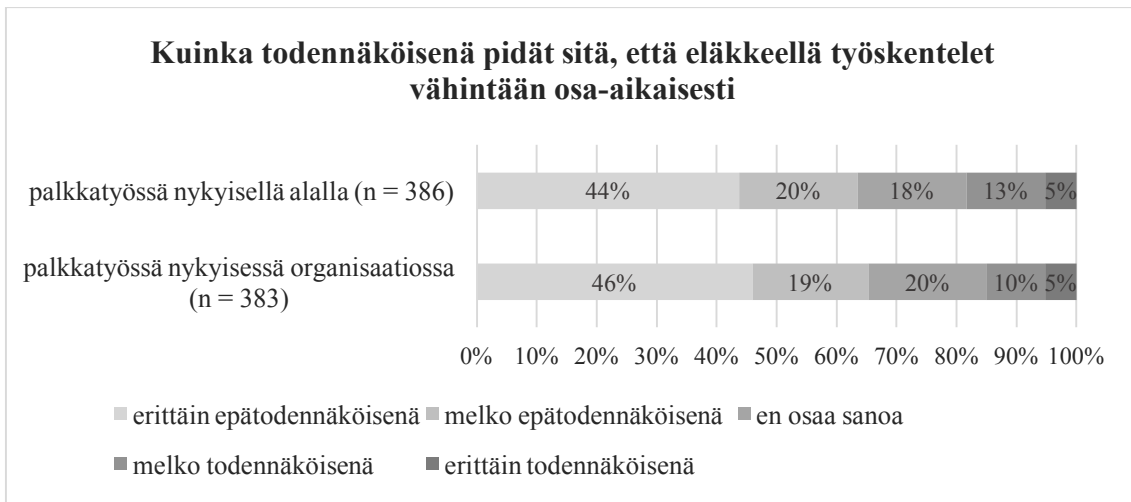
Taulukko 4 Työssä jatkaminen 63 ikävuoteen saakka ja sen jälkeen (% , n)

		pystyttkö terveytenne puolesta työskentelemään 63 ikävuoteen saakka nykyisessä ammatissanne			
		en (n = 35)	ehkä (n = 92)	kyllä (n = 165)	yhteensä
63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammattissanne	en	100 % (n = 35)	64 % (n = 59)	11 % (n = 18)	38 % (n = 112)
	ehkä	0 % (n = 0)	36 % (n = 33)	41 % (n = 68)	35 % (n = 101)
	kyllä	0 % (n = 0)	0 % (n = 0)	48 % (n = 79)	27 % (n = 79)
	yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 % (292)

Yhtenä näkökulmana eläkeiän jälkeiseen työssä jatkamiseen on osa-aikainen työskentely. Vastaajilta kysyttiin, kuinka todennäköisenä he pitävät sitä, että he työskentelevät eläkkeellä vähintään osa-aikaisesti. Pääosin vähintään osa-aikaisesti tapahtuvaa työskentelyä pidettiin melko epätodennäköisenä, vaikka puoltajiaakin löytyi (kuvio 11).

Nykyisellä alalla työskentelyä piti 44 prosenttia vastaajista erittäin epätodennäköisenä. Samalla vähintään melko todennäköisenä sitä piti kuitenkin liki viidesosa (18 %)

vastaajista. Joka viides (18 %) ei osannut sanoa kantaansa. Samanlaisia mielipiteitä ensimmäisen väittämän kanssa herätti myös palkkatyön mahdollisuus nykyisessä organisaatiossa. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli kuitenkin hieman suurempi joukko (46 %). Vastaavasti vähintään melko todennäköisenä nykyisessä organisaatiossa työskentelyä piti 15 prosenttia vastaajista.



Kuvio 11 Eläkkeellä tapahtuva vähintään osa-aikainen työskentely (%)

Mikä sitten kasvattaisi vastaajien mukaan heidän halukkuutta jatkaa palkkatyössä eläkeiän jälkeen? Vastaajille annettiin taulukon 5 mukaisesti 12 eri vaihtoehtoa, joista he saivat vapaasti merkitä itselleen sopivimmat vaihtoehdot.

Taulukko 5 Työssä jatkamisen halukkuutta lisäävät tekijät (n, %)

Halukkuus jatkaa palkkatyössä eläkeiän jälkeen	n	n % vastanneista
työpaikan hyvä ilmapiiri	220	57 %
työajan lyhentäminen tai työaikajousto	213	55 %
mielenkiintoiset työtehtävät	179	46 %
mahdollisuus käyttää osaamistani	153	39 %
hyvä työterveyshuolto	139	36 %
työtehtävien keventäminen	136	35 %
työkykyä tukeva kuntoutus	118	30 %
työpanostani tarvitaan	83	21 %
esimies kannustaa töissä jatkamiseen	78	20 %
ei mikään näistä	70	18 %
varmuus töiden jatkumisesta	37	10 %

Eniten merkitystä näytti olevan työpaikan hyvällä ilmapiirillä (57 %), työajan lyhentämisellä tai työaikajoustolla (55 %) sekä mielenkiintoisilla työtehtävillä (46 %). Myös mahdollisuus käyttää omaa osaamista sai melko paljon kannatusta (39 %).

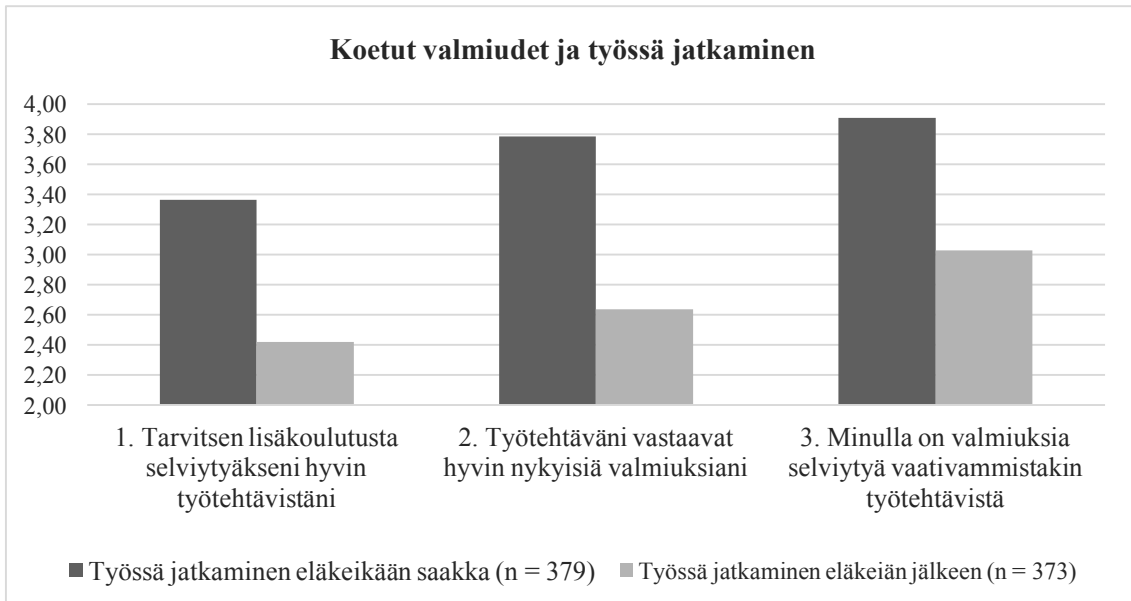
Vähiten halukkuutta jatkaa palkkatyössä lisäsivät varmuus töiden jatkumisesta (10 %) sekä esimiehen kannustus töissä jatkamiseen (20 %). Liki 18 prosenttia ($n = 70$) oli puolestaan sitä mieltä, ettei mikään vaihtoehtoista vaikuta haluun jatkaa palkkatyössä eläkeiän jälkeen.

4.1.4 Koetut valmiudet ja työssä jatkaminen

Seuraavaksi selvitettiin koettujen valmiuksien yhteyttä siihen, miten vastaajat arvioivat työssä jatkamista (kuvio 12). Yksisuuntainen varianssianalyysi osoitti, että mitä paremmiksi valmiudet koettiin, sitä todennäköisemmin työssä jatkamiseen suhtauduttiin positiivisesti. Koettujen valmiuksien ja molempien työssä jatkamisen summamuuttujien välillä ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < .001$).

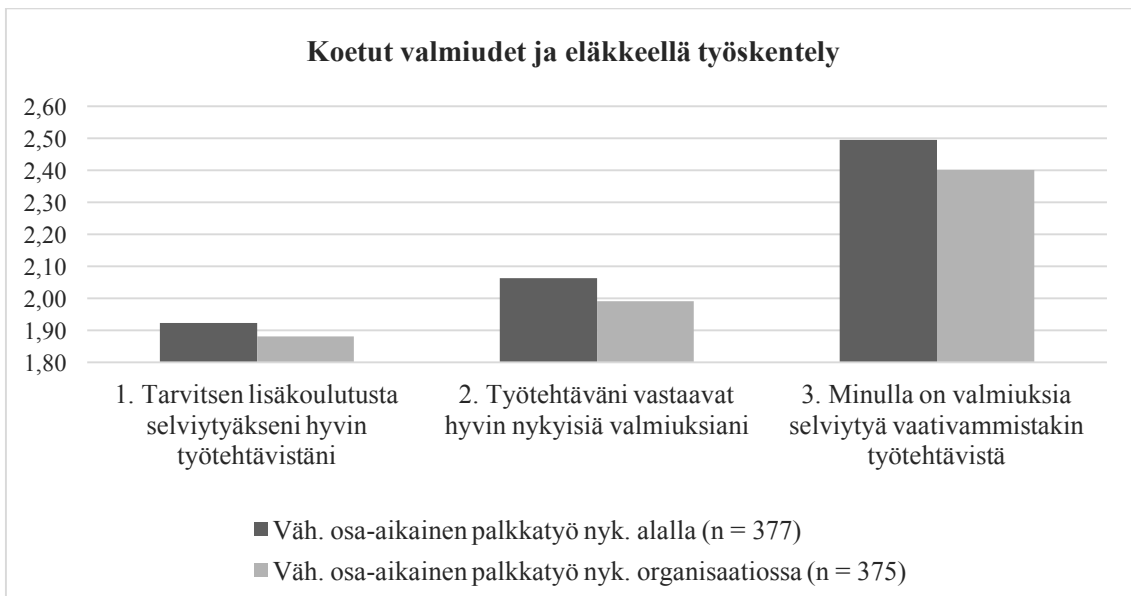
Post hoc –analyysi kuitenkin paljasti, että erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä kaikkien ryhmien välillä. *Halu tehdä töitä eläkkeellä* –summamuuttujaa tarkasteltaessa erot olivat merkitseviä niiden vastaajien välillä, jotka kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta tai ilmoittivat nykyisten valmiusten mahdollistavan vaativammatkin työtehtävät ($p = .000$). Erot olivat merkittäviä myös niiden vastaajien välillä, jotka kokivat työtehtävien vastaavan hyvin nykyisiä valmiuksia tai ilmoittivat nykyisten valmiusten mahdollistavan vaativammatkin työtehtävät ($p = .001$).

Työssä jatkaminen eläkeikään saakka –summamuuttujaa tarkasteltaessa erot olivat tilastollisesti merkitseviä myös niiden vastaajien välillä, jotka tarvitsivat lisäkoulutusta tai ilmoittivat nykyisten valmiusten mahdollistavan vaativammatkin työtehtävät ($p = .014$). Lisäksi erot olivat merkittäviä niiden vastaajien välillä, jotka tarvitsivat lisäkoulutusta tai kokivat työtehtävien vastaavan hyvin nykyisiä valmiuksia ($p = .042$).



Kuvio 12 Työssä jatkamisen aikomukset suhteessa koettuihin valmiuksiin (ka)

Lisäksi koetut valmiudet vaikuttivat siihen, miten vastaajat arvioivat kiinnostustaan vähintään osa-aikaisesti tapahtuvaan eläkkeellä työskentelyyn (kuvio 13). Ryhmien keskiarvot erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, ja tulokset osoittivat, että mitä paremmiksi valmiudet koettiin, sitä positiivisemmin vastaajat suhtautuivat eläkeaikaiseen työskentelyyn sekä nykyisellä alalla ($p = .006$) että nykyisessä organisaatiossa ($p = .010$).



Kuvio 13 Eläkkeellä tapahtuva vähintään osa-aikainen työskentely suhteessa koettuihin valmiuksiin (ka)

Post hoc –analyysi paljasti, että erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä kaikkien ryhmien välillä. Molemmissa tapauksissa keskiarvojen välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja niiden vastaajien välillä, jotka kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta tai ilmoittivat nykyisten valmiuksien mahdollistavan vaativimmistakin työtehtävistä selviytymisen ($p < .05$). Erot olivat molemmissa tapauksissa merkitseviä myös niiden vastaajien välillä, jotka kokivat työtehtävien vastaavan hyvin nykyisiä valmiuksia tai ilmoittivat valmiuksien mahdollistavan vaativimmistakin työtehtävistä selviytymisen ($p < .05$).

4.2 HR-käytäntöjen yhteys sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen

Seuraavaksi tutkimuksessa suoritettiin korrelaatioanalyysi, jossa tarkasteltiin koettujen HR-käytäntöjen ja esimiestyön yhteyttä työssä jatkamiseen ja organisaatioon sitoutumiseen (taulukko 6). Korrelaatioanalyysin tulosten mukaan kehittymismahdollisuuksilla oli yhteys organisaatioon sitoutumiseen ($r = .461$, $p < .001$). Lisäksi kehittymismahdollisuuksilla oli positiivinen yhteys työssä jatkamiseen eläkeikään asti ($r = .159$, $p < .01$) sekä työssä jatkamiseen eläkeiän jälkeen ($r = .113$, $p < .05$).

Työssä jatkaminen eläkeikään asti korreloi jatkuvista selittävästä muuttujista voimakkaimmin organisaatioon sitoutumisen kanssa ($r = .279$, $p < .001$). Jatkuvista selittävästä muuttujista ainoastaan esimiehen tuki kehitymiselle ei korreloinut tilastollisesti merkitsevästi työssä jatkamisen kanssa. Taustamuuttujia tarkasteltaessa työssä jatkaminen eläkeikään asti oli positiivisessa yhteydessä ainoastaan työkyvyn ($r = .481$, $p < .001$) ja iän ($r = .173$, $p < .001$) kanssa. Muut taustamuuttujat eivät korreloineet eläkeikään asti tapahtuvan työssä jatkamisen kanssa tilastollisesti merkitsevällä tavalla.

Aikomus työskennellä eläkkeellä korreloi positiivisesti työkyvyn kanssa ($r = .292$, $p < .001$). Toiseksi vahvin yhteys löytyi koettujen valmiuksien (dummy 2) ja työssä jatkamisen väliltä: yhteys oli positiivinen silloin, kun vastaajat kokivat, että heillä on valmiuksia selvitä vaativimmistakin työtehtävistä ($r = .219$, $p < .001$). Naimisissa tai avoliitossa olevien ja työssä jatkamisen välillä oli puolestaan negatiivinen korrelaatio (r

= -.136, $p < .01$). Esimiehen tuki kehitymiselle ja organisaation oikeudenmukaisuus eivät korreloineet eläkkeellä tapahtuvan työssä jatkamisen kanssa tilastollisesti merkitsevästi. Organisaatioon sitoutuminen oli voimakkaimmin positiivisessa yhteydessä organisaation oikeudenmukaisuuden ($r = .544$, $p < .001$), koettujen kehittymismahdollisuuksien ($r = .461$, $p < .001$) ja esimiehen tuki kehitymiselle ($r = .395$, $p < .001$) kanssa. Taustamuuttujista erityisesti työkyky oli positiivisessa yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen ($r = .241$, $p < .001$). Sukupuoli ja siviilisääty eivät korreloineet organisaatioon sitoutumisen kanssa tilastollisesti merkitsevällä tavalla.

Taulukko 6 Korrelaatiot

Muuttujat	ka	kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ikä	57.0	3.68	1												
2. Sukupuoli (dummy)	0.90	0.29	.059	1											
3. Siviilisääty (dummy)	0.72	0.44	-.075	-.056	1										
4. Taloudellinen tilanne (dummy)	0.61	0.48	-.022	.141**	.184***	1									
5. Työkyky	7.76	1.56	-.030	.067	.051	.159**	1								
6. Koetut valmiudet (dummy 1)	0.59	0.49	.011	.014	.004	.037	-.021	1							
7. Koetut valmiudet (dummy 2)	0.26	0.44	.054	.001	.013	-.004	.078	-.733***	1						
8. Organisaatioon sitoutuminen	3.49	0.73	.124*	.023	.038	.181***	.241***	.132*	-.110*	1					
9. Työssä jatkaminen eläkeikään saakka	3.75	1.08	.173***	-.019	-.065	.050	.481***	.026	.082	.279***	1				
10. Työssä jatkaminen eläkeellä	2.70	0.85	.123*	-.064	-.136**	-.075	.292***	-.105*	.219***	.113*	.448***	1			
11. Koetut kehittymismahdollisuudet	3.33	0.60	-.043	-.055	.030	.183***	.184***	.077	-.029	.461***	.159**	.113*	1		
12. Esimiehen tuki kehitykselle	3.07	0.83	-.016	-.117*	.052	.218***	.153**	.089	-.116*	.395***	.056	-.010	.620***	1	
13. Organisaation oikeudenmukaisuus	3.16	0.80	.046	-.116*	.033	.212***	.141**	.122*	-.117*	.544***	.108*	.066	.454***	.602***	1

*p < .05; **p < .01; ***p < .001

Seuraavaksi HR-käytäntöjen ja esimiestyön yhteyttä työssä jatkamiseen ja sitoutumiseen tarkasteltiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Muuttujat valittiin mukaan aikaisemman tutkimuksen ja korrelaatioanalyysin perusteella. Taustamuuttujista esimerkiksi sukupuoli päätettiin jättää pois, koska se ei korreloinut minkään selitettävän muuttujan kanssa. Lähtökohtaisesti kaikkiin analyysihin syötettiin samat taustamuuttujat ja selittävät summamuuttujat. Poikkeuksena oli kuitenkin ensimmäinen analyysi, jossa organisaatioon sitoutumista tarkasteltiin selitettävänä muuttujana, ja siten sitä ei käytetty selittävänä muuttujana.

Varsinainen analyysi suoritettiin askeltavalla (stepwise) menetelmällä, jossa SPSS valitsee, missä järjestyksessä selittäviä tekijöitä lisätään malliin. Ohjelma siis lisää ja poistaa selittäviä muuttujia yksi kerrallaan niiden tilastollisen merkitsevyyden perusteella siihen asti, kunnes mallin selitysaste ei enää olennaisesti parane. (Metsämuuronen, 2010, 586.)

Ensimmäisessä regressiomallissa kuvataan koettujen HR- ja johtamiskäytäntöjen sekä taustamuuttujien yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen. Toisessa mallissa selitettävänä muuttujana on työssä jatkaminen eläkeikään asti. Kolmannessa mallissa puolestaan keskitytään aikomukseen jatkaa työskentelyä eläkkeellä. Taulukossa 7 on nähtävissä selittävien muuttujien standardoidut β -arvot. Merkintä n.s tarkoittaa, ettei muuttuja noussut selittäväksi tekijäksi malliin askeltavalla menetelmällä. Mallien selitysasteita voi vertailla Adj. R^2 -luvun avulla.

Ensimmäisessä mallissa tarkasteltiin organisaatioon sitoutumista selitettävänä tekijänä. Parhaiten sitoutumista selittivät organisaation oikeudenmukaisuus ($\beta = .397, p < .001$) ja koetut kehittymismahdollisuudet ($\beta = .204, p < .001$). Taustamuuttujista työkyky ja ikä nousivat niin ikään selittäviksi tekijöiksi. Taloudellinen tilanne ja koetut valmiudet (dummy 1) sisältyivät myös lopulliseen malliin, vaikka ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Kokonaisuudessaan regressiomalli selitti organisaatioon sitoutumisen vaihtelusta noin 38 prosenttia.

Seuraavaksi tarkasteltiin aikomusta jatkaa työssä eläkeikään asti. Parhaiten aikomusta jatkaa työssä eläkeikään asti selitti työkyky ($\beta = .448, p < .001$). Myös korkeampi ikä ja organisaatioon sitoutuminen nousivat selittäviksi tekijöiksi. Organisaatioon sitoutumista

lukuun ottamatta mikään muista jatkuvista selittävästä muuttujista ei lisännyt mallin selitystasetta tilastollisesti merkitsevästi. Näin ollen taustatekijät selittivät suurimman osan vaihtelusta. Kokonaisuudessaan malli selitti noin 28 prosenttia vaihtelusta aikomuksessa jatkaa työssä eläkeikään asti.

Viimeisessä regressioanalyysissä etsittiin selittäviä tekijöitä aikomukseen jatkaa työssä eläkkeellä. Tässäkin tapauksessa taustatekijät olivat keskeisimpiä selittäviä tekijöitä. Parhaiten työssä jatkamista selitti työkyky ($\beta = .273$, $p < .001$), mutta myös koetut valmiudet (dummy 2), siviilisääty ja taloudellinen tilanne nousivat selittäviksi tekijöiksi. Ne, jotka kokivat, että heillä on vaatimuksia selviytyä hyvin vaativimmistakin työtehtävistä, suhtautuivat positiivisemmin työssä jatkamiseen eläkkeellä kuin ne, jotka kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen hyvin työtehtävistä. Aikomusta jatkaa työssä eläkkeellä laski kuitenkin naimisissa tai avoliitossa oleminen sekä hyväksi arvioitu taloudellinen tilanne.

Selittävästä summamuuttujista ainoastaan organisaatioon sitoutuminen selitti aikomusta jatkaa työssä eläkkeellä ($\beta = .105$, $p < .05$). Näin ollen tässäkin tapauksessa taustamuuttujat olivat tärkeimpiä selittäviä tekijöitä. Kokonaisuudessaan viidestä selittävästä tekijästä koostuva malli selitti vaihtelusta aikomuksessa jatkaa työskentelyä eläkkeellä noin 17 prosenttia.

Regressioanalyseista voi selvästi nähdä, miten taustamuuttujien lisäksi erityisesti sitoutuminen vaikutti aikomukseen jatkaa työssä. Koetut kehittämiskäytännöt eivät olleet suoraan yhteydessä työssä jatkamiseen, mutta ne nousivat selittäviksi tekijöiksi tarkasteltaessa organisaatioon sitoutumista. Näin ollen onkin mahdollista, että koetut kehittämiskäytännöt vaikuttavat työssä jatkamiseen sitoutumisen kautta. Organisaation oikeudenmukaisuus ei myöskään vaikuttanut suoraan työssä jatkamiseen, mutta se oli erittäin merkitsevästi yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Onkin mahdollista, että myös oikeudenmukaisuus vaikuttaa työssä jatkamiseen organisaatioon sitoutumisen kautta.

Taulukko 7 Regressioanalyysit

	Organisaatioon sitoutuminen	Työssä jatkaminen eläkeikään asti	Työssä jatkaminen eläkkeellä
Selittävät muuttajat	Stand. β -arvo	Stand. β -arvo	Stand. β -arvo
Kontrollimuuttajat			
Ikä	.135**	.174***	n.s
Siviilisääty (dummy)	n.s	n.s	-.146**
Taloudellinen tilanne (dummy)	.071	n.s	-.123*
Työkyky	.150***	.448***	.273***
Koetut valmiudet (dummy 1)	.048	n.s	n.s
Koetut valmiudet (dummy 2)	n.s	n.s	.204***
Selittävät summamuuttajat			
Koetut kehittymismahdollisuudet	.204***	n.s	n.s
Esimiehen tuki kehitymiselle	n.s	n.s	n.s
Oikeudenmukaisuus	.397***	n.s	n.s
Organisaatioon sitoutuminen		.139**	.105*
N	335	338	333
R ²	.380	.280	.166
Adj. R ²	.368	.270	.153
F-testi	33.750***	42.855***	12.988***
Estimaatin keskivirhe	.561	.932	.798
Durbin Watson	2.022	2.039	2.112

*p < .05; **p < .01; ***p < .001

Huomion arvoista on myös, että esimiehen tuki kehitymiselle ei noussut missään mallissa selittäväksi tekijäksi, vaikka se korreloi erityisesti organisaatioon sitoutumisen kanssa. Lisäksi työssä jatkamiseen keskittyvissä regressioanalyyseissa taustamuuttajat näyttivät nousevan suureen asemaan, ja näistä keskeisimpänä erityisesti työkyky oli tärkein yksittäinen selittävä tekijä. Ikä puolestaan ei noussut selittäväksi tekijäksi aikomuksessa jatkaa työskentelyä eläkkeellä, vaikka muissa malleissa se selvästi selitti vaihtelua.

5 POHDINTA

5.1 Tutkimuksen teoreettinen kontribuutio

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten koetut HR-käytännöt ovat ikääntyvillä hoitajilla yhteydessä aikomukseen jatkaa työssä eläkeikään asti ja sen jälkeen. HR-käytännöillä voidaan vaikuttaa työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen, ja aikaisempi tutkimus onkin osoittanut, että erityisesti koulutukseen ja kehitykseen liittyvillä HR-käytännöillä on mahdollista edesauttaa ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä, motivaatiota ja sitoutumista (Herrbach ym., 2009, Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016; Sutela & Lehto, 2014, 221, Wang & Shultz, 2010).

Tutkimuksen aineisto koostui JATKIS-tutkimusprojektin yhteydessä keväällä 2016 kerätystä kyselystä, jonka vastaajat olivat Kuopion yliopistollisen sairaalan operatiivisella puolella työskenteleviä ikääntyviä hoitoalan ammattilaisia. Tutkimuskysymyksenä oli, miten ikääntyvät hoitajat kokevat kehittymiskäytännöt ja työssä jatkamisen, sekä miten kaksi edellä mainittua ovat yhteydessä toisiinsa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin esimiehen tuen kehittymiselle ja organisaation oikeudenmukaisuuden yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen ja aikomukseen jatkaa työssä. Myös yksilön taustatekijöiden merkityksestä oltiin kiinnostuneita.

Teoreettisen viitekehyksen pohjalta kehittymiskäytäntöjen ja esimiestyön arveltiin olevan psykologisen sopimuksen ja sosiaalisen vaihdantateorian perusteella yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Tämän puolestaan ajateltiin olevan yhteydessä aikomukseen jatkaa työskentelyä niin eläkeikään asti kuin sen jälkeen. Lisäksi kehittymiskäytäntöjen ja esimiestyön arveltiin olevan suoraan yhteydessä työssä jatkamisen aikomukseen. Ennako-oletuksena oli myös, että ne, jotka haluavat jatkaa työssä eläkeikään asti, haluavat todennäköisesti jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen.

Tutkimuksessa ilmeni, että hoitajat kokivat kehittymismahdollisuuksia olevan melko hyvin tarjolla, ja vain pieni osa vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta. Suomessa organisaatiot tarjoavatkin muihin maihin verrattuna työntekijöille tyypillisesti paljon kehittämis- ja koulutusmahdollisuuksia, ja esimerkiksi juuri hoitoalan työntekijöiden on

havaittu aikaisemminkin kokevan valmiutensa nykyisessä työssä hyväksi (Sutela & Lehto, 2014, 53; Laine ym., 2011). Tässä tutkimuksessa kuitenkin uralla etenemiseen liittyvät kehittymismahdollisuudet arvioitiin keskinkertaisiksi.

Työssä jatkaminen herätti vaihtelevia mielipiteitä. Tutkittavilta löytyi selvästi halua jatkaa työssä eläkeikään saakka, eikä terveyden uskottu tuovan siihen merkittäviä esteitä. Nykyinen työkyky arvioitiin myös keskimäärin melko hyväksi. Aiemmin onkin havaittu, että hoitoalan työntekijät uskovat useimmiten terveytensä puolesta pystyvänsä jatkaa työskentelyä eläkeikään asti. Lisäksi on huomattu, että sosiaali- ja terveystalouden organisaatioista erityisesti sairaalassa työskentelevät arvioivat nykyisen työkyvyn melko korkeaksi. (Laine ym., 2011). Tämä tutkimus vahvistaakin siten aikaisempia havaintoja.

Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että vastaajien joukossa oli myös pieni ryhmä, joka ei halunnut tai terveyden puolesta uskonut pystyvänsä jatkaa työskentelyä eläkeikään asti. Tällaisissa tapauksissa vaihtoehtona on esimerkiksi osittain varhennettu vanhuuseläke tai työuraeläke, joka myös mahdollistaa aikaisemman eläköitymisen. Tätä ennen organisaatioiden tulisi kuitenkin tehdä parhaansa edistääkseen tällaisten työntekijöiden työkykyä sekä halua jatkaa työssä, jotta ikääntyvän yhteiskunnan haasteisiin olisi mahdollista vastata. Työkykyä edistäessä on kuitenkin tiedostettava, että ikääntyminen tuo monelle ihmiselle mukanaan terveydellisiä haasteita. Esimerkiksi krooniset sairaudet voivat alentaa työkykyä merkittävästi (Ilmarinen, 2006, 60). Työssä jatkaminen ei siis aina ole käytännössä mahdollista, vaikka siihen halua löytyisikin. Hoitotyö on luonteeltaan fyysisesti raskasta: työ sisältää esimerkiksi paljon raskaita nostoja, jotka laittavat koko kehon koetukselle. Tästä syystä työkyvyn täytyy olla kunnossa, jotta työskentely olisi edes mahdollista. Hyvän terveyden onkin aikaisemmin havaittu olevan pikemminkin mahdollistava tekijä, ei varsinainen syy työssä jatkamiseen (Laine ym., 2011).

Eläkeiän jälkeiseen työskentelyyn suhtauduttiin varovaisemmin, ja vain pieni osa vastaajista ilmoitti haluavansa jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen. Myös vähintään osa-aikaisesti tapahtuvaa työskentelyä pidettiin pääosin epätodennäköisenä, vaikka vastaavasti esimerkiksi Laineen ym. (2011) tutkimuksessa jopa puolet tutkittavista suhtautui positiivisesti erityisesti osa-aikaiseen ja tilapäiseen eläkkeellä työskentelyyn. Eläkkeellä työskentelyn on viime aikoina havaittu saavan kannatusta myös muilla aloilla.

Esimerkiksi Tenhusen (2017) mukaan jopa kolmasosa 54–62-vuotiaista suomalaisista ikääntyvistä työntekijöistä harkitsi eläkkeen ohella työskentelyä. Käytännössä kiinnostusta herättivät lähinnä osa-aikaiset ja satunnaiset työt. Ainoastaan pieni osa vastaajista ilmoitti harkitsevansa kokoaikaista eläkkeellä työskentelyä. (Tenhunen, 2017.) Kokonaisuudessaan tutkimustulosten eroja erityisesti osa-aikaisen työskentelyn suhteen saattavat kuitenkin selittää tässä tutkimuksessa käytetyt mittarit, joita arvioidaan tarkemmin myöhemmin.

Lisäksi tässä tutkimuksessa havaittiin, että vaikka vastaajat uskoivat pystyvänsä työskentelemään 63 ikävuoteen asti nykyisessä työssä, eivät he olleet varmoja, onko työssä jatkaminen sen jälkeen terveyden puolesta mahdollista. Käytännössä tulevan terveydentilan arviointi ja ennakointi voikin olla haastavaa, sillä ikääntyvillä työntekijöillä terveyteen voi tulla yllättäviäkin muutoksia lyhyessä ajassa. Kun tähän yhdistetään jo edellä korostettu hoitotyön kuormittavuus, on ymmärrettävää, että tulevaisuuteen suhtaudutaan varauksella.

Vaikka varsinaisen eläkeiän jälkeen tapahtuva työskentely nähtiin pääosin huonona ratkaisuna, tutkimuksessa tehtiin merkittäviä havaintoja, joihin organisaatiot ja esimiehet voivat käytännössä tarttua ja joihin myös jatkotutkimuksessa on syytä keskittyä. Ensinnäkin huomiota herättävä havainto oli se, että merkittävä osa vastaajista ei tiennyt organisaation tarjoamista mahdollisuuksista jatkaa työssä eläkeiän jälkeen. Täysin poikkeuksellinen havainto ei kuitenkaan ole, sillä aiemmin on huomattu, ettei organisaatioilla useimmiten käytännössä ole strategioita työssä jatkamisen edistämiseksi (Armstrong-Stassen, 2008).

Jos siis strategiaa ei ole, eivät työntekijät voi edes tietää mahdollisuuksista. OECD:n (2017b) julkaisemassa raportissa käy lisäksi ilmi, että tutkittavien joukossa olleista suomalaisista jopa viides eläköityneistä olisi halunnut jatkaa työskentelyä saamatta siihen hyväksyntää työnantajalta. Tällaiseen toimintaan hoitoalan organisaatioilla ei kuitenkaan ole varaa. Työurien pidentäminen on väestön ikääntymisen ja syntyvyyden laskun vuoksi välttämätöntä, ja tähän ovat ohjanneet esimerkiksi viimeaikaiset eläkeuudistukset. Kun tähän kontekstiin lisätään vielä nykyinen hoitajapula, tulisi organisaatioiden tietoisesti ja mahdollisimman selvästi tarjota työntekijöille tukea eläkeprosessin suunnittelussa.

Tällaisen tuen on aiemmin jopa havaittu olevan yhteydessä haluun jatkaa työskentelyä (Bal & Visser, 2011).

Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että vaikka halua jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen ei pääasiassa löytynytäkään, merkittävä osa vastaajista uskoi, että heillä olisi tarvittavaa osaamista jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen. Myös työkyvyn arvioitiin pääosin riittävän ja siten mahdollistavan työssä jatkamisen eläkeiän jälkeen. Organisaatioiden näkökulmasta tilanne on siis melko hyvä, sillä osaamisen ja työkyvyn perusteella potentiaalisia työssä jatkajia selvästi löytyy. Tämä antaakin viestin siitä, että esimerkiksi koulutusmahdollisuuksia ja työkykyä tukevia käytäntöjä lienee tarjolla sopivasti – joskin samalla uralla kehittymisen mahdollisuuksia voisi tämän tutkimuksen valossa olla enemmänkin. Lopulta haasteeksi kuitenkin jää, miten kasvattaa ikääntyvien työntekijöiden halua jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen.

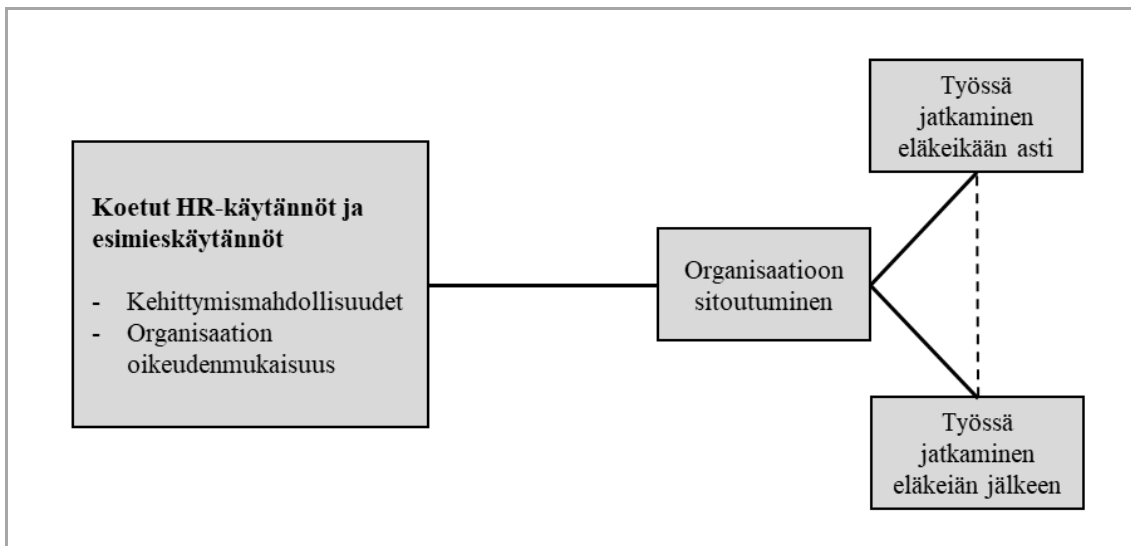
Tärkeimmiksi halua kasvattavaksi tekijöiksi nousivat vastaajien kesken työpaikan ilmapiiri, työajan lyhentäminen ja työaikajoustot sekä mielenkiintoiset työtehtävät. Myös mahdollisuuksia käyttää omaa osaamista korostettiin. Työilmapiirin onkin havaittu olevan hoitoalan työntekijöille sitouttavista tekijöistä poikkeuksetta tärkein. Näyttääkin siltä, että ei-rahalliset tekijät kuten juurikin työilmapiiri ja työn sisältö merkitsevät eniten (Laine ym., 2011). Työaikajoustoja tutkiessaan Armstrong-Stassen (2008) on puolestaan havainnut, että vaikka ne arvioidaan tärkeiksi, niillä ei ole yhteyttä sitoutumiseen. Tilanne saattaa kuitenkin olla eri hoitoalalla, jossa työn kuormittavuutta lisää usein myös kolmivuorotyön tuomat haasteet. Näin ollen ikääntyvillä työntekijöillä joustojen merkitys saattaa kasvaa yllättävänkin suureksi.

Kaiken kaikkiaan halukkuutta lisäävistä tekijöistä suurin osa on kuitenkin sellaisia tekijöitä, joihin organisaatiot voivat johtamisella ja esimieskäytännöillä vaikuttaa. Käytännössä organisaatiot voivat esimerkiksi tarjota mielenkiintoisia työtehtäviä. Tällaista johtamiskäytäntöjen kehittämistä on korostanut myös Järnefelt (2016), jonka mukaan ikääntyvien työssä jatkamista ei edistetä pelkästään kuormitustekijöihin puuttamalla.

Tutkimuksen tarkoituksen kannalta keskeisin havainto oli se, että koetut kehittymismahdollisuudet olivat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Tämä

puolestaan kasvatti aikomusta jatkaa työssä eläkeikään asti ja eläkeiän jälkeen. Myös organisaation oikeudenmukaisuus kasvatti sitoutumista. Kuten alun perin aavisteltiin, koetut kehittymismahdollisuudet eivät olleet suorassa yhteydessä aikomukseen jatkaa työssä eläkeikään asti ja eläkeiän jälkeen. Lisäksi vastoin ennakko-oletuksia, esimiehen tuki kehittymiselle ei ollut yhteydessä sitoutumiseen tai työssä jatkamiseen.

Tutkimuksessa tehtiin myös havaintoja, jotka viittaavat yhteyteen työssä jatkamisen eri näkökulmien välillä: esimerkiksi ne, jotka eivät uskoneet pystyvänsä terveyden puolesta jatkamaan työskentelyä eläkeikään asti, eivät uskoneet pystyvänsä jatkamaan työskentelyä myöskään eläkeiän jälkeen. Kuviossa 14 on nähtävissä yhteenveto tutkimuksen keskeisimpien muuttujien välisistä havaituista yhteyksistä.



Kuvio 14 Tutkimuksen keskeisimmät tulokset

Yhteyttä koettujen HR-käytäntöjen ja työssä jatkamisen välillä voidaan selittää sosiaalisella vaihdantateorialla ja psykologisella sopimuksella. Työntekijöiden positiiviset kokemukset organisaation tarjoamista kehittymiskäytännöistä johtavat siihen, että työntekijä kokee psykologisen sopimuksen täytetyksi. Tämän seurauksena työntekijä kokee ikään kuin velvollisuudekseen vastavuoroisuuden periaatteen mukaisesti vastata organisaation toimiin, esimerkiksi sitoutumalla organisaatioon (Rousseau, 1995). Koska sitoutuminen on niin tämän kuin aikaisemman tutkimuksen perusteella yhteydessä työssä jatkamiseen, voidaan koettujen kehittymismahdollisuuksien sanoa siten olevan mahdollisesti välillisesti yhteydessä työssä jatkamiseen juurikin sitoutumisen kautta.

Näyttää siis siltä, että kehittymismahdollisuuksilla voidaan vaikuttaa ikääntyvien hoitajien organisaatioon sitoutumiseen, ja sitä kautta myös heidän aikomukseen jatkaa työskentelyä niin eläkeikään asti kuin sen jälkeen. Hoitajat määrittivät myös itse mahdollisuudet oman osaamisen hyödyntämiseen tärkeäksi työssä jatkamisen halukkuutta lisääväksi tekijäksi. Nämä havainnot tukevat pitkälti aikaisempia tutkimuksia, joissa kehittymiskäytännöillä on havaittu olevan yhteys motivaatioon, sitoutumiseen, eläköitymiseen ja työstä poistumisen aikomukseen (Herrbach ym., 2009; Polat ym., 2017; Salminen ym., 2016; Sutela & Lehto, 2014, 221). Tämä tutkimus tuo kuitenkin arvokasta lisätietoa kehittymiskäytäntöjen merkityksestä keskittymällä varsinaiseen työssä jatkamiseen. Erityistä tässä tutkimuksessa olikin työssä jatkamisen määrittely: tarkastelussa oli työssä jatkaminen niin eläkeikään asti kuin sen jälkeen.

Edellä mainitut tulokset antavat lisäksi tärkeitä näkökulmia aikaisempiin ristiriitaisiin tuloksiin. Kehittymiskäytäntöjen on aiemmin nimittäin havaittu kasvattavan ikääntyvillä työntekijöillä painetta kehittyä, minkä puolestaan on todettu kasvattavan varhaisia eläköitymisaikeita (Salminen ym., 2016). Tämän tutkimuksen valossa kehittymismahdollisuuksilla kuitenkin voidaan vaikuttaa sitoutumiseen, ja sitä kautta myös työssä jatkamiseen.

Varsinaisten HR-käytäntöjen, erityisesti kehittymismahdollisuuksien lisäksi työntekijöiden sitoutumiseen ja aikomukseen jatkaa työssä vaikuttavat myös koettu esimiestyö ja oikeudenmukaisuus (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010; Nishii & Wright, 2007; Purcell & Hutchinson, 2007). Tämä tutkimus vahvistaa siten myös tästä näkökulmasta aikaisempia havaintoja. Oikeudenmukaisuus on kehittymiskäytäntöjen lailla välillisesti yhteydessä työssä jatkamiseen organisaatioon sitoutumisen kautta.

Käytännössä kuitenkin erityisesti suomalaisissa sairaaloissa on aikaisemmin havaittu olevan haasteita oikeudenmukaisuuden kanssa. Esimerkiksi Laineen ym. (2011) tutkimuksessa alle 40 prosenttia sairaalassa työskentelevistä hoitoalan työntekijöistä oli tyytyväisiä johtamisen oikeudenmukaisuuteen. Tämän havainnon sekä tutkimustulosten perusteella erityisesti hoitoalan organisaatioiden tulisikin parantaa oikeudenmukaisuuden kokemusta. Sairaalat ovat tyypillisesti suuria ja hierarkkisia organisaatioita, mikä tuo omat haasteensa. Oikeudenmukaisuutta voidaan kuitenkin kehittää panostamalla esimerkiksi henkilöstöjohtamiseen, toimivaan viestintään ja palautejärjestelmään (Laine

ym., 2011). Myös esimiesten kouluttamisella on suuri merkitys, sillä organisaation käytännöt välittyvät työntekijöille nimenomaan esimiesten käytöksen ja johtamisen kautta (Masterson, 2001).

Toisin kuin alun perin oletettiin, esimiehen tuki kehittymiselle ei ollut yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen tai työssä jatkamiseen. Aikaisemmin on kuitenkin havaittu, että esimiehen tuki vaikuttaa ikääntyvillä hoitajilla siihen, miten HR-käytännöt koetaan (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010). Esimiehen tuen merkitys näyttäisi kuitenkin tämän tutkimuksen valossa olevan pieni, sillä mahdollinen esimiehen kannustus töissä jatkamiseen ei saanut myöskään suurta kannatusta työssä jatkamisen halukkuutta lisäävänä tekijänä. On siis mahdollista, että ikääntyessä esimiehen tuen tarve merkitys pienenee muiden tekijöiden painoarvon kasvaessa. Havaintojen eroavaisuuksia saattavat selittää myös käytetyt analyysimenetelmät, sillä Armstrong-Stassenin & Schlosserin tutkimuksessa esimiehen tukea käsiteltiin niin sanotusti moderoivana tekijänä HR-käytäntöjen ja sitoutumisen välillä. Tässä tutkimuksessa esimiehen tukea tarkasteltiin sen sijaan sitoutumista ja työssä jatkamista selittävänä tekijänä.

Organisatoristen tekijöiden lisäksi tutkimustuloksissa korostuivat taustatekijät, joilla näyttää olevan suuri vaikutus sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen. Tämä on varsin luonnollinen havainto, sillä esimerkiksi yksilön päätökseen jatkaa työssä vaikuttavat yksilölliset, yhteiskunnalliset ja organisatoriset tekijät (Beehr & Bennett, 2007). Myös psykologinen sopimus on käytännössä hyvin yksilöllinen, ja siten esimerkiksi organisaation tarjoamista käytännöistä voidaan tehdä monenlaisiakin päätelmiä riippuen yksilön lähtökohdista ja tarpeista (Nishii & Wright, 2007; Vanhala & von Bonsdorff, 2012).

Merkittävin organisaatioon sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttava taustatekijä oli työkyky. Tämä tulos oli odotettavissa aikaisemman tutkimuksen perusteella (Ilmarinen, 2006). Onkin varsin ilmeistä, että työssä jatkamiseen suhtaudutaan sitä positiivisemmin, mitä paremmaksi nykyinen työkyky arvioidaan. Hoitotyön kuormittavuuden vuoksi työkyky onkin ennen kaikkea edellytys työssä jatkamiselle. Se ei siis välttämättä ole varsinainen syy jatkaa työssä. (Laine ym., 2011.) Organisaatioiden näkökulmasta työkyvyn kehittäminen onkin ensisijainen tavoite, sillä mitkään kehittymismahdollisuudet eivät auta, ellei työssä jatkaminen ole työkyvyn puolesta edes

mahdollista. Suomessa tilanne on onneksi kuitenkin verrattain hyvä työkyvyn suhteen, mikä näkyi myös tässä tutkimuksessa työkyvyn arvioinnin hyvissä tuloksissa (Laine ym., 2011).

Muista taustatekijöistä korkeampi ikä, koetut valmiudet, siviilisäätö ja taloudellinen tilanne nousivat myös tärkeiksi tekijöiksi. Mitä vanhempia vastaajat olivat, sitä todennäköisemmin he uskoivat jatkavansa työssä eläkeikään asti. Kenties eläkeikä on jo niin lähellä, että omaa tilannetta on mahdollista ajatella realistisesti. Lisäksi mitä paremmaksi nykyiset valmiudet koettiin, sitä positiivisemmin suhtauduttiin työssä jatkamiseen. Tämän perusteella organisaatioiden todella kannattaa panostaa kehittymismahdollisuuksiin ja valmiuksien kehittämiseen myös vastaisuudessa. Taustatekijöistä avio- tai avoliitossa eläminen sekä hyvä taloudellinen tilanne laskivat aikomusta jatkaa työssä eläkeiän jälkeen. Edellä mainittujen tekijöiden on myös aiemmin havaittu vaikuttavan eläköitymispäätökseen. Työssä jatkaminen ei esimerkiksi läheskään aina koske vain yksilöä itseään, vaan se vaikuttaa myös perheenjäseniin. (Beehr & Bennett, 2007; Wang & Shultz, 2010.)

Kun kaikkiin edellä mainittuihin organisatorisiin ja yksilöllisiin tekijöihin yhdistetään vielä yhteiskunnalliset tekijät, on myönnettävä, että päätös jatkaa tai olla jatkamatta työskentelyä eläkeikään asti tai eläkeiän jälkeen on varsin moniulotteinen. Yhteiskunnallisten tekijöiden suhteen tilanne saattaa esimerkiksi tulevaisuudessa muuttua niin, että työssä jatkaminen on yhä useammalle välttämätöntä, vaikka tällä hetkellä se ei sitä monelle olekaan tämän tutkimuksen perusteella.

Eläköitymispäätöksiä tutkittaessa on havaittu myös, ettei kyseessä ole täysin rationaalinen valinta, vaan pikemminkin kompleksinen päätös, joka syntyy ajan kuluessa prosessissa (Beehr & Bennett, 2007, 280; Wang & Shultz, 2010). Tässä moniulotteisessa prosessissa organisaatioilla on kuitenkin tämänkin tutkimuksen perusteella mahdollisuus proaktiivisesti vaikuttaa sitoutumiseen ja työssä jatkamiseen HR-käytännöillä ja esimiestyöllä. Ne eivät yksin ratkaise kaikkea, mutta voivat kuitenkin edistää sitä, että mahdollisimman moni päättäisi jatkaa työssä vähintään eläkeikään asti – ja mahdollisesti myös sen jälkeen.

5.2 Käytännön toimenpiteet

Työurien pidentäminen on tutkimusten mukaan tehokkain keino ratkaista käsillä oleva eläkkeiden rahoitusongelma, jonka juuret ovat eliniänodotteen kasvussa ja syntyvyyden laskussa. Yhteiskunta voikin poliittisilla päätöksillä ohjata ihmisten käyttäytymistä kohti pidempiä työuria. Viime aikaisista uudistuksista merkittävin lienee vuoden 2017 alussa voimaan tullut eläkeuudistus, jossa esimerkiksi vanhuuseläkeikärajaa nostettiin. Näin ollen hoitoalan työntekijöiden on väistämättä tulevaisuudessa työskenneltävä pidempään kuin aikaisemmin. Työurien pidentämiseen ja työssä jatkamiseen rohkaisevat myös yhteiskunnan asettamat taloudelliset kannusteet.

Käytännössä kuitenkin ratkaisut tehdään työpaikoilla, ja siten organisaatiot luovat yhteiskunnan päätöksille ja muutoksille reunaehdot (Järnefelt, 2016, 21). Tästä näkökulmasta katsottuna onkin ensiarvoisen tärkeää, että organisaatiot luovat strategian, jolla ikääntyvien aktiivista ja kestäväää uraa tietoisesti kehitetään ja tuetaan. Se yksinään ei silti riitä, vaan samalla jokainen työntekijä tulee tehdä tietoiseksi organisaation tahtotilasta sekä tarjolla olevista mahdollisuuksista muun muassa joustavien työmahdollisuuksien suhteen. Vain tällä tavalla hoitoalalla voidaan varmistaa riittävän ja osaavan henkilöstön saatavuus myös tulevaisuudessa.

Erityisesti hoitoalalle kohdistuu eläkeuudistuksen lisäksi myös muita yhteiskunnallisia muutoksia. Tärkein näistä on lähivuosina mahdollisesti toteutuva maakunta- ja sote-uudistus, jonka kohtalosta eduskunta päättää kesäkuussa 2018. Tämä muutos tulee toteutuessaan olemaan Suomen kaikkien aikojen suurin hallinnollinen uudistus. Sillä tulee olemaan merkittäviä vaikutuksia hoitoalan organisaatioihin ja työyhteisöihin, joissa on jo entuudestaan jouduttu kohtaamaan paljon organisaatiomuutoksia. Kaikkia uudistuksen vaikutuksia on jopa mahdotonta arvioida etukäteen sen laajuuden vuoksi. On kuitenkin selvää, että hoitoala ja erityisesti ikääntyvät hoitajat ovat tällä hetkellä monenlaisten muutosten ja vaatimusten ristipaineessa. Jo pelkästään tämä konteksti huomioiden on luonnollista, että eläkeiän jälkeinen työskentely ei saanut suurta kannatusta tässä tutkimuksessa.

Tilanne tulisikin nähdä ennen kaikkea organisaation johtamisen haasteena. Läheskään aina ei ole kysymys pelkästään kehittymismahdollisuuksista, vaikka niiden tässä tutkimuksessa todettiin olevan yhteydessä sitoutumiseen. Ihmiset ovat erilaisia, ja näin ollen ihmiset kokevat myös käytännöt omista lähtökohdista käsin. Esimiesten tulisikin entistä tarkemmin kuunnella ikääntyvien työntekijöiden tarpeita ja tarjota niihin joustavia ratkaisuja. Todellisuudessa ikääntyvien työntekijöiden terveys, elämäntilanne ja jaksaminen vaihtelevat, ja siten samalla on hyväksyttävä, että kaikki eivät voi jatkaa työskentelyä edes eläkeikään asti. Tämänkin tutkimuksen perusteella joukossa on kuitenkin myös niitä, joilta löytyy potentiaalia jatkaa työssä jopa eläkeiän jälkeen. Juuri näiden työntekijöiden aktiivisen uran tukemiseen ja kehittämiseen tulee vastaisuudessa keskittyä niin organisaatioiden arjessa kuin aiheen tutkimuspiirissä.

5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Tämä kvantitatiivinen tutkimus aloitettiin laajalla perehtymisellä aikaisempaan kirjallisuuteen. Koska tutkimuksessa hyödynnettiin JATKIS-tutkimusprojektin yhteydessä kerättyä valmista aineistoa, oli aineiston alustava analyysi mahdollista aloittaa hyvin varhaisessa vaiheessa. Varsinainen analyysi suoritettiin kuitenkin vasta teoriaan tutustumisen jälkeen, ja siten aikaisempi teoria ohjasi vahvasti analyysia ja tutkimuskysymysten ennakko-oletuksia.

Tutkimuksella on luonnollisesti omat rajoitteensa, ja siksi reliabiliteettia ja validiteettia tulee arvioida ja tarkastella kriittisesti. Vaikka kyselyn vastausprosentti oli hyvä ja vastaajamäärä laaja, tutkimuksen tuloksista ei voida tehdä kovin yleistettäviä johtopäätöksiä työssä jatkamisesta. Tämä siksi, että tutkimus perustuu poikkileikkausaineistoon, joka on kerätty yhden organisaation ikääntyviltä työntekijöiltä. Lisäksi kyselylomake perustui itsearviointiin, minkä seurauksena raportointivirheiden mahdollisuus kasvaa.

Tulokset eivät myöskään ole suoraan sovellettavissa muille aloille hoitoalan erityispiirteiden vuoksi. Selvä kohderyhmän raja-antoi kuitenkin mahdollisuuden saada syvällistä ymmärrystä nimenomaan hoitoalasta, joka työllistää merkittävän osan

suomalaisista. Tarkastelemalla useita organisaatioita olisi silti mahdollista tutkia organisaatioiden mahdollista vaikutuksia havaittuihin tuloksiin. Erityisesti eri aloilla toimivien organisaatioiden tarkastelu voisi myös tuoda laajempaa ymmärrystä työssä jatkamisen tutkimuskenttään. Pitkittäistutkimuksella olisi puolestaan mahdollista saada luotettavampia tuloksia. Tällöin voitaisiin tutkia tutkittavien todellista käytöstä, eivätkä tutkimustulokset perustuisi siten ainoastaan vastaajien aikomuksiin, vaikka niiden onkin todettu ennustavan hyvin todellista käytöstä (Beehr & Bennett, 2007, 281).

Lopulta regressioanalyysissä saadut selitysteet ovat myös melko pieniä, ja siten suurin osa selitettävistä ilmiöistä eli sitoutumisesta ja työssä jatkamisesta jäi selittymättä. Tämä onkin ihmistieteellisissä ja yhteiskunnallisissa tutkimuksissa varsin tavallista. Syynä siihen on ilmiöiden monimutkaisuus. Kaikkia vaikuttavia tekijöitä ei ole tutkimuksessa kenties otettu huomioon, ja on myös mahdollista, että yksinkertainen lineaarinen mallinnus ei riitä löytämään yhteyttä ilmiön ja muuttujien välillä. (Metsämuuronen, 2002, 26.) Toisenlaisilla menetelmillä olisikin mahdollista tutkia tarkemmin eri muuttujien välisiä syy-seuraussuhteita. Esimerkiksi polkuanalyysin avulla olisi mahdollista selvittää, miten esimiehen tuki tai organisaation oikeudenmukaisuus vaikuttavat koettujen kehittymiskäytäntöjen ja työssä jatkamisen välillä (Metsämuuronen, 2010, 551). Laadullisilla tutkimusmenetelmillä puolestaan olisi mahdollista syventää ymmärrystä työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Merkittävimpana tutkimuksen validiteetin rajoitteena on työssä jatkamisen käsitteellinen määrittely sekä työssä jatkamisen mittaaminen. Käsitteen epämääräinen käyttö on saanut kritiikkiä jo aikaisemmin (Bal & Visser, 2011), ja myös tässä tutkimuksessa törmättiin käsitteen haasteellisuuteen. Kyselylomakkeessa oli selvästi eroteltu kysymykset, jotka koskivat joko työssä jatkamista eläkeikään asti tai eläkeiän jälkeen. Tämä olikin merkittävä kehitysaskel aikaisemmasta tutkimuksesta. Eläkeiän jälkeiseen työskentelyyn keskittyvät kysymykset eivät kuitenkaan selvästi erotelleet siltatyöskentelyn eri muotoja, joiden tutkimista ovat painottaneet muun muassa Beehr ja Bennett (2015). Esimerkiksi kiinnostusta osa-aikatyöhön kysyttiin ainoastaan kysymyksessä ”kuinka todennäköisenä pidät sitä, että siirryttyäsi eläkkeelle työskentelet vähintään osa-aikaisesti”. Kysymys sisälsi siis myös mahdollisen kiinnostuksen kokoaikaiseen työskentelyyn. Pelkästään osa-aikatyöhön keskittyvää kysymystä ei siten ollut kysymyspatteristossa ollenkaan,

vaikka erityisesti osa-aikatyön on todettu kiinnostavan hoitoalan työntekijöitä (Laine ym., 2011, 121).

Yksi syy työssä jatkamisen käsitteen epämääräisyyteen lienee se, ettei työssä jatkamisen tutkimiseen ole kehittynyt vakiintuneita mittareita. Tämä on mahdollisesti syynä myös siihen, miksi eri tutkimukset eroavat toisistaan. Tulevaisuudessa olisikin tärkeä luoda yhtenäisiä mittareita eri tutkimustulosten keskinäisen vertailun mahdollistamiseksi. Mittareiden tulisi myös ottaa laajemmin huomioon eri siltatyöskentelyn muodot. Lisäksi työssä jatkamista voisi tarkastella useasta näkökulmasta, minkä seurauksena ymmärrys voisi syventyä ja laajentua. Tästä esimerkkinä ovat osaamisen ja ammattitaidon mahdollistama työssä jatkaminen. Tässä tutkimuksessa havaittiin esimerkiksi, että vastaajat selvästi uskoivat heillä olevan tarvittavaa osaamista jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen, vaikka he eivät varsinaisesti osoittaneet halukkuutta jatkaa.

Edellä mainitun lisäksi mielenkiintoisia näkökulmia työssä jatkamisen tutkimukselle antavat vuonna 2017 voimaan tullut eläkeuudistus sekä mahdollisesti toteutuva sote-uudistus. Nämä molemmat koskevat erityisesti hoitoalaa, jonka työntekijät ovat monenlaisten muutosten keskellä. Hoitoalaa on syytä tutkia edelleen myös sen suuren työllistävyuden vuoksi. Johtamisen ja organisoinnin näkökulmasta jatkotutkimuksessa voisikin keskittyä käsillä oleviin muutoksiin. Huomion voisi kohdistaa erityisesti muutosten toteuttamiseen sekä niiden vaikutuksiin työssä jatkamisen aikomuksiin ja organisaatioon sitoutumiseen pitkällä aikavälillä.

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aaltio, I., Salminen, H., & Koponen, S. (2014). Ageing employees and human resource management – evidence of gender-sensitivity? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33 (2), 160–176.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29 (1), 99–118.
- Alley, D. & Crimmins, E. (2007). The demography of aging and work. Teoksessa Shultz, K. S. & Adams, G. A. (toim.) *Aging and work in the 21st century*. New York: Psychology Press, 7–23.
- Armstrong-Stassen, M. and Cameron, S. (2005). Factors related to the career satisfaction of older managerial and professional women. *Career Development International*, 10 (3), 203–15.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Organizational practices and the post-retirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, 18 (1), 36–53.
- Armstrong-Stassen, M. & Cattaneo, J. (2010). The effect of downsizing on organizational practices targeting older workers. *Journal of Management Development*, 29 (4), 344–363.
- Armstrong-Stassen, D. M. and Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82, 201–220.
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2010). When hospitals provide HR practices tailored to older nurses, will older nurses stay? it may depend on their supervisor. *Human Resource Management Journal*, 20 (4), 375–390.
- Attree, M., Flinkman, M., Howley, B., Lakanmaa, R.-L., Lima-Basto, M. & Uhrenfeldt, L. (2011). A review of nursing workforce policies in five European countries: Denmark, Finland, Ireland, Portugal and United Kingdom/England. *Journal of Nursing Management*, 19 (6), 786–802.
- Badger, F. and Werrett, J. (2005). Room for improvement? Reporting response rates and recruitment in nursing research in the past decade. *Journal of Advanced Nursing*, 51 (5), 502–510.
- Bal, P. & Visser, M. (2011). When are teachers motivated to work beyond retirement age? The importance of support, change of work role and money. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(5), 590–602.

- Beehr, T. A. & Bennett, M. M. (2007). Examining retirement from a multi-level perspective. Teoksessa Shultz, K. & Adams, G. (toim.) *Aging and work in the 21st Century*. New York: Psychology Press, 277–302.
- Beehr, T. A. & Bennett, M. M. (2015). Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging and Retirement*, 1 (1), 112–128.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Brough, P., Johnson, G., Drummond, S. and Timms, C. (2011). Comparisons of cognitive ability and job attitudes of older and younger workers. *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30 (2), 105–126.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2016). Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikaisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Teoksessa Järnefelt, N. (toim.) *Työolot ja työurat: tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 149–177.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386–400.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P. & Verhulst, S. L. (2010). *Human resource management* (10th ed., international student version.). Hoboken (N.J.): Wiley.
- de Lange, A. H., Kooij, D. T. A. M., & van der Heijden, B. I. J. M. (2015). Human resource management and sustainability at work across the lifespan: An integrative perspective. Teoksessa Finkelstein, L. M., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F. & Kanfer, R. (toim.) *SIOP organizational frontiers series. Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group, 50–79.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Gilmore, S. & Williams, S. (2009). *Human resource management*. Oxford: Oxford University Press.
- Gould-Williams, J. & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of hrm practice on employee outcomes. *Public Management Review*, 7 (1), 1–24.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178.
- Halme, P. & Aaltio, I. (2011). Ikääntymisen merkitys työelämässä: Näkökulmia ikäjohtamisen tutkimukseen. *Hallinnon Tutkimus*, 30 (3), 221–236.

- Hardy, T. R., Cutcher C. L. & Ainsworth, S (2014). What's age got to do with it? On the critical analysis of age and organizations. *Organization Studies*, 35 (11), 1560–1584.
- Heikkilä, T. (2008). *Tilastollinen tutkimus* (7. uud. p.). Helsinki: Edita.
- Hennekam, S. & Herrbach, O. (2015). The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers. *Personnel Review*, 44 (1), 3–21.
- Hennekam, S. (2015). Career success of older workers: the influence of social skills and continuous learning ability. *Journal of Management Development*, 34 (9), 1113–1133.
- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C. & Negrini, A. (2009). Perceived HRM practices, organisational commitment and voluntary early retirement among late career managers. *Human Resource Management*, 48 (6), 895–915.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita* (1.- 2. p.). Helsinki: Kirjayhtymä.
- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Helsinki: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Jokivuori, P. & Hietala R. (2014). *Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Jyväskylä: Docendo.
- Julkunen, R. (2009). Ikäpolitiikka – kuinka työuran pidentämisestä tuli keskeinen sosiaalipolitiikan tavoite? Teoksessa Kananen, J. & Saari, J. (toim.) *Ajatuksen voima. Ideat hyvinvointivaltion uudistamisessa*. Jyväskylä: Sophi & Minerva, 221–253.
- Järnefelt, N. (2016). *Työolot ja työurat: tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kakkuri-Knuuttila, M. & Heinlahti, K. (2006). *Mitä on tutkimus: Argumentaatio ja tieteenfilosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kannisto, J. (2017). *Eläkkeellä ja työssä: Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2016*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kooij, D T A M, Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., & Lange, A. H. D. (2014). Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25 (15), 2192–2212.
- Kooij, T. A. M., Guest, D., Clinton, M., Knight, T., Jansen, P. G. W., & Dikkers, J. S. E. (2013). How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with age. *Human Resource Management Journal*, 23 (1), 18–35.

- Kooij, T. A. M. (2010). *Motivating older workers. A lifespan perspective on the role of perceived HR practices*. Ridderkerk: Ridderprint B.V.
- Laine M. (2005). *Hoitajana huomennakin: hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen*. Lääketieteen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Laine M., Kokkinen K., Kaarlela-Tuomaala A., Valtanen E., Elovainio M., Keinänen M. & Suomi, R. (2011). *Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Masterson, S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: Relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86 (4), 594–604.
- Metsämuuronen, J. (2002). *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: Regressioanalyysi*. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, J. (2010). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mustosmäki, A., Anttila, T. Oinas, T & Nätti, J. (2013). Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78(6), 618–631.
- Nishii, L.H. & Wright, P. (2007). Variability within organizations: Implications for strategic human resource management. Teoksessa Smith, D.B. (toim.) *The People Make the Place: Dynamic Linkages Between Individuals and Organizations*. New York: Taylor and Francis Group, 225–248.
- Nishii, L. H. (2006). The role of employee attributions of HR-practices in SHRM. Poster presented as the recipient of the 2005 S. Rains Wallace Dissertation Research Award at the 21st annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology in Dallas, TX.
- Nivalainen, S. (2014). Kuka jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen? Teoksessa Järnefelt, N., Nivalainen, S., Salokangas, S. & Uusitalo H. (toim.) *Sosioekonomiset erot - työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä*. Tampere: Eläketurvakeskus, 83–103.
- Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2000). Moving HR to a higher level: HR practices and organizational effectiveness. Teoksessa Klein, K. J. & Kozlowski, S. W. J. (toim.) *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*. San Francisco: Jossey-Bass, 211–266.
- Polat, T., Bal, P. M. & Jansen, P. G. W. (2017). How do development HR practices contribute to employee's motivation to continue working beyond retirement age? *Work, Aging and Retirement*, 3 (4), 366–378.

- Purcell, J. & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: Theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 17 (1), 3–20.
- Pärnänen, A. (2011). *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat instituutiot ja moraali*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Rupp, D. E. & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89 (1), 925–946.
- Salminen, H., von Bonsdorff, M. E., Koponen, S. & Miettinen, M. (2016). Perceived development opportunities and reward satisfaction as antecedents of nurses' job withdrawal intentions. *International journal of Work Innovation*, 1 (4), 330–352.
- Schopman, L. M., Kalshoven, K., & Boon, C. (2017). When health care workers perceive high-commitment HRM will they be motivated to continue working in health care? it may depend on their supervisor and intrinsic motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (4), 657–677.
- Sterns, H. L. & Alexander, R. A. (1987). Industrial gerontology: the aging individual and work. Teoksessa Schaie, K. W. (toim.) *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* (7). New York: Springer, 243–264.
- Sutela, H. & Lehto A-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tenhunen, S. (2017). *Eläkeikä nousee, mutta joustot säilyvät – Kyselytutkimus vuoden 2017 eläkeuudistuksesta ja työssäjatkamisaikeista*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Torrington, D., Hall, L. & Taylor, S. (2005). *Human resource management* (6th ed.). Harlow: FT Prentice Hall.
- Tuomi, K. & Ilmarinen, J. & Jahkola, A. & Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1997). *Työkykyindeksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- van Dam, K., Vorst, J., & van der Heijden, B. (2009). Employees' intentions to retire early. *Journal of Career Development*, 35 (3), 265–289.
- van Dam, K., van Vuuren, T. & Kemps, S. (2017). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and age-supportive climate. *The international journal of Human Resource Management*, 28 (7), 2449–2472.

- van der Heijden, B., van Dam, K., & Hasselhorn, H. M. (2009). Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International*, 14 (7), 616–635.
- von Bonsdorff, M. E. Koponen, S. & Miettinen, M. (2008). *Ikääntyvä henkilöstö Kuopion yliopistollisessa sairaalassa: johtaminen, palkitseminen ja varhaiset eläkeajatuks*. Kuopio: Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuja 67/2008.
- von Bonsdorff, M. E. & Vanhala, S. (2013). Ikääntyvän henkilöstön työssä jatkamisaiheet metalliteollisuudessa, vähittäiskaupan alalla ja julkisessa sairaalaorganisaatiossa. Teoksessa Vanhala, S. (toim.) *Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella*. Helsinki: Aalto-yliopisto Kauppakorkeakoulu, 61–72.
- Vanhala, S. & von Bonsdorff, M.E. (2012). Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.
- Veth, K., Emans, B., van der Heijden, B., Korzilius, H. & Lange, A. (2015). Development (f)or maintenance? an empirical study on the use of and need for HR practices to retain older workers in health care organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 26 (1), 53–80.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). *Employee retirement: A review and recommendations for future investigation*. Los Angeles, CA: Sage.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden., R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy of Management Journal*, 40 (1), 82–111.
- Wright, P. M. & Nishii, L. H. (2006). *Strategic HRM and organizational behavior: Integrating multiple levels of analysis*. Ithaca, NY: Cornell University.
- Zaniboni, S., Fraccaroli, F. & Truxillo, D. M. (2015). Older workers and sustainable late careers: job characteristic effects. Teoksessa De Vos., A. & van der Heijden, B. (toim.) *Handbook of research on Sustainable Careers*. Cheltenham: Edward Elgar, 272–286.

WWW-sivut

- Eläketurvakeskus (2016). Työuraeläke. Luettu 30.12.2017. <http://www.etkt.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/tyoelake-etuudet/tyouraelake/>
- Eläketurvakeskus (2017a) Eläkkeellesiirtymisiän odote. Luettu 31.10.2017. <http://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeellesiirtymisika/>
- Eläketurvakeskus (2017b). Osittainen vanhuuseläke. Luettu 30.12.2017. <http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/tyoelake-etuudet/osittainen-vanhuuselake/>

- Eläketurvakeskus (2017c). Vanhuuseläke. Luettu 30.12.2017. <http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/tyoelake-etuudet/vanhuuselake/>
- OECD (2001). Ageing and income. Financial resources and retirement in 9 OECD countries. Luettu 7.11.2017. http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/ageing-and-income_9789264195592-en
- OECD (2017a). Health at a Glance 2017: OECD Indicators. Luettu 7.11.2017. http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2017-en
- OECD (2017b). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. Luettu 7.11.2018. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Tilastokeskus (2014). Liitetaulukko 2. Terveys- ja sosiaalipalvelujen työpaikkojen osuus kaikista työpaikoista maakunnittain 2014. Luettu 28.12.2017. http://www.stat.fi/til/tyokay/2014/03/tyokay_2014_03_2016-09-28_tau_002_fi.html
- Tilastokeskus (2015). Nuorten osuus väestöstä uhkaa yhä pienentyä. Luettu 19.1.2018. http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus (2017). Syntyneiden määrän väheneminen entistä jyrkempää. Luettu 19.12.2017. http://www.stat.fi/til/synt/2016/synt_2016_2017-04-11_tie_001_fi.html
- Työsuojelurahasto (2015). Ikääntyneiden työurat – työssä jatkaminen ja eläkkeellä työskentely (JATKIS). Luettu 1.11.2017. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=115192>
- Valtioneuvosto (2015). Hallitus päätti sote-uudistuksen jatkosta ja itsehallintoalueista. Luettu 28.12.2017. http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hallitus-paatti-sote-uudistuksen-jatkosta-ja-itsehallintoalueista?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_groupId=10616

LIITTEET

LIITE 1 Kyselylomake (tutkimuksessa käytetyt mittarit)

1. SUKUPUOLENNE 1) nainen 2) mies

2. IKÄNNE _____ vuotta

3. SIVILISÄÄTYNNE

- 1) naimaton
- 2) naimisissa/rekisteröity parisuhde
- 3) avoliitossa
- 4) eronnut, ei uudelleen avioitunut tai parisuhteessa
- 5) leski, ei uudelleen avioitunut tai parisuhteessa

4. MIKÄ ON PERUSKOULUTUKSENNE?

- 1) kansakoulu
- 2) keski- tai peruskoulu
- 3) osa lukiota
- 4) ylioppilas

5. MIKÄ ON AMMATILLINEN KOULUTUKSENNE?

- 1) ei ammatillista koulutusta
- 2) ammattikurssi/työpaikalla saatu koulutus
- 3) ammattikoulu
- 4) opistotason tutkinto (esim. kauppaopisto)
- 5) ammattikorkeakoulu
- 6) yliopisto/korkeakoulu
- 7) muu, mikä? _____

6. MIKÄ ON NYKYINEN AMMATTINNE TAI TYÖTEHTÄVÄNNE? (Merkitkää ammattinimike tarkasti)

7. KUINKA MONTA VUOTTA OLETTE

- a) ollut ansiotyössä? _____ vuotta
- b) työskennellyt nykyisessä työpaikassanne? _____ vuotta
- c) työskennellyt nykyisessä tehtävässä? _____ vuotta

8. MILLAINEN ON TYÖSUHTEENNE?

- 1) kokoaikainen/vakinainen 2) osa-aikainen/vakinainen 3) kokoaikainen/määräaikainen
- 4) osa-aikainen/määräaikainen
- 5) tilapäinen
- 6) muu, millainen? _____

9. TYÖSKENTELEN:

- 1) perushoitajana, lähihoitajana
- 2) mielisairaanhoitajana, mielenterveyshoitajana
- 3) sairaanhoitajana

- 4) erikoissairaanhoidajana
- 5) osastonhoitajana/vastaavana hoitajana

10. SEURAAVASSA ON LUETELTU ERILAISIA TYÖAIKAMUOTOJA. MILLAINEN TYÖAIKA TEILLÄ ON?

- 1) päivätyö (klo 6-18 välillä)
- 2) säännöllinen iltatyö
- 3) säännöllinen yötyö
- 4) kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötöitä
- 5) kaksivuorotyö, johon sisältyy yötöitä
- 6) kolmivuorotyö
- 7) jokin muu työaikamuoto, mikä? _____

11. OLETKO OSA-AIKAELÄKKEELLÄ TYÖSTÄSI?

- 1) en
- 2) kyllä

12. PÄÄTOIMESTA SAAMASI KESKIMÄÄRÄINEN BRUTTOKUUKAUSIANSIO (sisältäen ylityökorvaukset, henkilökohtaisen vuosisidonnaisen palkanlisän, luontaisedut yms. ennen ennakonpidätystä)?

_____ € kuukaudessa

13. OLETTEKO VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA TEHNYT YLITÖITÄ?

- 1) en lainkaan 2) joskus/satunnaisesti 3) säännöllisesti

14. MONTAKO LASTA TAI MUUTA PERHEENJÄSENTÄ TEILLÄ ON HUOLLETTAVANANNE?

1) _____ lasta 2) _____ vanhempaa 3) _____ muita huollettavia

15. MINKÄLAINEN ON PERHEENNE/RUOKAKUNTANNE TÄMÄNHETKINEN TALOUDELLINEN TILANNE?

- 5) erittäin hyvä
- 4) melko hyvä
- 3) tyydyttävä
- 2) melko huono
- 1) erittäin huono

16. MIHIN SUUNTAAN ARVIOITTE PERHEENNE/RUOKAKUNTANNE TALOUDELLISEN TILANTEEN MUUTTUVAN LÄHITULEVAISUUDESSA?

- 3) taloudellinen tilanne paranee
- 2) taloudellinen tilanne pysyy ennallaan
- 1) taloudellinen tilanne heikkenee

17. MISSÄ MÄÄRIN SAATTE TARVITTAESSA TALOUDELLISTA TUKEA VARALLISUUDESTANNE

(esim. säästöistä, sijoituksista tai eläkesäästämisestä)?

- 1) riittämättömästi/ei lainkaan
- 2) kohtuullisesti

- 3) hyvin
- 4) erittäin hyvin

19. MILLAISTA ON TOIMIPAIKKANNE ESIMIESTYÖ JA PÄÄTÖKSENTEKO?
Täysin samaa mieltä (5), Jokseenkin samaa mieltä (4), Ei samaa eikä eri mieltä (3),
Jokseenkin eri mieltä (2), Täysin eri mieltä (1)

- 1) kaikkia kohdellaan samojen sääntöjen ja periaatteiden mukaan
- 2) kaikilla on oikeus tulla kuulluksi omassa asiassa
- 3) päätöksenteko on puolueetonta
- 4) päätökset perustuvat oikeaan tietoon
- 5) päätökset ovat korjattavissa
- 6) päätöksenteon periaatteet ovat selkeät ja kerrottu niille, joita ne koskevat
- 7) saamani palkkiot kuvastavat panostustani työhön ja työpaikkaan
- 8) saamani palkkiot kuvastavat työni sisältöä
- 9) saamani palkkiot ovat oikeudenmukaisia suoriutumisen kannalta
- 10) esimieheni kohtelee minua arvostavasti ja kunnioittavasti
- 11) esimieheni on suora ja rehellinen
- 12) esimieheni ei esitä sopimattomia huomautuksia

21. MISSÄ MÄÄRIN SEURAAVAT VÄITTEET PITÄVÄT PAIKKANSA
KOHDALLANNE?

Erittäin paljon (5), Melko paljon (4), Ei paljon eikä vähän (3), Melko vähän (2), Erittäin vähän (2)

- 1) olen ylpeä voidessani kertoa, että työskentelen tässä yrityksessä
- 2) minun arvoni ja yrityksen arvot ovat hyvin samanlaisia
- 3) kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös tämän yrityksen hyväksi
- 4) olen halukas keskimääräistä suurempiin ponnistuksiin auttaakseni yritystä menestymään
- 5) vaikka minulle tarjottaisiin enemmän palkkaa muualla, en harkitsisi työpaikan vaihtoa
- 6) vaikka yrityksellä menisi taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa

22. MIKÄ SEURAAVISTA VÄITTÄMISTÄ KUVAA PARHAITEN
SUHTAUTUMISTANNE TYÖHÖN?

- 1) työ on välttämätön paha, jota täytyy tehdä saadakseen rahaa
- 2) tekemällä työni hyvin pääsen eteenpäin elämässä
- 3) työn kautta voin toteuttaa itseäni
- 4) työ on minulle kutsumus tai elämäntehtävä, jonka kautta voin edistää yhteistä hyvää

30. OLETETAAN, ETTÄ TYÖKYKYNNE ON PARHAIMMILLAAN SAANUT 10
PISTETTÄ. MINKÄ PISTEMÄÄRÄN ANTAISITTE NYKYISELLE
TYÖKYVYLLENNE? (0 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön)

43. OLETTEKO AJATELLUT, ETTÄ SAATTAISITTE LÄHTEÄ ELÄKKEELLE JO
ENNEN VANHUUSELÄKEIKÄÄ?

- 5) en ole ajatellut
- 4) olen joskus ajatellut
- 3) olen usein ajatellut

- 2) olen aloittanut yksityisen eläkesäästämisen
- 1) olen jo jättänyt eläkehakemuksen
- 0) en osaa sanoa

44. USKOTTEKO, ETTÄ TERVEYTENNE PUOLESTA PYSTYTTE TYÖSKENTELEMÄÄN

Kyllä (2), Ehkä (1), En (0)

- 1) 63 ikävuoteen saakka nykyisessä ammatissanne
- 2) 63 ikävuoden jälkeen nykyisessä ammatissanne
- 3) 63 ikävuoden jälkeen jossakin toisessa ammatissa

49. KUINKA TODENNÄKÖISENÄ PIDÄT SITÄ, ETTÄ SIIRRYTTYÄSI ELÄKKEELLE TYÖSKENTELET VÄHINTÄÄN OSA-AIKAISESTI?

Erittäin todennäköistä (5), Melko todennäköistä (4), En osaa sanoa (3), Melko epätodennäköistä (2), Erittäin epätodennäköistä (1)

- 1) palkkatyössä nykyisellä alallasi
- 2) palkkatyössä jollakin toisella alalla
- 3) palkkatyössä nykyisessä organisaatiossasi
- 4) palkkatyössä jossakin toisessa organisaatiossa
- 5) yksityisyrittäjänä
- 6) vapaaehtoistyöntekijänä

50. ELÄKKEELLÄ OLLESSA PALKKATYÖHÖN OSALLISTUMISEEN VOI OLLA ERILAISIA MAHDOLLISUUKSIA TAI ESTEITÄ. ARVIOI MISSÄ MÄÄRIN SEURAAVAT VÄITTÄMÄT KUVAAVAT OMAA TILANNETTASI MAHDOLLISEN ELÄKKEELLÄ TYÖSKENTELEYN SUHTEEN NYKYISESSÄ ORGANISAATIOSSASI.

Täysin samaa mieltä (5), Jokseenkin samaa mieltä (4), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Jokseenkin eri mieltä (2), Täysin eri mieltä (1)

- 1) haluaisin työskennellä palkkatyössä eläkkeellä ollessani
- 2) minulla olisi tarvittavaa osaamista jatkaa palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen
- 3) kykenisin työkykyni puolesta työskentelemään palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen
- 4) eläkkeellä ollessani minun olisi välttämätöntä jatkaa palkkatyössä mm. taloudellisista syistä
- 5) voisin organisaationi puolesta jatkaa palkkatyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen
- 6) palkkatyössä jatkaminen eläkkeellä ollessa olisi mielestäni hyvä ratkaisu

51. KUN AJATTELETTE NYKYISTÄ AMMATTIANNE, MISSÄ MÄÄRIN SEURAAVAT VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMISEEN LIITTYVÄT ASIAT PITÄVÄT PAIKKANSA KOHDALLANNE?

Pitää täysin paikkansa (5), Pitää jokseenkin paikkansa (4), En osaa sanoa (3), Ei juurikaan pidä paikkansa (2), Ei pidä lainkaan paikkansa (1)

- 1) Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti
- 2) Terveyteni puolesta pystyn työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti
- 3) Uskon, että itselläni on töitä eläkeikään asti

52. ARVELETTEKO, ETTÄ ENNEN KOKOAIKAISELLE ELÄKKEELLE SIIRTYMISTÄ HALUATTE LYHENTÄÄ TYÖAIKAANNE?

- 1) Kyllä

- 2) Ei
- 3) Teen jo lyhennettyä työaika/osa-aikatyötä

55. MITKÄ SEURAAVISTA TEKIJÖISTÄ LISÄISIVÄT HALUKKUUTTANNE JATKAA PALKKATYÖSSÄ ELÄKEIÄN JÄLKEEN? RASTITA SEURAAVISTA VAIHTOEHDOISTA SOPIVAT:

- 1. Työkykyä tukeva kuntoutus
- 2. Hyvä työterveyshuolto
- 3. Varmuus töiden jatkumisesta
- 4. Työtehtävien keventäminen
- 5. Työajan lyhentäminen tai työaikajoustot
- 6. Mahdollisuus käyttää osaamistani
- 7. Mielenkiintoiset työtehtävät
- 8. Työpanostani tarvitaan
- 9. Esimies kannustaa töissä jatkamiseen
- 10. Työpaikan hyvä ilmapiiri
- 11. Ei mikään näistä

56. MISSÄ IÄSSÄ ARVELETTE ITSE JÄÄVÄNNE KOKOAIKAISELLE ELÄKKEELLE?
VOITTE TARVITTAESSA PYÖRISTÄÄ LÄHIMPÄÄN TÄYTEEN IKÄVUOTEEN.
___-vuotiaana

64. MIKÄ SEURAAVISTA VAIHTOEHDOISTA KUVAA PARHAITEN VALMIUKSIANNE NYKYISESSÄ TYÖSSÄNNE?

- 1) Tarvitsen lisäkoulutusta selviytyäkseni hyvin työtehtävistäni
- 2) Työtehtäväni vastaavat hyvin nykyisiä valmiuksiani
- 3) Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin työtehtävistä

65. OLETTEKO VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA OSALLISTUNUT TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄÄN KOULUTUKSEEN TAI KURSSEILLE, JOTKA OVAT OLLEET MUODOLLISESTI PÄTEVÖITTÄVIÄ (OLETTE SAANEET TODISTUKSEN TMS.)?

- 1) En
- 2) Kyllä

Jos vastasitte ”kyllä” edelliseen kysymykseen,

- a) kuinka kauan tämä koulutus tai kurssit kestivät yhteensä? _____ päivää
- b) pystyittekö käyttämään työaikaanne koulutukseen tai kurssille osallistumiseen?

- 1) Ei
- 2) Kyllä

66. OLETTEKO VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA OSALLISTUNUT TYÖNANTAJANNE JÄRJESTÄMÄÄN KOULUTUKSEEN

- 1) En
- 2) Kyllä

Jos vastasitte ”kyllä” edelliseen kysymykseen,

- a) Kuinka kauan tämä koulutus tai kurssit kestivät yhteensä? _____ päivää
- b) pystyittekö käyttämään työaikaanne koulutukseen tai kurssille osallistumiseen?

- 1) Ei
- 2) Kyllä

67. ARVIOIKAA, MILLAISET AMMATILLISEN KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUDET TEILLÄ ON NYKYISESSÄ TYÖSSÄNNE:

Erittäin hyvät (5), Hyvät (4), Keskinkertaiset (3), Huonot (2), Erittäin huonot (1)

- 1) saada ammatitaitoa edistävää koulutusta
- 2) osallistua työaikana työnantajan kustantamaan koulutukseen
- 3) kehittää ammatillista osaamista
- 4) oppia uusia asioita
- 5) saada työhön liittyvää ohjausta
- 6) käyttää ammatillisessa koulutuksessa saamiasi tietoja ja taitoja
- 7) käyttää niitä tietoja ja taitoja, jotka olette hankkineet työkokemuksenne kautta
- 8) valita omat työskentelytavat ja kehittää niitä
- 9) edetä urallanne
- 10) siirtyä samantasoisesta työtehtävästä toiseen
- 11) edetä vaativampiin työtehtäviin

68. ARVIOIKAA KUINKA HYVIN SEURAAVAT VÄITTÄMÄT KUVAAVAT NYKYISTÄ TILANNETTANNE.

Täysin samaa mieltä (5), Jokseenkin samaa mieltä (4), Ei samaa eikä eri mieltä (3), Jokseenkin eri mieltä (2), Täysin eri mieltä (1)

1. Esimieheni kertoo tarjolla olevista ammatillisen osaamisen kehittämismahdollisuuksista
2. Esimieheni rohkaisee minua osallistumaan työpaikan koulutus- ja kehittämistoimiin
3. Esimieheni kannustaa minua oppimaan uusia asioita
4. Esimieheni keskustele säännöllisesti kanssani kehittämistavoitteistani
5. Esimieheni palkitsee minua kehittämisestäni
6. Esimies suunnittelee työni niin, että minulla on mahdollisuus kehittyä siinä
7. Esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti koulutukseen ja kehittämiseen liittyvissä asioissa
8. Esimieheni tarjoaa kaikille työntekijöille tasapuolisesti kehittämismahdollisuuksia