

SuomiAreena, Pori, 22.7.2010

Paremmen työelämän lyhyt oppimäärä: Eettisen organisaatiokulttuurin nousu

Miten jaksaa esimies työelämän eettisissä haasteissa?

Mari Huhtala, tutkija, Jyväskylän yliopisto

Kuinka suomalaiset johtajat kokevat työnsä eettisesti haastavat tilanteet? Tätä selvitetään Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksessa, jossa on meneillään professori Taru Feldtin johdolla kolmevuotinen tutkimushanke. Hankkeessa selvitetään myös näissä tilanteissa koettua psyykkistä kuormittuneisuutta.

Taloustaantumana aikana johtajien eettinen päätöksenteko on koetteella. Eettisesti haastavat tilanteet ovat tyypillisesti sellaisia, joissa johtaja ei joko tiedä, mikä on oikea toimintatapa, tai sitten tietää, mutta joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, ohjeiden tai omien arvojensa vastaisesti. Laajassa tutkimuksessa kartoitettiin 902 suomalaisen johtajan kokemuksia heidän organisaatioidensa eettisestä kulttuurista, eettisistä haasteista työssä sekä työhyvinvoinnista.

Johtajat edustivat keskijohtoa (53 %) sekä ylintä johtoa (47 %) ja olivat 25-68 -vuotiaita. Vastaajista miehiä oli 70 %. Johtajat edustivat useita eri toimialoja, joita olivat teollisuus, energia-ala, rakentaminen, kauppa, majoitus- ja ravitsemustoiminta, rahoitus- ja vakuutustoiminta, palvelut liike-elämälle, kiinteistö- ja vuokrauspalvelut, tietoliikenne tai tietojenkäsittelypalvelut, koulutus sekä julkinen hallinto.

Halusimme antaa johtajille mahdollisuuden itse määrittellä, millaisissa työtilanteissa he ovat pohtineet eettisiä näkökulmia. Avoimeen kysymykseen työuran vaikeimmasta eettisesti haastavasta tilanteesta saimme vajaat 600 vastausta, jotka luokittelimme sisällön mukaan. Yleisimmäksi vastaukseksi nousivat irtisanomistilanteet, kuten irtisanottavien valinta ja irtisanomisperusteiden esittäminen. Kaikkein haastavimmaksi tällaiset tilanteet työurallaan arvioi kolmasosa kysymykseen vastanneista, ja heistä lähes puolet (48 %) oli kohdannut kyseisen tilanteen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Muita eettisesti vaikeita tilanteita olivat arvostiriidat (12 %), lain noudattamiseen liittyvät kysymykset (esimerkiksi asiakkaan taholta tullut painostaminen, 10 %) ja sopeutuminen organisaatiomuutoksiin (töiden siirtäminen ulkomaille, resurssipaineet, 10 %). Johtajat kokivat eettisesti vaikeita tilanteita myös suhteessa alaisiinsa, kuten kysymykset oikeudenmukaisuudesta (esimerkiksi palkkatason määrittely, 13 %), vuorovaikutustilanteet (mm. alaisten väliset ristiriidat ja niiden ratkaiseminen, 11 %), sekä alaisten alkoholi- tai mielenterveysongelmat (6 %).

Johtajista 7 % koki eettisesti haastavia tilanteita useamman kerran viikossa, 18 % useamman kerran kuukaudessa ja yli puolet useamman kerran vuodessa. 16 % johtajista ei ollut koskaan kokenut työssään eettisesti haastavia tilanteita. Eettisesti haastavat tilanteet koettiin psyykkisesti kuormittavina, sillä viidesosalle johtajista nämä tilanteet aiheuttivat paljon stressiä, esimerkiksi unettomuutta tai ahdistuneisuutta. Erityisesti naisjohtajat kokivat eettiset päätöksentekotilanteet työssään hyvin kuormittavina.

Yllättävä tulos oli, että jopa 16% vastanneista kertoi selviävänsä työssään ilman eettistä kuormittuneisuutta. Huomasimme, että yksi selittävä tekijä oli organisaatiossa vallitseva eettinen kulttuuri. Se antaa tietoa vallitsevista arvoista ja siitä, millainen toiminta organisaatiossa on hyväksyttävää. Jos kulttuuri on eettinen, se tarjoaa selkeät normit ja odotukset toiminnalle, joka voi vähentää eettisissä ongelmatilanteissa koettuja ristiriitoja.

Tutkimus osoitti, että johtajat kohtaavat työssään huomattavan paljon eettisesti haastavia päätöksentekotilanteita, joiden laajuutta ja psyykkistä kuormittavuutta ei ole aikaisemmin tiedostettu. Eettisen kuormituksen vähentämiseen tuleekin puuttua niin johtajien koulutuksen, työhjauksen kuin organisaatioiden kehittämisen keinoin. Organisaatio, jossa eettisiä hyveitä vaalitaan, ja ennen kaikkea tarjotaan käytännön mahdollisuuksia toteuttaa näitä eettisiä normeja työssä, tukee työhyvinvointia. Tämä on etu niin yksittäiselle työntekijälle kuin koko yritykselle.

Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Suomen Ekonomiliitto (SEFE ry), Tekniikan Akateemisten Liitto (TEK) ja Jyväskylän yliopiston Täydennyskoulutuskeskus. Tutkimuksen päärahoittajana on Työsuojelurahasto.

Lisätietoja

Mari Huhtala, tutkija
Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos
P. 014 260 4422
s-posti: mari.huhtala@jyu.fi