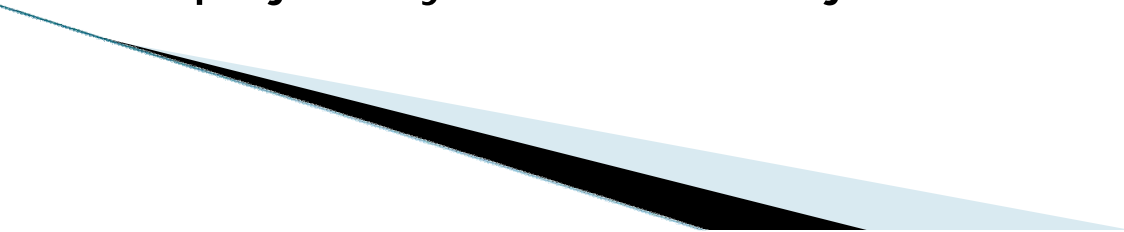


Kulttuuriset arvot kahdessa sosiaali- ja terveysalan kuntayhtymässä

Päivi Huotari (LAMK), Olavi Kujanpää (Lammi)
Maarit Sihvonen (Saspe) & Jari Stenvall (Lapin
yliopisto)

Organisaatiokulttuuri

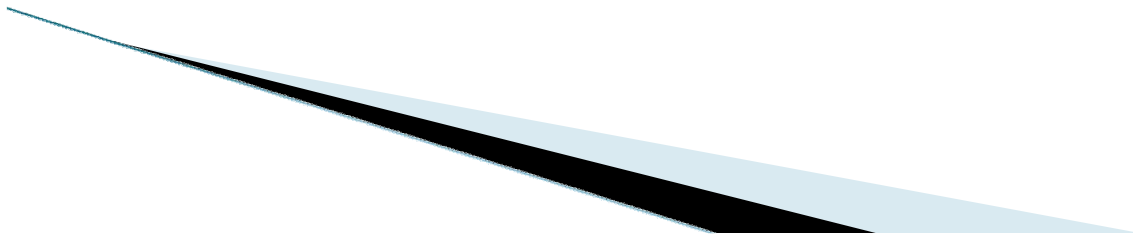
- ▶ Positiivinen ja empiristinen behavioralismi ei anna vastausta organisaation tehokkuuskeskusteluun
 - ▶ Mielen kollektiivinen ohjelmointi, joka erottaa organisaation jäsenet muiden organisaatioiden jäsenistä (Hofstede 1983)
 - ▶ Perusolettamusten ja uskomusten kaikkein syvin ja tiedostamaton taso, joka on yhteinen organisaation jäsenille ja joka määrää organisaation näkemyksen itsestään ja ympäristöstään perusluontoisella, 'itsestään selvällä' tavalla
 - ▶ Malli, jonka ryhmä on keksinyt, löytänyt tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmiaan.
 - ▶ Malli on toiminut kyllin hyvin, jotta sitä voidaan pitää perusteltuna ja siksi opettaa ryhmän uusille jäsenille ongelmia koskevana tapana havaita, ajatella ja tuntea. (Schein 1985) – tapa jolla ryhmä ratkaisee ja saa tukea arkipäivän ongelmiin
- 

Geert Hofsteden (1992) kulttuuritutkimus

- ▶ Organisaatiokulttuurin ytimen muodostavat arvot
- ▶ Arvoja on vaikea havaita tai niistä on vaikea keskustella
- ▶ **Neljä kansallisen kulttuurin arvoulottuvuutta**
 - etäisyys vallasta
 - kollektiivisuus vs yksilöllisyys
 - feminiinisyys vs maskuliinisuus
 - epävarmuuden välttämispyrkimys
 - **Organisaatiokulttuurin kuusi ulottuvuutta**
 - prosessikeskeinen vs tuloskeskeinen
 - ihmislähtöinen vs työlähtöinen
 - samastumiskohteena organisaatio vs työtehtävät
 - avoin järjestelmä vs suljettu järjestelmä
 - löyhä valvonta vs tiukka valvonta
 - normatiivinen vs käytännönläheinen

Tarkoitus ja tutkimustehtävä

- ▶ Kuvata sosiaali- ja terveysalan kahden perusturvan kuntayhtymän työyhteisön arvoja
- ▶ Tutkimustehtävänä on selvittää
 - Minkälaiset arvoulottuvuudet ohjaavat sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä
 - Mitkä tekijät selittävät näiden ulottuvuuksien esiintymisen eroja.

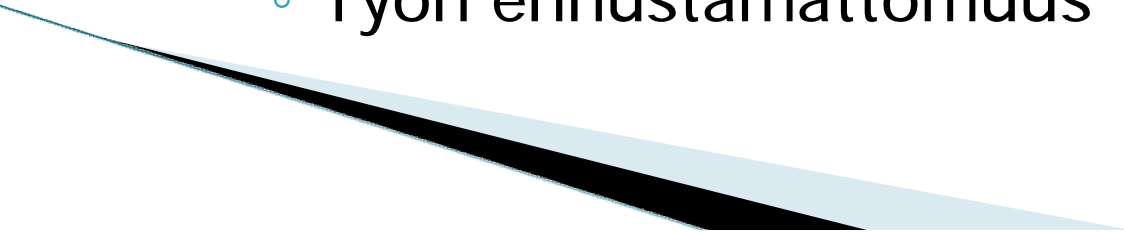


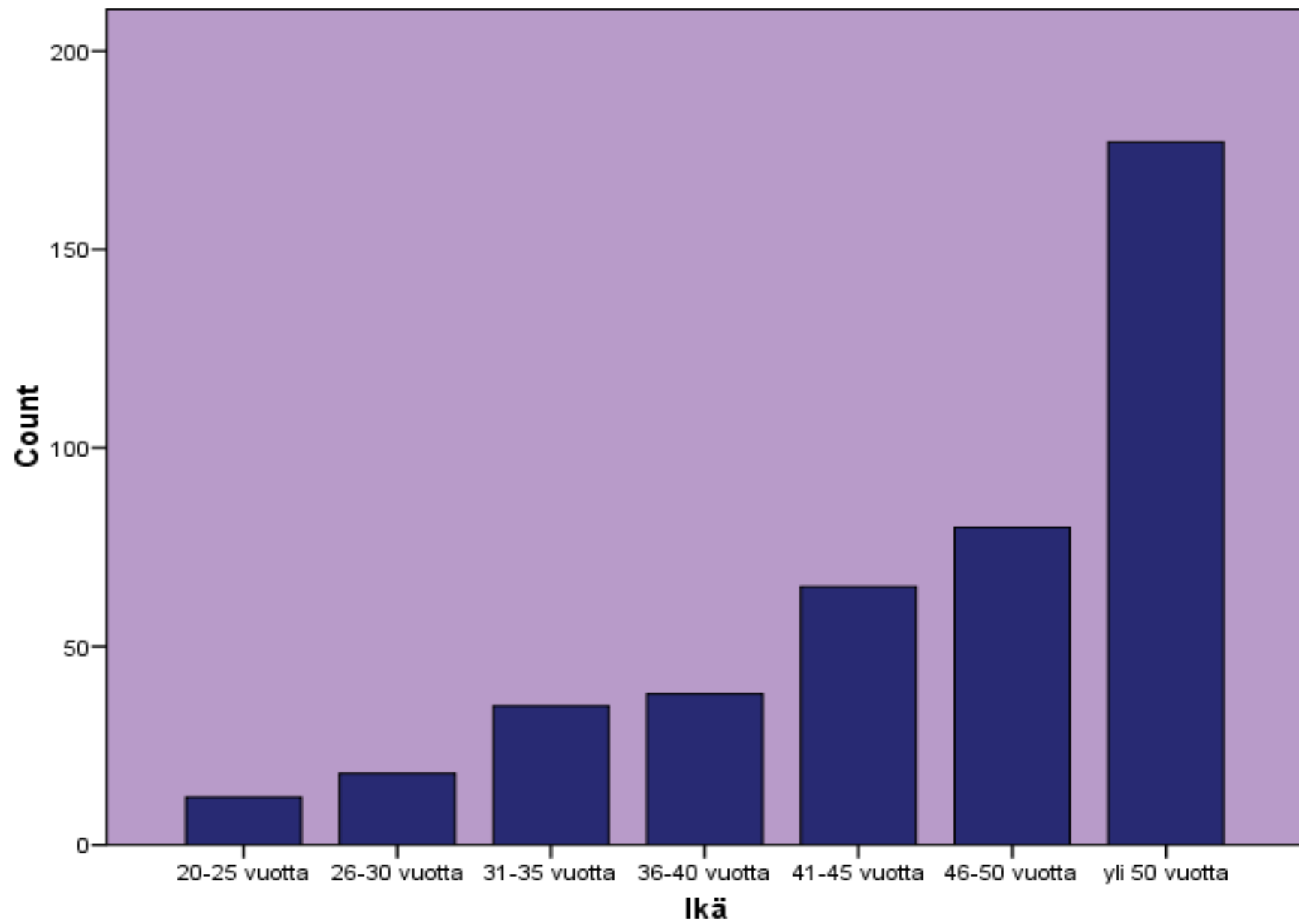
Aineistonkeruu

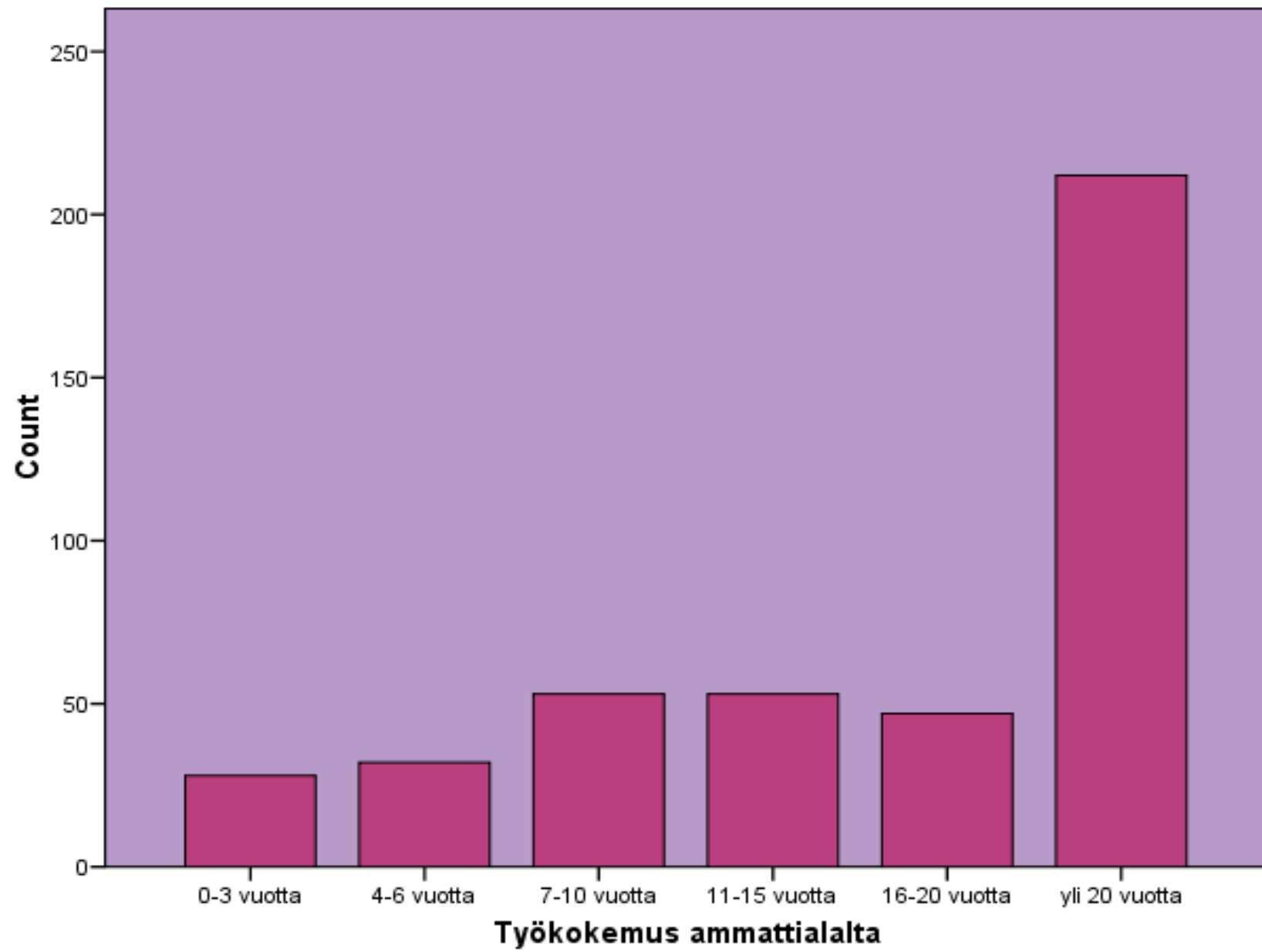
- ▶ Kohdeorganisaatioina kaksi sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavaa kuntayhtymää (neljä ja viisi kuntaa)
- ▶ Likert asteikko
 - (1 Täysin samaa mieltä \longleftrightarrow 5 Täysin eri mieltä)
- ▶ Kyselylomakkeessa 12 taustamuuttujaa ja 62 organisaatioarvoja mittaavaa muuttujaa
- ▶ Webropol -kysely 2009 syksyllä 970 vastaajalle, joista 427 vastasi (44 %)

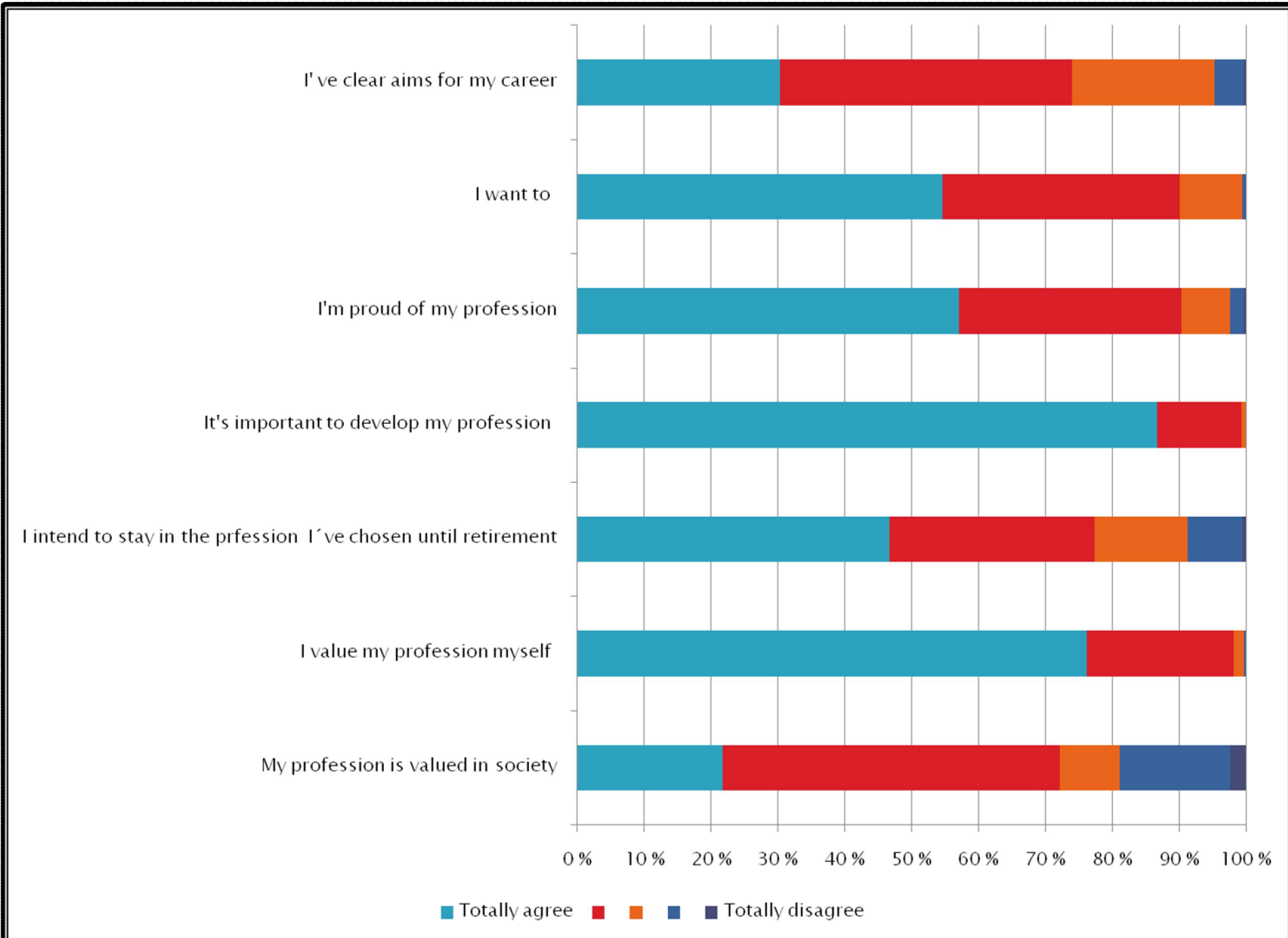


Aineiston analyysi

- ▶ Kuvailevat menetelmät, ka -vertailut
 - ▶ Summamuuttujat (Cronbach alfa ,707 - ,745)
 - Ammattiin sitoutuminen
 - Johdon ja työyhteisön jäsenten tasavertaisuus
 - Autoritaarinen johtaminen
 - Yksilön johtaminen
 - Kollektiivinen johtaminen
 - Työyhteisön ihmissuhteiden merkitys
 - Työn ennustettavuus
 - Työn ennustamattomuus
- 

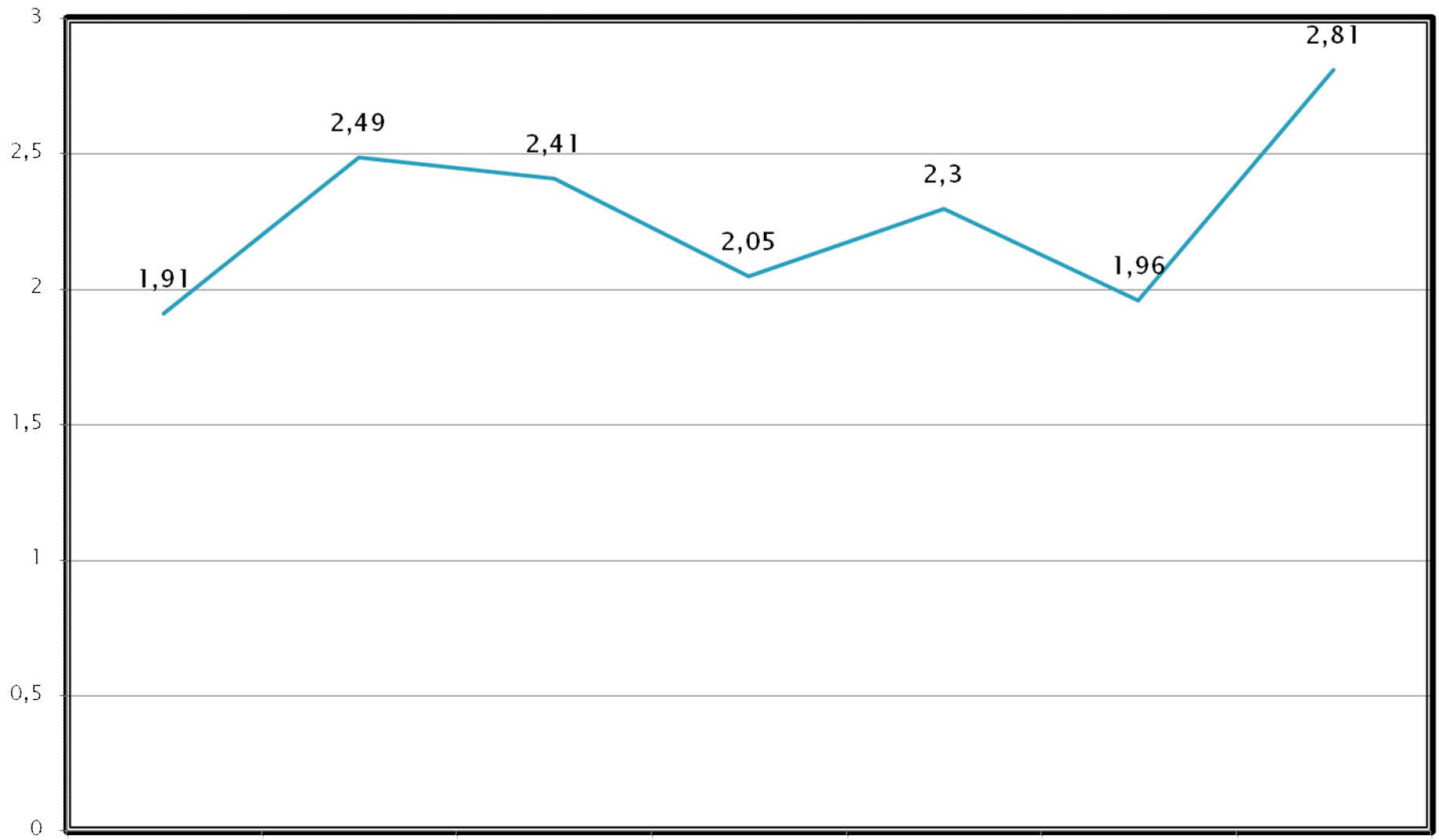




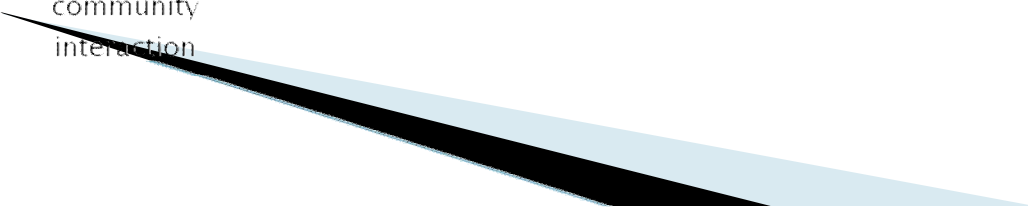


6. Seuraavat väittämät liittyvät käsityksiisi omasta ammatistasi

	Täysi n samaa mieltä	Jksn samaa mieltä	Neut- raali	Jksn eri mieltä	Täysi n eri mieltä	Yhteensä	ka.
Ammattiani arvostetaan yleisesti yhteiskunnassa	64	122	24	36	8	254	2,22
Arvostan itse omaa ammattiani	196	55	3	1	0	255	1,25
Aion pysyä valitsemallani alalla eläkkeelle pääsyyn asti	123	70	43	18	1	255	1,84
Oman ammattialani kehittäminen on tärkeää	216	38	1	0	0	255	1,16
Olen ylpeä omasta alavalinnastani	142	88	19	5	1	255	1,57
Haluan vahvistaa ammattini näkyvyyttä yhteiskunnassa	132	95	26	1	0	254	1,59
Minulla on selkeitä tavoitteita uralleni	71	120	54	9	0	254	2

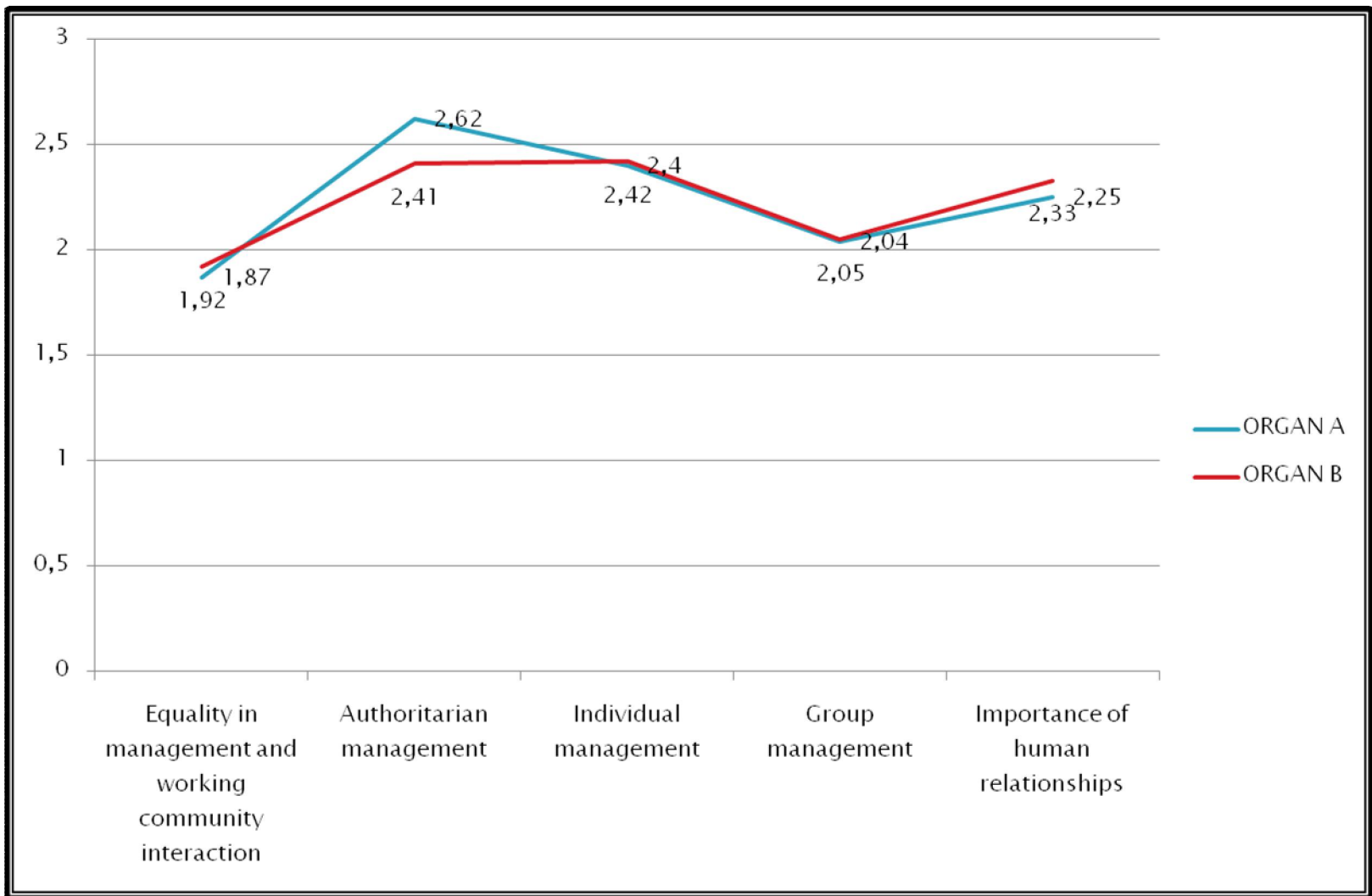


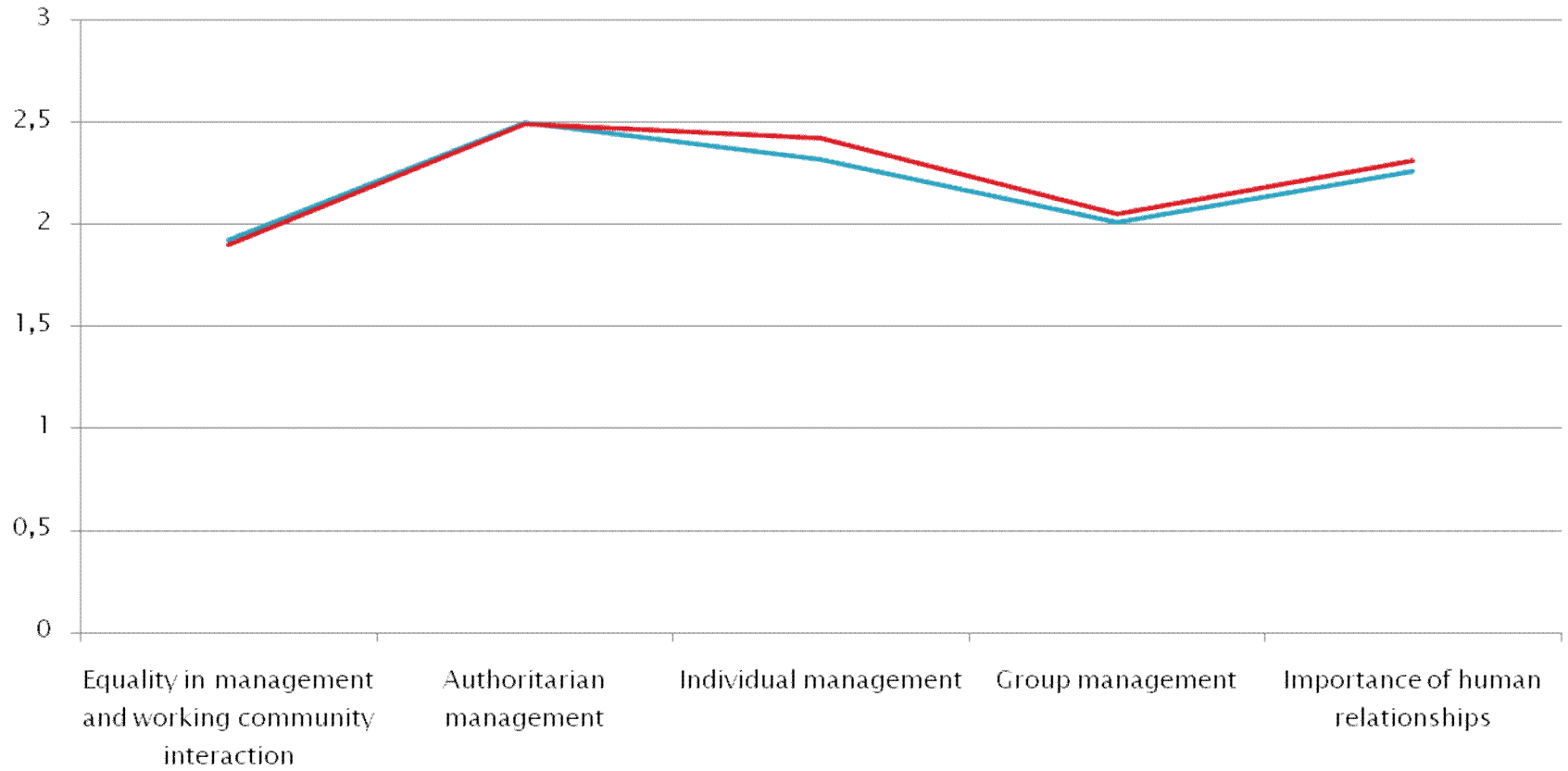
Equality in management and working community interaction



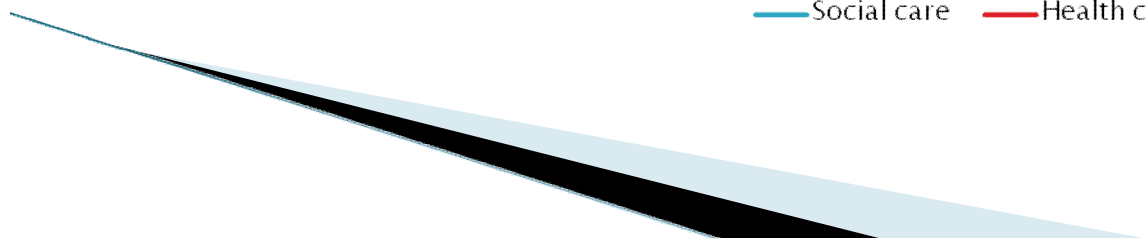
Esimiehen ja alaisen väliset suhteet

	Täysi n samaa mieltä	Jksn samaa mieltä	Neut- raali	Jkn eri mieltä	Täysi n eri mieltä	Yhteensä	ka.
Voin esittää eriäviä mielipiteitä omalle esimiehelle	102	107	23	20	3	255	1,88
Voin esittää eriäviä mielipiteitä organisaation johdolle	26	91	72	54	12	255	2,75
Voin esittää ideoitani ja ajatuksiani omalle esimiehelle	142	86	15	11	1	255	1,6
Voin esittää ideoitani ja ajatuksiani johdolle	43	76	77	39	17	252	2,65
Esimiehiä ja alaisia kohdellaan tasa-arvoisesti	25	83	52	75	20	255	2,93
Voin tehdä työtäni itsenäisesti	88	129	17	16	5	255	1,91
Esimiehen on tärkeä keskustella toiminnan suunnittelusta alaisten kanssa	189	59	6	1	0	255	1,29
Toiminnan onnistumisesta tulee vastuuta jakaa kaikille	170	78	7	0	0	255	1,36
On hyväksyttävää antaa palautetta esimiehelleni	154	81	13	6	1	255	1,51



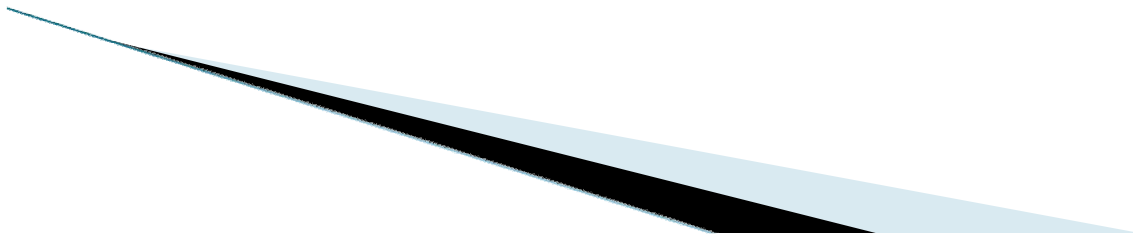


— Social care — Health care

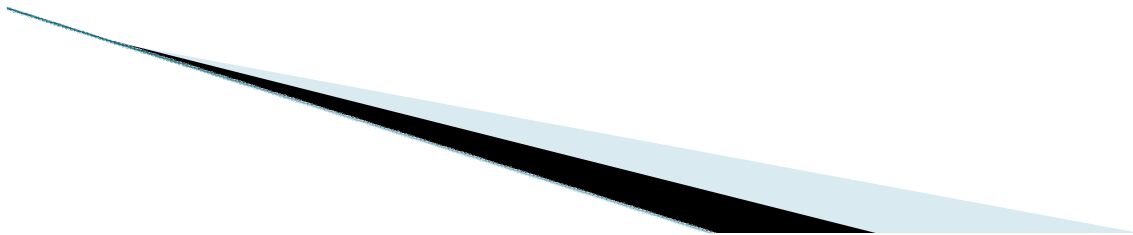


Johtopäätökset

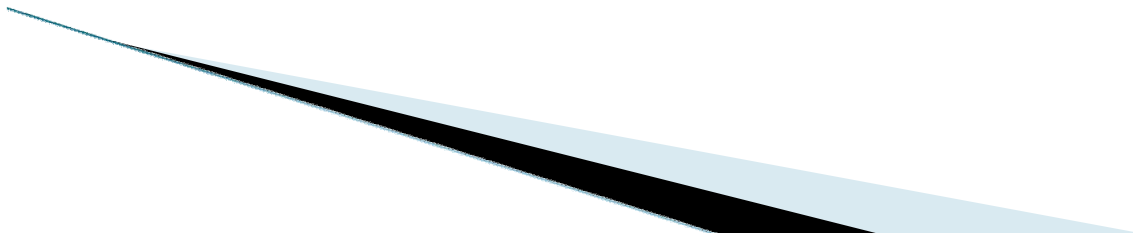
- ▶ Vastaajat olivat vahvasti sitoutuneita ammattiinsa ja uraansa sosiaali- ja terveysalalla
- ▶ Tasavertaisuus johdon ja henkilöstön suhteessa painottuu autoritaarista johtamista enemmän
- ▶ Organisaatiossa B autoritaarinen johtaminen painottuu jonkin verran enemmän
 - Alakohtaisuus (sosiaali- tai terveysala) ei ole yhteydessä eroon, kyse on enemmänkin organisaatiokohtaisesta kulttuurista

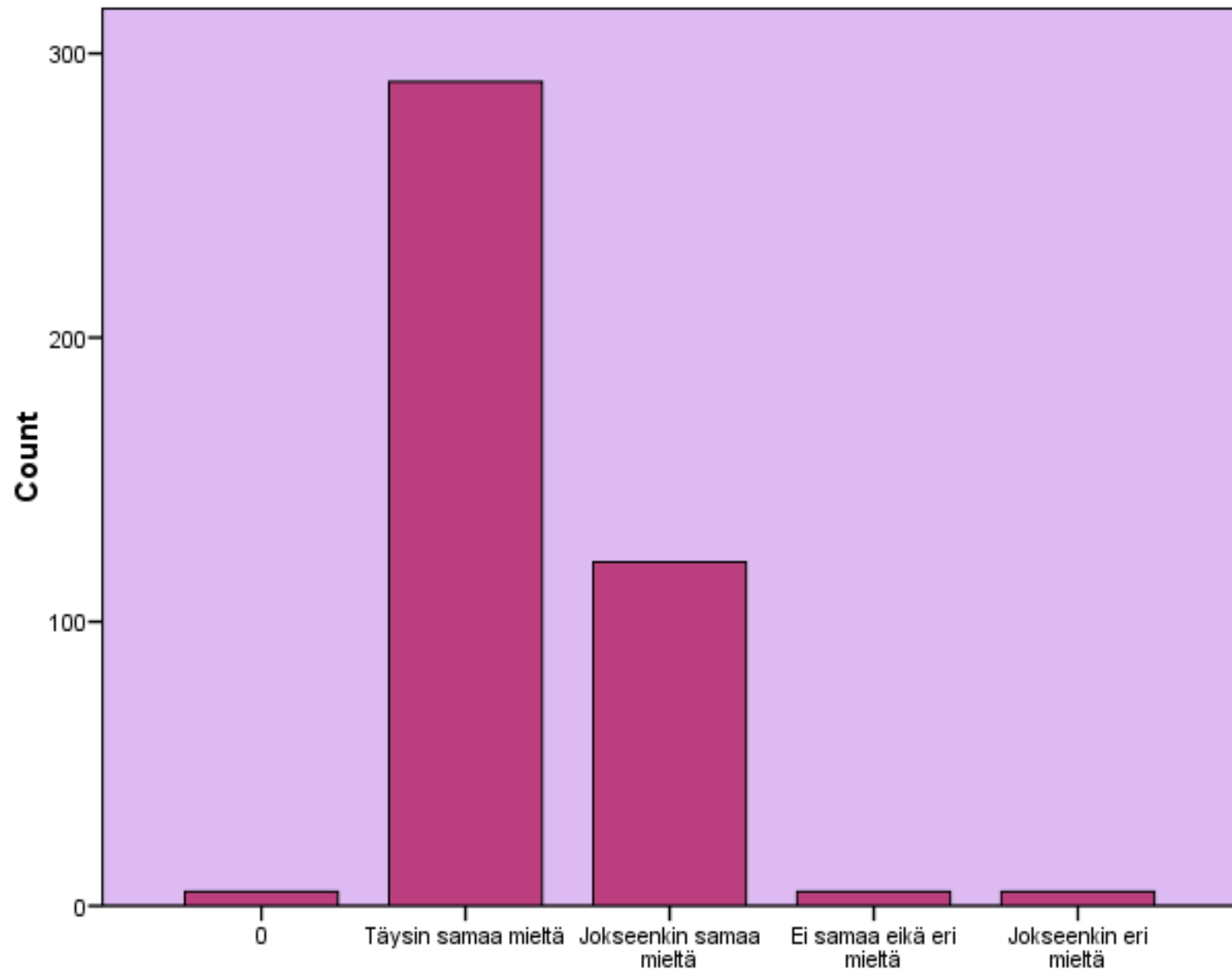


- ▶ Femininiiset arvot painottuvat työyhteisöissä
- ▶ Maskuliinisuus ja feminiinisyys eivät ole välttämättä vastakkaisia ulottuvuuksia sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä: kulkevat rinnakkain, maskuliiniset arvot ovat edellytys feminiinisille arvoille



- ▶ Työyhteisöjen heikoimmin menestyviä kohtaan ei välttämättä tunneta myötätuntoa (40 % tuntee) niitä työntekijöitä kohtaan, joilla on ongelmia selvitä työtehtävistään
 - Jatkuvan muutoksen tuomat haasteet ja työn kuormittavuus: jos joku ei selviä työtehtävistään, se nostaa työn kuormittavuutta
 - Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisena voi kohdata asiakastilanteita, joissa työntekijän huonontunut suoriutuminen työstä voi olla vaarallista asiakkaille tai muille työntekijöille





Hyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä työyhteisössä

