

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Valtio-opin laitos	
Tekijä-Författare-Author Korhonen, Satu			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Kehittäjät ovat hyvin motivoituneita : psykologinen sopimus sosiaalipalvelujen työyhteisösidonnaisessa kehittämisessä			
Oppiaine-Läroämne-Subject Hallinto-oppi			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2008-05-12	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 78 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tutkimuksen kohteena on sosiaalipalvelujen työyhteisösidonnainen kehittäminen. Tällä viitataan kunnallisesti yhtenäiseen rakenteeseen, jossa kehittäjäsosiaalityöntekijät toimivat työyhteisöissä ja osallistuvat sekä kehittämis- että asiakastyöhön. Kehittäjillä on kunnallinen yhteistyöfoorumi, kehittäjäverkosto, jolle on asetettu yhtenäisiä päämääriä. Tutkimuksessa selvitetään, mitkä tekijät tukevat kehittäjäsosiaalityöntekijöiden työyhteisösidonnaisen kehittämiseen suuntautunutta työorientaatiota ja mitkä tekijät horjuttavat sitä.</p> <p>Teoreettinen viitekehys pohjautuu työn psykologisen sopimuksen teoriaan (Rousseau 1995). Työorientaatioiden psykologisen dynamiikan selittämiseksi on päädytty ennen kaikkea Watsonin (2002) edustamaan työn organisoimisen ja johtamisen tutkimuksen kriittiseen suuntaukseen ja O'Donohuen &amp; Nelsonin (2007) tapaan jaotella työntekijän ja työnantajan välinen vaihto psykologisessa sopimuksessa transaktionaalisen, relationaalisen ja ideologisen ulottuvuuden kautta. Teoreettisen viitekehysten keskeisenä valintakriteerinä esitetään se, että teoria liittyy yhteen työn organisoimisen, yksilöllisten kompetenssien ja profession kehittymisen näkökulmat.</p> <p>Tutkimusasetelma on laskettavissa ennen kaikkea psykologisen sopimuksen arviointiin suuntautuvaan tutkimuslinjaan, jota käytetään, kun halutaan analysoida psykologisen sopimuksen organisatorisia seurauksia. Keskeistä ovat tällöin subjektiiviset kokemukset organisaation kyvystä ylläpitää lupauksiaan. Tässä tutkimuksessa tutkittava organisatorinen seuraus on työntekijöiden korkea motivoituneisuus kehittämisestänsä. Empiirinen aineisto on kerätty haastattelemalla Vantaan lastensuojelun kehittäjäsosiaalityöntekijöitä. Aineistonkeruun menetelmäksi on valittu teemahaastattelu.</p> <p>Tutkimustuloksena on, että suurin osa vaihdosta liittyy psykologisen relationaaliseen ulottuvuuteen. Tulokset samansuuntaisesti aiemman tutkimuksen kanssa, jossa on havaittu suomalaisten painottavan relationaalisia elementtejä työn psykologisessa sopimuksessa (Alasoini 2006). Transaktionaalinen ulottuvuus on vähäisemmin edustettuna. Työyhteisösidonnaisessa kehittämisrakenteessa transaktionaalisella ulottuvuudella on kuitenkin ollut erityisiä merkityksiä etenkin kehittäjän työnkuvan erottautumisessa ja sen organisatorisen merkityksen artikuloimisessa. Ideologinen ulottuvuus erottuu etenkin sosiaalityön tietopohjan parantamisen ja resurssitietoisuuden päämäärinä.</p> <p>Aikaisemman tutkimuksen kuvaamat (Matela 2007) lastensuojelun sosiaalityön työssä pysymisen ja työn vaihtamisen tekijät saivat vahvistusta myös työyhteisösidonnaisen kehittämistyön osalta. Organisatorinen tuki ja työn mitoitus vaikuttivat keskeisesti työn mielekkyyden kokemukseen, samoin kuin tyytyväisyys lähiesimiestyöskentelyyn ja työyhteisön sisäisiin suhteisiin, joskin tarkastelu tässä rajoittui työyhteisön vuorovaikutukseen lähinnä kehittämisasioiden osalta. Tämän tutkimuksen tuloksena on kuitenkin, että kehittäminen voidaan nähdä asiakastyöstä erillisenä työn sisällöllisenä orientaationa, johon liittyvän sitoutumisen ymmärtäminen on työntekijän työssä pysymisen kannalta merkityksellistä.</p> <p>Tulosten perusteella esitetään, että sosiaalityön kaltaisissa korkeaa osaamista vaativissa työtehtävissä ammatin tietopohjan kehittämisen ja työntekijän ammatillisen kehittämisen arvot näyttäisivät olevan yhteydessä työn koettuun mielekkyyteen, joka vahvistaa aikaisemman tutkimuksen havaintoja arvokongruenssin merkityksestä. Lisäksi esitetään, että työyhteisösidonnaisen kehittämisen rakenteessa työnantajan on mahdollista lisätä työntekijöiden sitoutumista organisaatioon tuomalla esiin kehittämistä arvona, joka lisää kokemusta kehittämistyön sisällöllisen orientaation oikeutuksesta suhteessa asiakastyöhön.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords sosiaalipalvelut sosiaalityö työyhteisöt kehittäminen			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			