



***PSYKOLOGISEN SOPIMUKSEN
MAHDOLLISET MUUTOKSET;
tarkastelunäkökulmana
Puolustusvoimien
työilmapiirikyselyt***

***Suomen Sotilassosiologisen Seuran vuosikokous
25.4.2013***





Historiaa ja tutkimusta



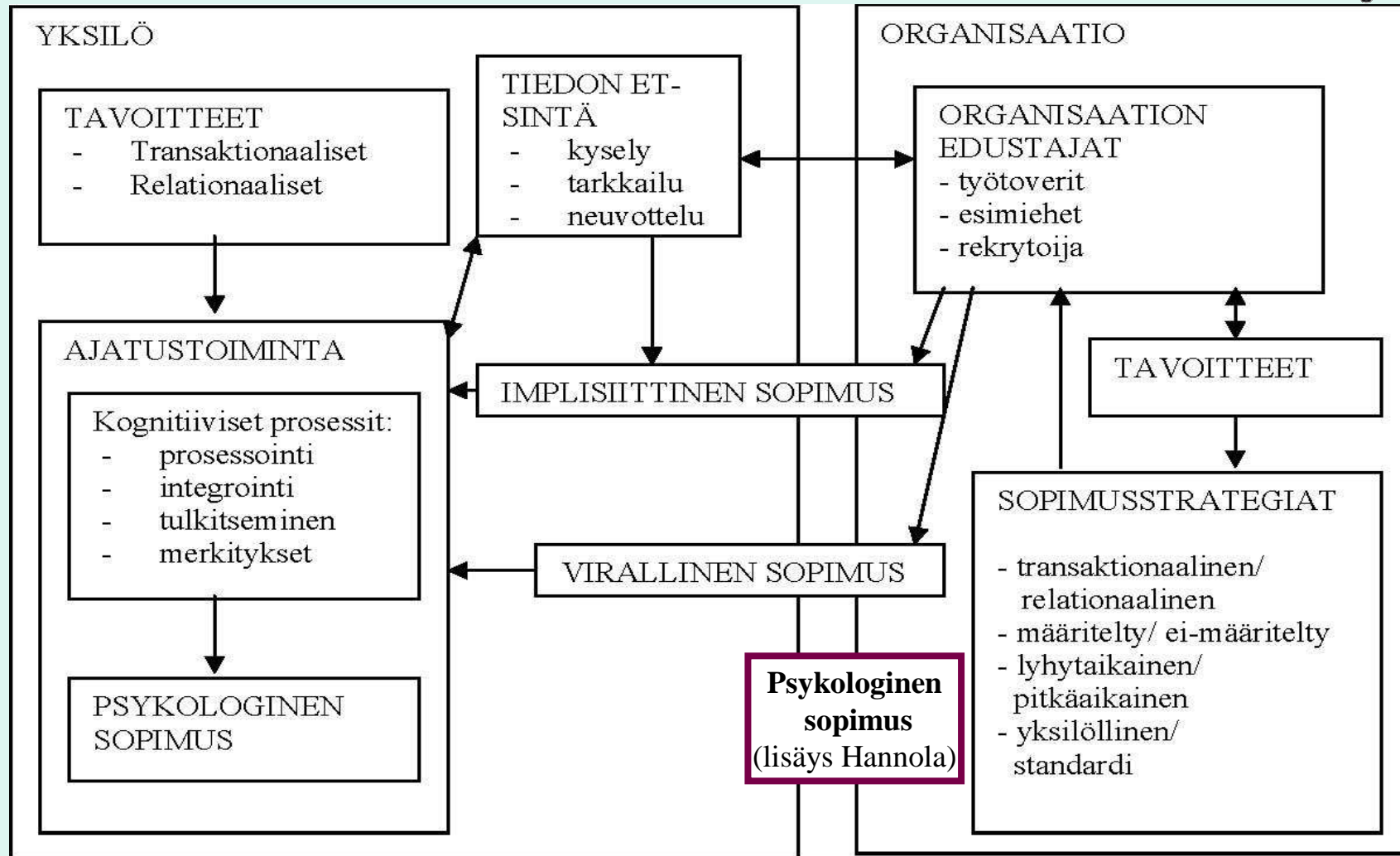
- Psykologisesta sopimuksesta voidaan käyttää myös nimitystä sosiaalinen sopimus
- Tutkimuksen juuret ulottuvat 1960-luvulle:
 - Argyris, Levinson et al., Schein
 - Näkökulmina mm. lupauten ja velvollisuuksien kaksisuuntainen vaihtosuhde, sopimuksen dynaamisuus
- Uusi tutkimussuuntaus 1989 ->
 - Rousseau, Guest, Coyle-Shapiro, yms.
 - Työntekijän näkökulma
 - Juuri nyt tutkimuksen fokuksessa työnantajan näkökulma ja sopimuksen muotoutuminen
- **Rousseau'n määritelmä:**

”Yksilön uskomukset koskien ehtoja ja olosuhteita molemminpuolisessa vaihtosopimuksessa keskeisen henkilön ja toisen osapuolen välillä. Psykologinen sopimus tulee esiin, kun toinen osapuoli uskoo, että lupaus tulevaisuuden vastapalveluksista on syntynyt, panos annettu ja näin ollen velvollisuus on luotu takaamaan tulevaisuuden hyödyt.”





Psykologisen sopimuksen muotoutuminen



(Shore & Tetrick 1994, 96)





Sopimusjatkumo



TRANSAKTIONAALINEN		RELATIONAALINEN	
Taloudellinen	—	Pääpaino	Taloudellinen, emotionaalinen
Osittainen	—	Sisällyttäminen	koko henkilö
Rajattu, määrätty	—	Aikaväli	Avoin, määräämätön
Kirjoitettu	—	Virallisuus	Kirjoitettu, kirjoittamaton
Staatintinen/ muuttumaton	—	Pysyvyys	Dynaaminen/ muuttuva
Kapea	—	Laajuus	Laaja
Julkinen, havaittavissa	—	Taloudellinen, kokemus	Subjektiiivinen, ymmärretty

IDEOLOGINEN

ULOTTUVUUS

-Ei oman edun tavoittelua, vaan ammatilliset ja sosiaaliset päämäärät

-Painotus: organisaation mission / tarkoituksen toteuttamiseen

- edunsaaja on laajempi kuin itse ja / tai organisaatio -> edunsaajana yhteiskunta tai joku segmentti siinä

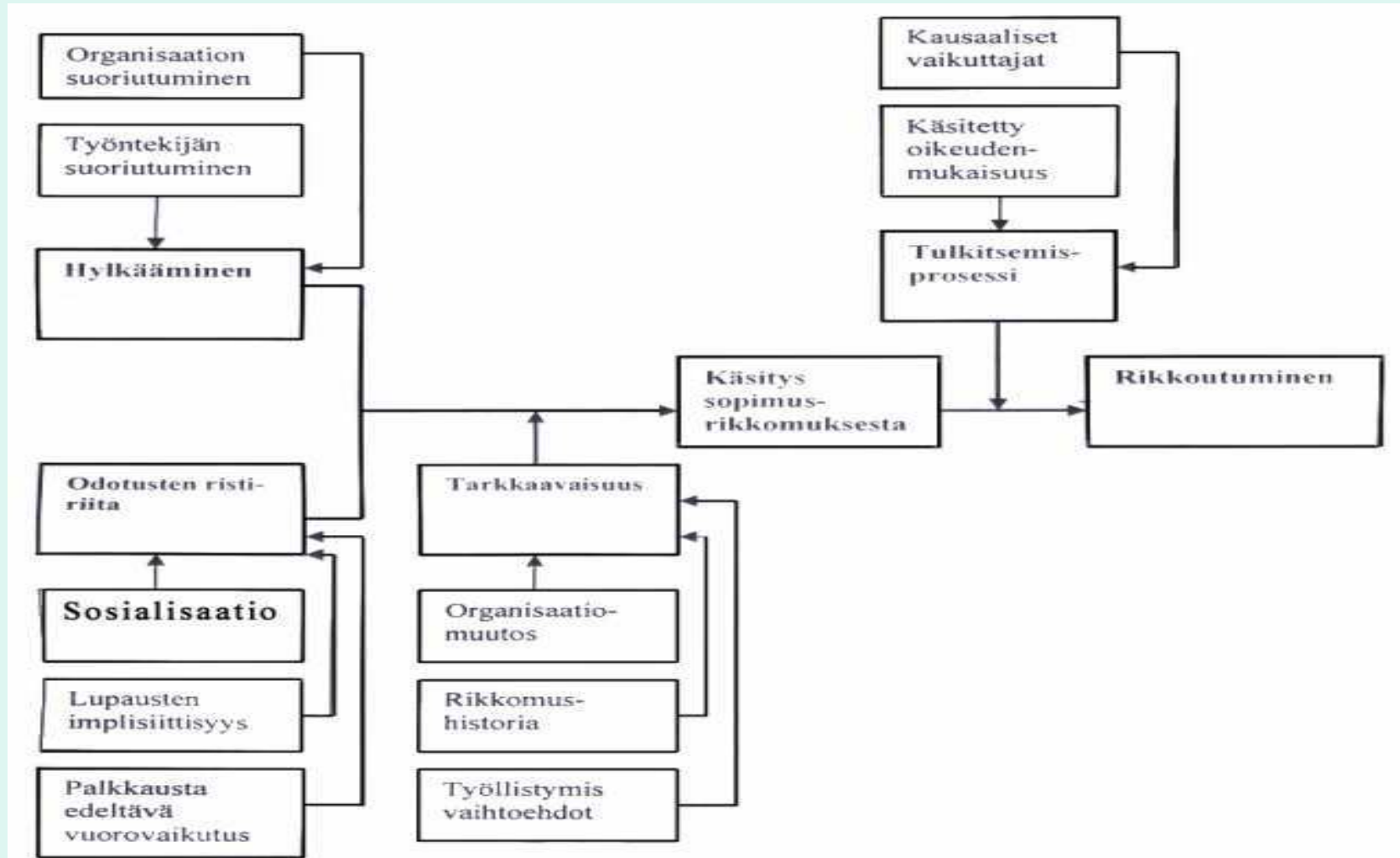
-pv:n henkilöstön, erityisesti upseerien, diskurssissa ideologiset motiivit vahvoina

(O'Donohue & Nelson 2007, ks. Nurmi 2009, 80 -82)





Psykologisen sopimuksen rikkomukseen ja rikkoutumiseen vaikuttavat tekijät



(Robinson & Morrison 2000, 527)





Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen seuraukset



Rikkoutumisella on affektiivisiä, asenteellisia ja käyttäytymiseen vaikuttavia seurauksia:

- epäluottamus, kyynisyys, skeptisyys, vihamielisyys lisääntyvät
- työntekijöiden huonotuulisuus ja pahoinvointi lisääntyy
- sitoutuminen työtä kohtaan laskee
- sitoutuminen työnantajaa kohtaan laskee
- työtyytyväisyys alenee
- aikomus vaihtaa työpaikkaa voimistuu
- vapaaehtoinen työ (extra-role performance) organisaatiossa laskee
- työsuoritus voi laskea
- alaistaidot huonontuvat

(mm. Robinson 1996; Tekleab, Takeuchi & Taylor 2005; Turnley & Feldman 1998; Conway & Brinner 2002; Coyle-Shapiro & Kessler 2000)





Psykologisen sopimuksen mittaaminen



Psykologisen sopimuksen täyttäminen:

- a) Lähes kaikki työnantajani antamat lupaukset on toistaiseksi pidetty (käännetty).
- b) Työnantajani on suoriutunut hyvin täyttämällä minulle antamansa lupaukset (käännetty).
- c) Työnantajani on tehnyt toistaiseksi erinomaista työtä täyttämällä minulle antamansa lupaukset (käännetty).
- d) En ole saanut kaikkea sitä mitä minulle luvattiin korvaukseksi työstäni.
- e) Työnantajani on rikkonut monia minulle antamia lupauksia vaikka olen täyttänyt oman osuuteni sopimuksesta.

Psykologisen sopimuksen rikkominen:

- a) Tunnen huomattavasti vihaa organisaatiotani kohtaan.
- b) Tunnen, että organisaationi on pettänyt minut.
- c) Tunnen, että organisaationi on pettänyt meidän välisemme sopimuksen.
- d) Tunnen itseni erittäin turhautuneeksi tavasta, jolla organisaationi on minua kohdellut.





Helsingin Ilmatorjuntarykmentti



- Tilastollinen tutkimus 2012: ”Tee työtä jolla on tarkoitus”
- Suurimmat negatiiviset muutokset työilmapiirikyselyn aineistossa ovat vuoden 2003 kohdalla – olisiko psykologinen sopimus voinut murtua jo silloin?
- Nurmi (2009) toteaa, että lakkautushuhuja on ollut liikkeellä jo 1990-luvun puolivälissä ja että vuosina 2001 – 2003 puheet kehitettävästä varuskunnasta (ao. yksiköstä) lakkasivat ja jo suunniteltuja kehittämis- ja rakennushankkeita alettiin perua tai siirtää
- Palkkausjärjestelmään liittyvät muutokset ja sisäiset ristiriidat muonituskeskuksessa ovat saattaneet lakkauttamishuhuja enemmän vaikuttaa arviointeihin vuonna 2003 (henk.koht. tiedoksiinto Nurmi)

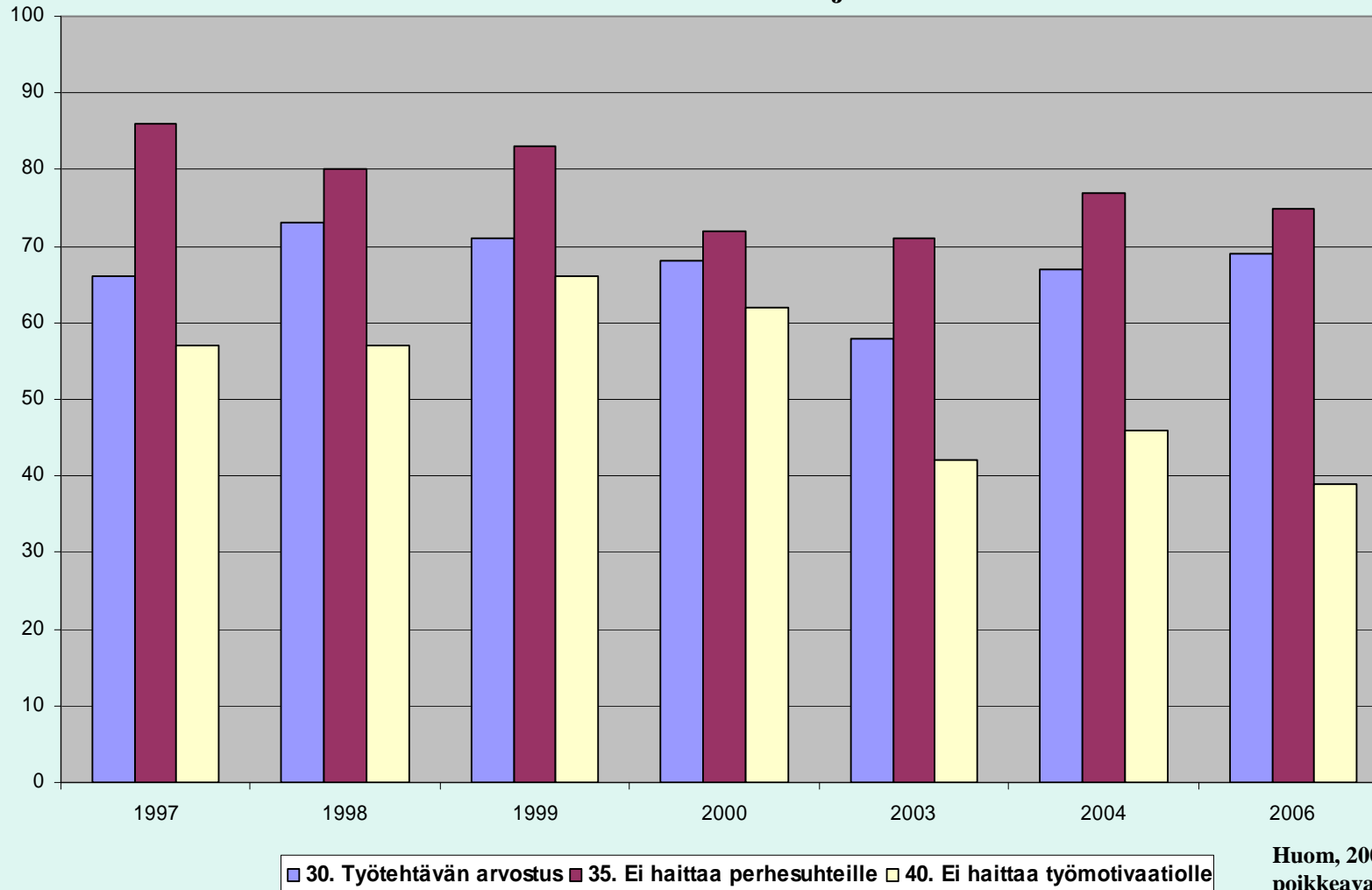




Helltr, työilmapiirikyselyt 1997 - 2006



Samaa mieltä olevien suhteellinen osuus kaikista vastaajista



Huom, 2006 poikkeava vastaajamäärä

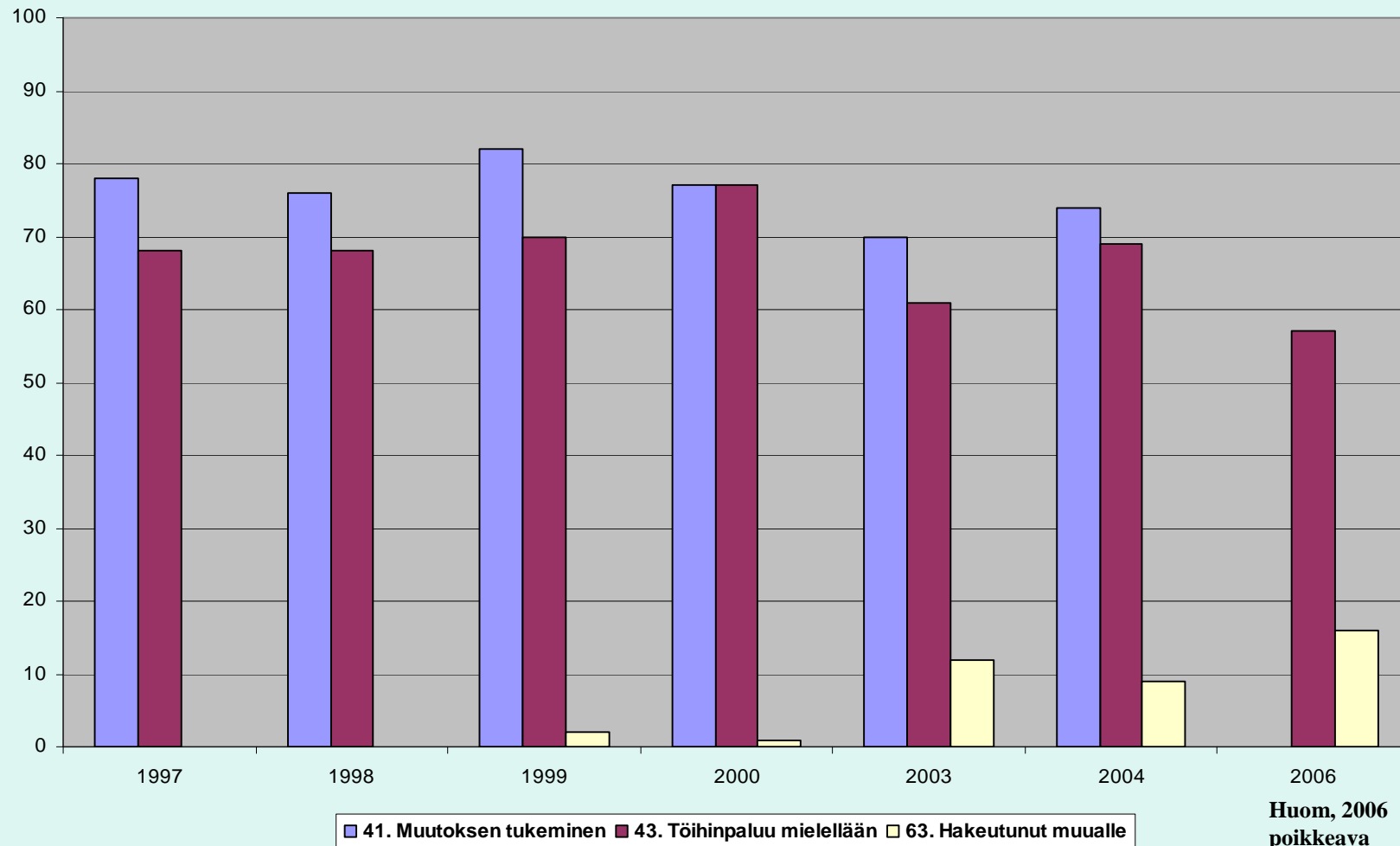




Helltr, työilmapiirikyselyt 1997 - 2006



Samaa mieltä olevien suhteellinen osuus kaikista vastaajista



Huom, 2006
poikkeava
vastaajamäärä





Helsingin Ilmatorjuntarykmentti



- Laadullinen, narratiivinen tutkimus 2009: ”Kyllä kruunu pojastaan huolen pitää” (Soini Nurmen lisensiaattitutkimus)
- Tutkimuksessa ei ollut suoria kysymyksiä psykologisesta sopimuksesta tai sen rikkoutumisesta
- Kuitenkin psykologiset sopimukset olivat selkeästi relationaalisia ja toisaalta myös ideologisia; vain yksi (26:sta) oli transaktionaalinen

Sitä samaa tekemisen ”raivoa” ei ole ainakaan vielä löytynyt. Enää ei vaivaa yhtään, vaikka joku homma jää tekemättä. Aikaisemmin yritin tehdä kaikki työt niin hyvin kuin mahdollista. 70f. (Nurmi 2009, 123)

Lakkautuksen jälkeen yksikkömme tulevaisuus on edelleen avoin – olemme käytännössä olleet ”lakkautusuhan alla” vuodesta 2003, ja edelleenkin odotamme joka päivä uutisia siitä, mihin ehkä olemme siirtymässä. Käytännössä tämä on näkynyt pitkälle koulutetun henkilöstön siirtymisessä muihin tehtäviin, jolloin vuosien (ja satojen tuhansien eurojen) koulutus ulkomailla ym. On siirtynyt siviilitehtäviin tai kokonaan toisiin tehtäviin meidän alallamme. Itse olen huomannut pikku hiljaa kypsytäväni siihen, ettei tulevaisuutta pysty yhtään suunnittelemaan... lakkauttaminen ei ole vielääkään päättynyt, vaan jäänyt roikkumaan ilmaan. 7e. (Nurmi 2009, 130)





Helsingin Ilmatorjuntarykmentti



- lakkauttaminen meni paremmin kuin odotin. Henkilöstön henkinen romahtaminen, joka olisi näkynyt lisääntyneenä sairauspoissaoloina tai päihdeongelmana, jäi hyvin vähäiseksi. Samoin kurinpitoasiat palkatun henkilöstön osalta pysyivät ”normaalilla tasolla” lakkautuksesta huolimatta. 5f. (Nurmi 2009, 131)
- eikä siirtyminen johonkin toiseen yhtiöön enää tunnu niin vieraalta. 7d. (Nurmi 2009, 132)
- -otteista kuului suoranaista välinpitämättömyyttä-- Kukaan ei missään vaiheessa kysynyt syitä -lähtöni, tehnyt ehdotuksia asioiden korjaamiseksi tai ollut millään lailla kiinnostunut siitä, millainen kokemus neljä ja puoli työvuotta olivat olleet tai millaisia kehitysehdotuksia olisin voinut antaa. Upseeri tulee ja upseeri lähtee, onhan noita täällä vielä jäljellä. Mutta kuinka kauan...? 31c. (Nurmi 2009, 135)
- siviilityöntekijät jäi syrjään, ei puhuttu selkokielellä. Siviilityöntekijät eivät ymmärtäneet kohtaloaan tai kokivat sen ahdistavana. 76d. (Nurmi 2009, 137)
- Kuusi nuorta sotilasviranhaltijaa, kolme upseeria ja kolme opistoupseeria, irtisanoutuivat Rykmentin lakkautuksen myötä. Savon Prikaatista irtisanoutui yksi nuorempi upseeri (sotatieteen kandidaatti) ja kaksi opistoupseeria (Mikkeli alueellisen työryhmän loppuraportti, 2006, 16, Nurmi 2009, 159).

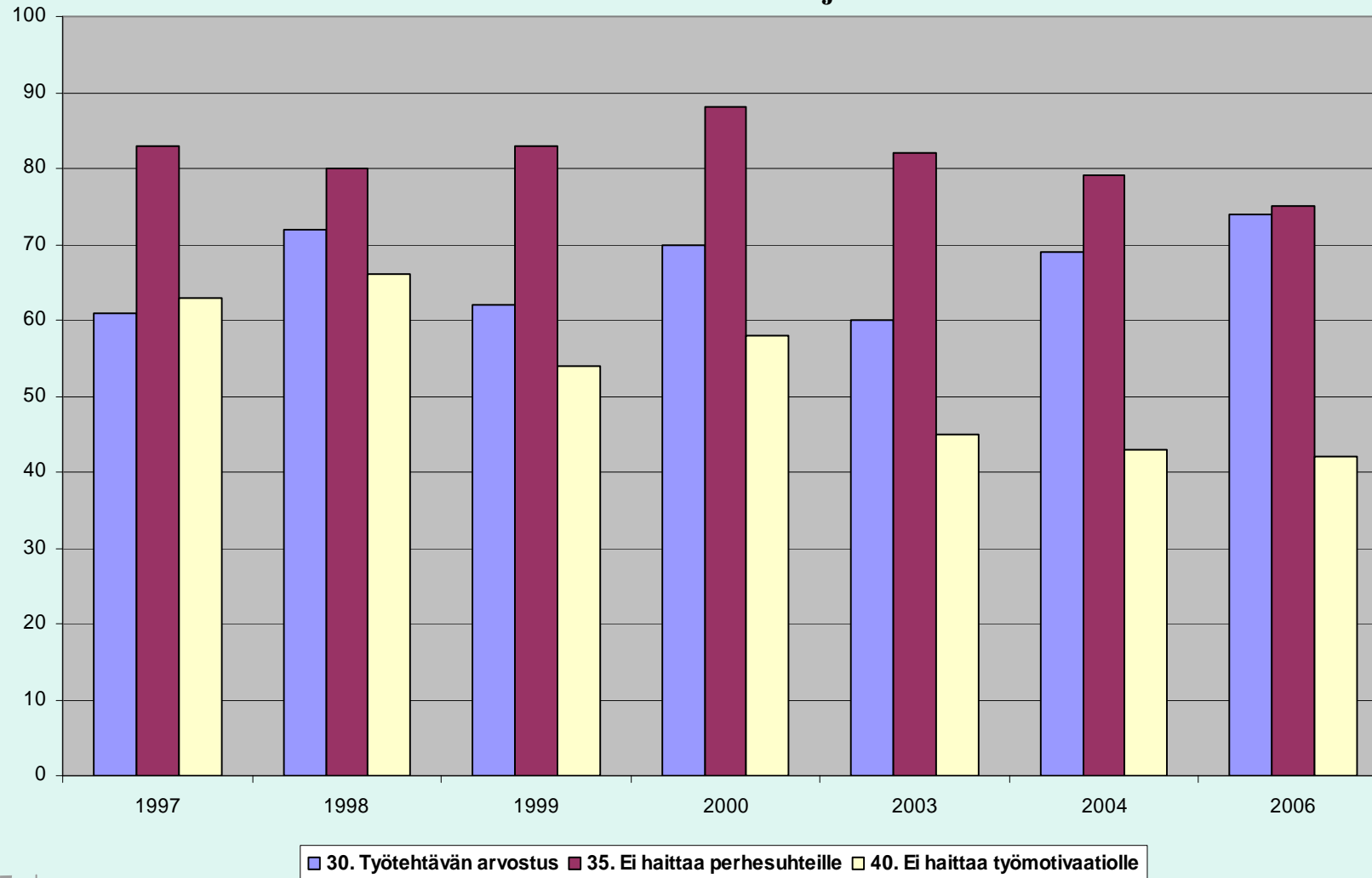




SavPr, työilmapiirikyselyt 1997 - 2006



Samaa mieltä olevien suhteellinen osuus kaikista vastaajista

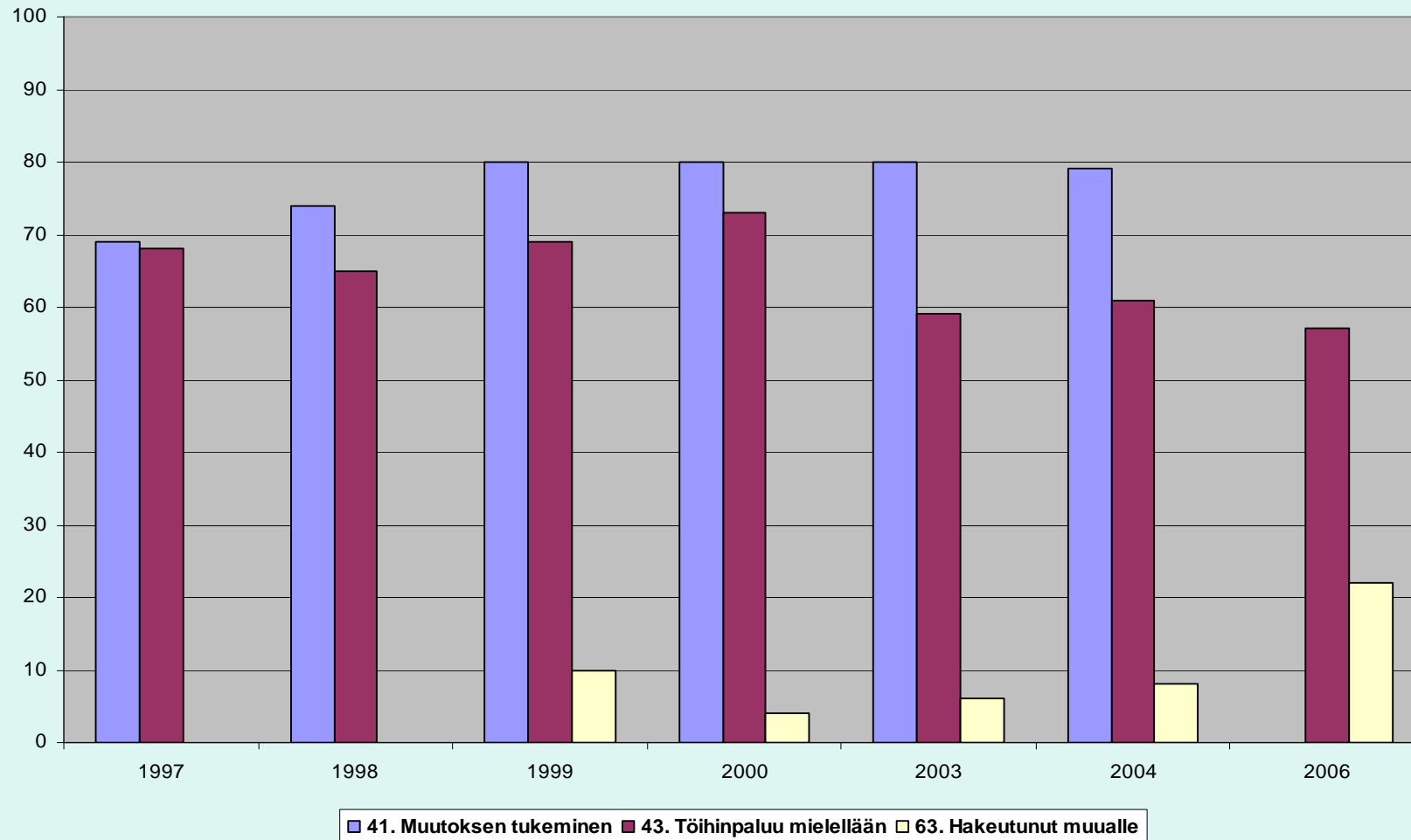




SavPr, työilmapiirikyselyt 1997 - 2006



Samaa mieltä olevien suhteellinen osuus kaikista vastaajista





Lähtökyselyt v. 2006 – 2007



- ”Motivaatiota haittaavat tekijät työyhteisössäni: Yksikköni tullaan lakkauttamaan vuoden 2006 lopussa ja sen toiminnot yhdistetään muihin yksikköihin. Yksikkömme henkilöstö on vähentynyt koko ajan siirtojen ja irtisanoutumisten takia, jolloin työmäärä on kasvanut, hiljaista tietoa on kadonnut ja työkuorman epätasainen jakautuminen on lisääntynyt. Epätietoisuus työn jatkuvuudesta on rasittanut henkisesti etenkin eräitä siviilityöntekijöitä.”
(Mies, siviili, Pääesikunta)
- ”Olen ollut pv:n palveluksessa noin 20 vuotta. Minulle puolustusvoimat on muutakin kuin työnantaja. Minulle on ollut kunnia olla pv:n palveluksessa. Haikein mielin lähdin pois palveluksesta. Syy, miksi lähdin pois, on töiden mahdollinen ulkoistaminen ”Kuja-hankkeen” myötä. On ollut henkisesti rasittavaa, kun on ollut pitkään epätietoinen töiden jatkumisesta ja Kuja:n etenemisestä ja sen myötä töiden siirtymisestä siviiliin. On vaikea erota palveluksesta, johon on tullut tunnesiteet.” (Mies, siviili, maavoimat / Varikko)
- Työskentelin yksikössä, joka oli ulkoistamisuhan alla (Kuja-hanke). Itse olisin ollut ulkoistamisen kannalla, mutta epätietoisuus laitoksen tulevaisuudesta aiheutti sen, että koko toiminta oli ”lamaantunut”. Odottava ilmapiiri on hyvin raskas. Kehittämistyöt pysähtyvät, kun kukaan ei tartu uusiin ideoihin. (Nainen, siviili, maavoimat / varikko)



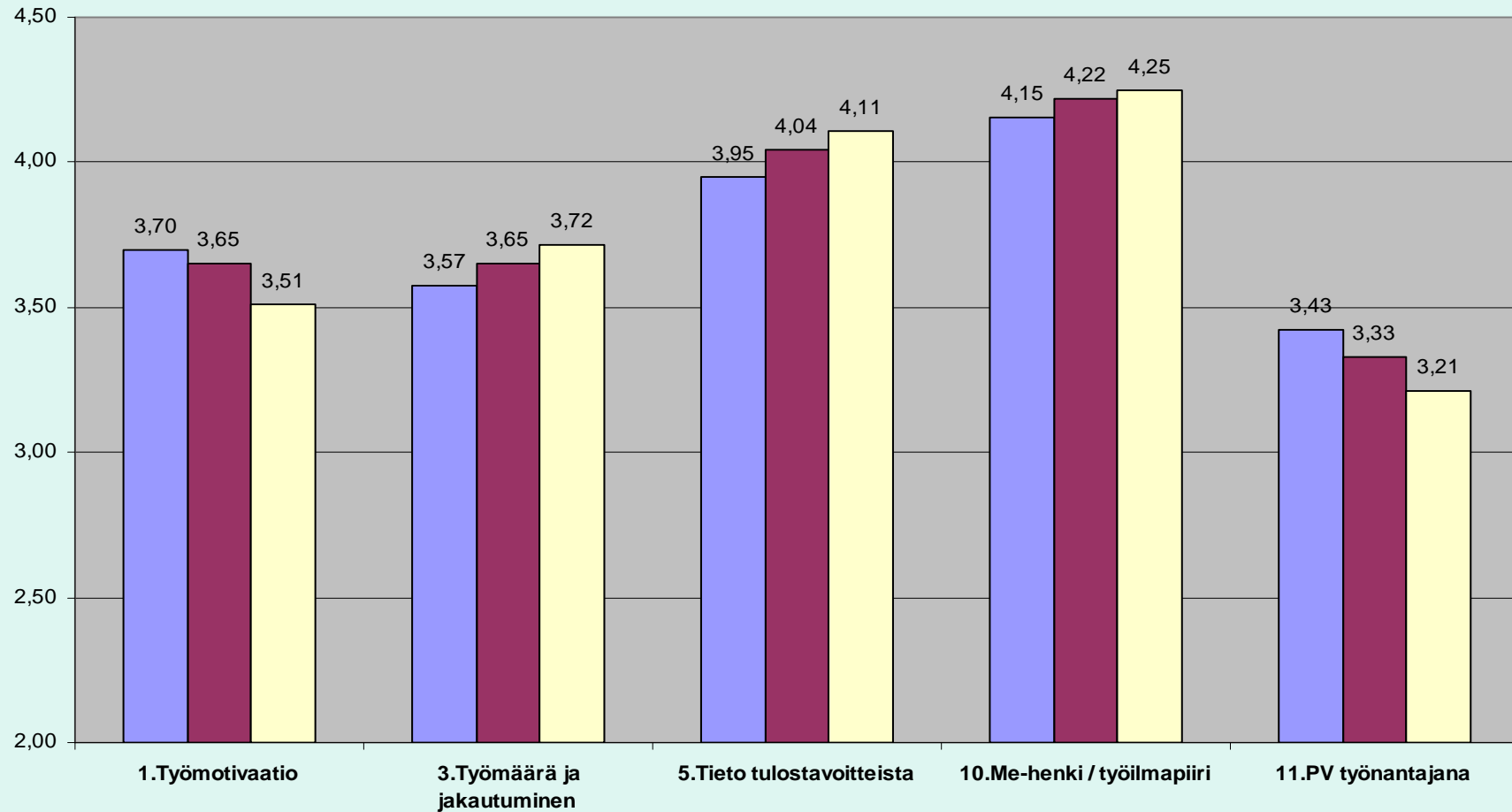


Tilastollisesti merkitsevät erot summamuuttujissa



muutosluokittain, v. 2012 työilmapiirikysely

PIENI MUUTOS ■ KOHTALAINEN MUUTOS □ SUURI MUUTOS





Kiitos mielenkiinnosta!

Anitta Hannola

Apulaistutkija, YTK, yhteisöpedagogi (amk)

Maanpuolustuskorkeakoulu,

Käyttäytymistieteiden laitos

p. 0299 530452, anitta.hannola@mil.fi

