

Abstrakti Työelämän tutkimuspäiville 10.12.2020

Työryhmä: 12. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa – Koordinaattorit Juha Antila & Niilo Hakonen

Anu Järvensivu, Annica Isacson, Eija Raatikainen, Henna Heinilä, Nina Simola-Alha

Kaaosteoreettinen lähestymistapa organisaatiositoutumista vahvistaviin johtamis- ja kehittämiskäytäntöihin

Esityksessä tarkastellaan niin työelämän ja väestörakenteen muutosten kuin koronapandemiankin valossa keskeistä teemaa, sillä se kohdistuu hiljattain valmistuneiden it- ja sote-alan työntekijöiden organisaatiositoutumiseen ja sen edistämisen mahdollisuuksiin. Laajempaan tavoitteena on rakentaa holistinen, eli sitoutumisen dynaamisuuden ja toimintaympäristöjen kompleksisuuden huomioiva, viitekehys organisaatiositoutumisen ja sen kehittämisen tarkasteluun. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on asemoida johdon ja esimiesten palaute ja kannustus suhteessa organisaatiositoutumiseen, organisaation kehittämiseen ja työntekijöiden osaamisen edistämiseen. Teoreettisena viitekehyksenä käytetään työurien kaaosteoriaa. Tutkimusympäristöinä on sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikkoja, joista kolme on sote-alalta ja kaksi it-alalta. Aineisto kerättiin kuvadialogipajoissa ja focus-ryhmähaastatteluissa syksyllä 2019 ja analysoitiin abduktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimuksen tulosten mukaan organisaatiositoutuminen on monenlaisten tekijöiden yhteisvaikutuksessa dynaamisesti muotoutuvaa. Se sijoittuu yksilön työuraan nähden kompleksisten järjestelmien välisten vuorovaikutussuhteiden maailmaan ollen enemmän vuorovaikutussuhteen ominaisuus tai tila kuin yksilön psykologinen tila, tunne, sitovan voiman kokemus tai teko. Tästä johtuen esimiestyön ja johtamisen kannalta kiinnostaviksi nousevat aiemman tutkimuskirjallisuuden jo tunnistamien yksilöä sitouttavien tekijöiden ohella sitoutumisen kehkeytymistä tukevat käytännöt. Nämä luokiteltiin tutkimuksessa 1) työntekijän toimintaa ja kehittymistä organisaation toimintatapaan sopeuttaviin käytäntöihin ja 2) organisaatiota ja työntekijää eteenpäin kehittäviin yhteistä kehityssuuntaa rakentaviin käytäntöihin. Johdon palaute on luettavissa ensin mainittuihin, systeemin vallitsevaa tilaa vahvistaviin käytäntöihin, kun taas kannustus lukeutuu jälkimmäisiin, systeemistä eteenpäin kytkeytymistä aikaan saaviin, käytäntöihin. Tutkimuksen perusteella ehdotetaan, että organisaatiositoutumisen tutkimuksissa käytettäisiin holistisia dynaamisia käsitteellistyksiä ja tutkimusasetelmia sekä huomioitaisiin samankaltaisten kehityssuuntien ja niiden kehkeytymistä tukevien käytäntöjen merkitys sitoutumiselle. Myös keskustelut nuorten sitoutumisesta tai sitoutumattomuudesta tulisi asettaa tällaiseen kontekstiin. Tutkimustulokset puoltavat henkilöstön osallisuutta vahvistavaa kehittämistoimintaa ja johtamista, joiden osana tulisi olla myös henkilökohtaisten työurien ja organisaation kehityskulkujen yhteensopivuuden avoin tarkastelu.