

A!

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Organisaatio- käyttäytyminen

21C00250, 6 op, 2021–2022, periodi I

Lomake

VASTAUSOHJE: Ajattele nykyistä tai viimeisintä työpaikkaasi ja arvioi, missä määrin olet samaa mieltä tai eri mieltä kunkin väittämän osalta. Vastaa kysymyksiin mahdollisimman totuudenmukaisesti oheista asteikkoa käyttäen.

1=Voimakkaasti eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3=Yhtä paljon samaa kuin eri mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 5=Voimakkaasti samaa mieltä

*Voimakkaasti
eri mieltä*

*Voimakkaasti
samaa mieltä*

1	Yleensä olen innostunut työstäni	1	2	3	4	5
2	Pidän työtäni melko epämiellyttävänä	1	2	3	4	5
3	Työni tuottaa minulle suurta mielihyvää	1	2	3	4	5
4	Olen tyytyväinen tämänhetkiseen työhöni	1	2	3	4	5

Yhteensä

Keskiarvo (Yhteensä / 4)

- **Laske tulos**

- ***Muuta kysymyksen 2 arvot käänteisiksi (esim. 5→1, 4→2, 2→4, 1→5)***
- ***Laske keskiarvo valitsemistasi arvoista***

Tämän päivän oppimistavoitteet

- Oppia tunnistamaan erilaisia organisaatiokäyttäytymiseen liittyviä asenteita
- Oppia erottamaan keskeisimmät asenteet vähemmän keskeisistä
- Ymmärtää, miten asenteet vaikuttavat työssä suoriutumiseen ja muihin käyttäytymistä kuvaaviin muuttujiin
- Ymmärtää erilaisten tunnetilojen merkitys organisaatioissa
- Oppia ymmärtämään ero emootioiden ja mielialojen välillä
- Perehtyä tunteiden syntymiseen ja niiden hallinnan keinoihin
- Oppia ymmärtämään, mitä tunneäly tarkoittaa ja millainen merkitys sillä voi olla organisaatioissa
- Tehtävänanto ryhmätyölle

A!

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Attitudes

Asenteet organisaatioissa

Asenteet

- **Asenteet ilmaisevat, *mitä mieltä* jostain asiasta**
 - Asenne kohdistuu johonkin objektiin / ihmiseen
 - Erityisesti keskitymme asenteisiin, jotka kohdistuvat
 - *Omaan yritykseen*
 - *Omaan työhön*
 - *Esimieheen*
 - *Alaisiin*
 - *Työtovereihin*
 - *Tiimiin*
 - *Muihin organisaation sidosryhmiin*

Asenteiden osatekijät

Kognitiivinen tekijä

- Miten ajattelet asioiden olevan?

Tunneperustainen tekijä

- Miltä se sinusta tuntuu?

Käyttäytymistekijä

- Miten aiot toimia asian suhteen?

Millainen on asenteesi koronaroketteista kieltäytyvää ystävääsi kohtaan?



Kognitiivinen tekijä

- Mistä syystä?

Tunneperustainen tekijä

- Mitä tunteuksia sinulla on häntä kohtaan?

Käyttäytymistekijä

- Mitä aiot tehdä?

Kognitiivinen tekijä
Mistä syystä?

A large empty rectangular box with a thin green border, intended for writing the cognitive factors.

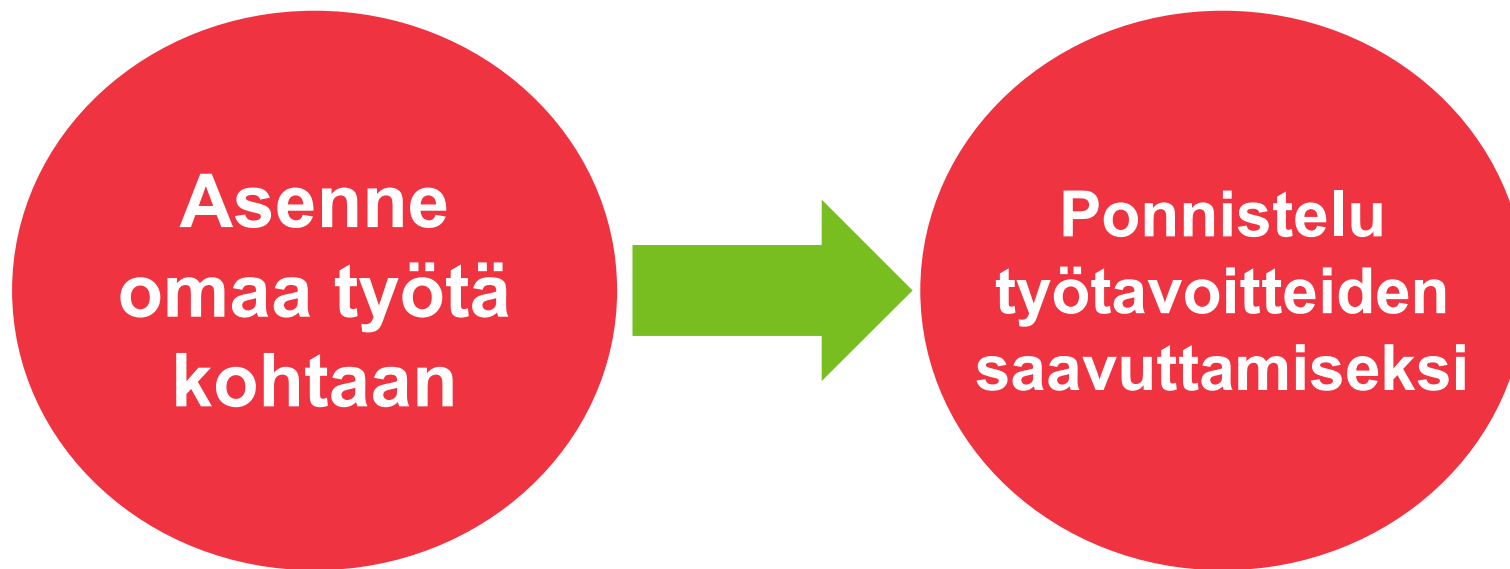
Tunneperustainen tekijä
Mitä tunteita sinulla
on häntä kohtaan?

A large empty rectangular box with a thin green border, intended for writing the emotion-based factors.

Käyttäytymistekijä
Mitä aiot tehdä?

A large empty rectangular box with a thin green border, intended for writing the behavioral factors.

Miten asenteet vaikuttavat toimintaan?



Ristiriita asenteiden ja toiminnan välillä

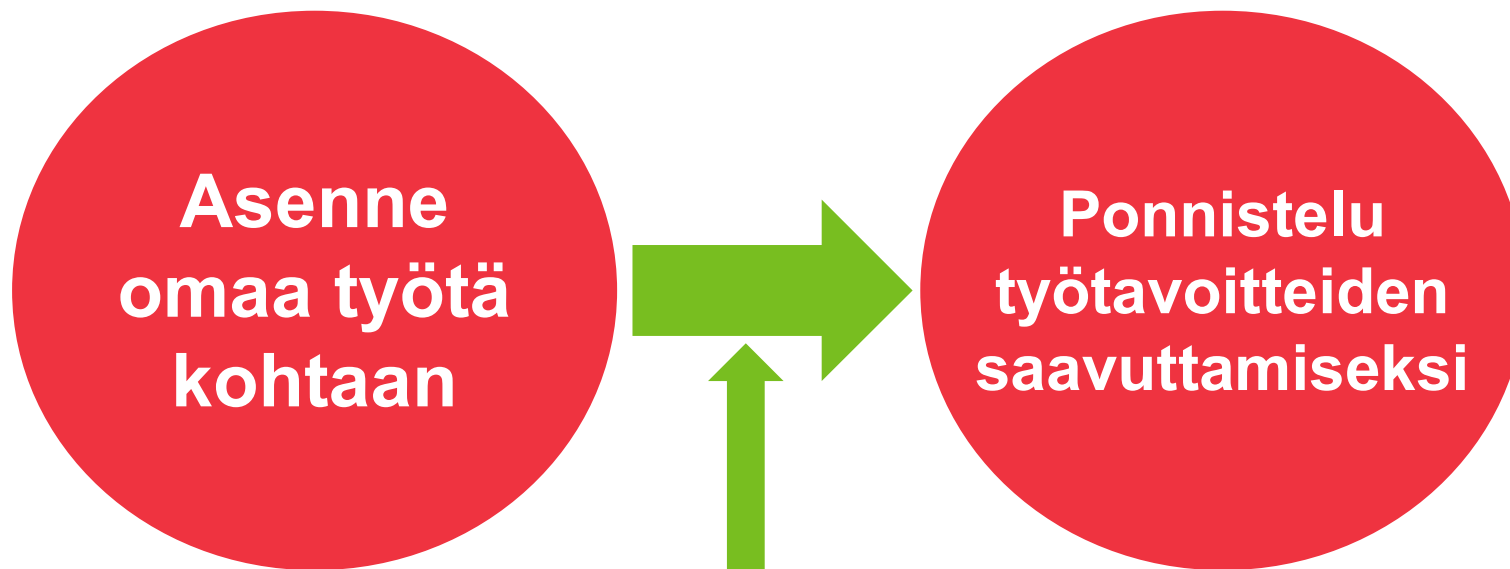
Oletko koskaan joutunut:

- Viettämään aikaa ihmisen kanssa, jota kohtaan sinulla on negatiivisia asenteita?
- Työskentelemään organisaatiossa, jonka toiminnasta et pidä?
- Menemään porukan mukana mielestäsi epämiellyttävään paikkaan?

Olet mahdollisesti kohdannut kognitiivisen ristiriidan

- Kognitiivinen ristiriita on epämukavuusalue
- Ihmiset pyrkivät minimoimaan ristiriidan
 - *Tällöin joko käyttäytymisen tai asenteiden on muututtava*

Miten asenteet vaikuttavat toimintaan?



Asenteen tärkeys
Ristiriita oletetun käyttäytymisen kanssa
Asenteen saavutettavuus (muistaminen)

Sosiaalinen paine
Aiemmat kokemukset toiminnasta

Keskeisimmät asenteet OB:ssa

Työtyytyväisyys – asenteiden keskeisin indikaattori

Kiintymys työhön

Organisaatioon sitoutuminen

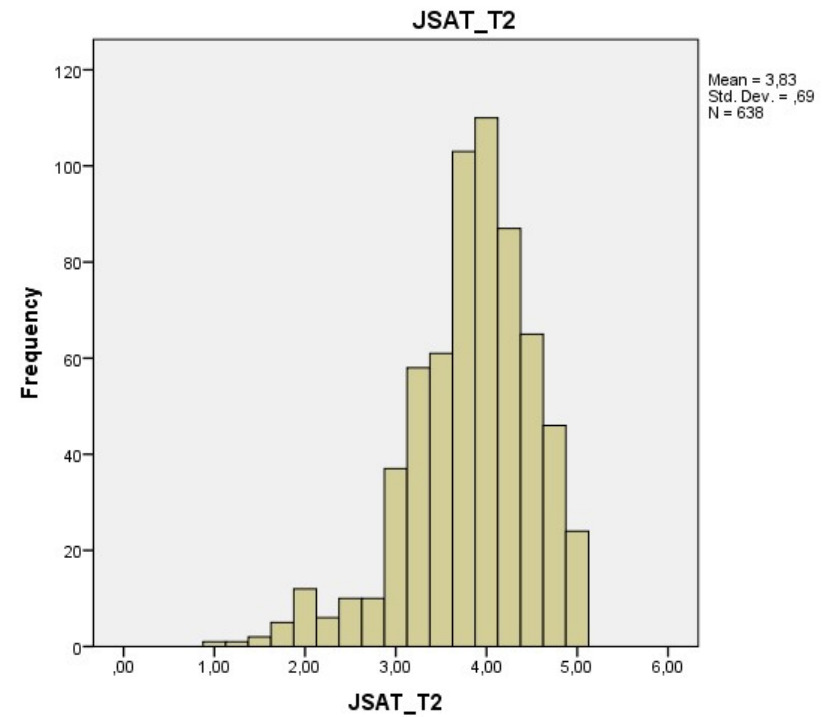
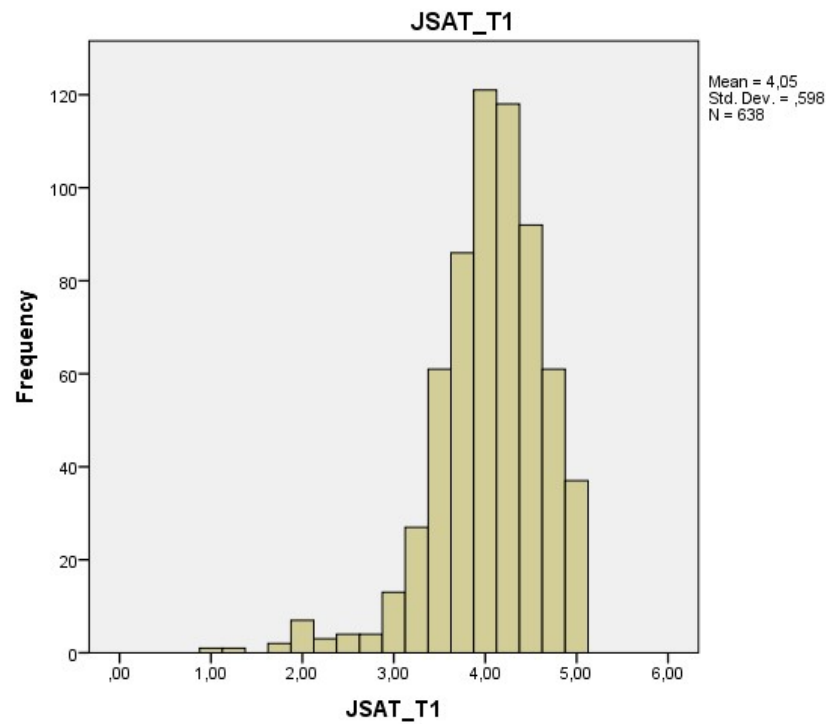
Koettu organisaation tuki

Työn imu

Aikomus lähteä

Huom! Nämä asenteet ovat voimakkaasti sidoksissa toisiinsa, joten niitä käsitellään usein kokonaisuutena

Työtyytyväisyys Suomessa – 34 organisaatiota



Asenteiden tulkinta

Valtori - Valtion tieto ja viestintätekniikkakeskus

- 30 toimipistettä
- Yhteensä 1200 työntekijää



Vuonna 2017 henkilöstötyytyväisyysasteikolla 1-5 mitattuna (5 = paras) oli 3,56. Tulos on kehittynyt vuosittain vuodelta parempaan suuntaan – Valtorissa viihdytään!

Lähde: www.valtori.fi

Statistics

	JSAT_T 1	JSAT_T 2
N	638	638
Valid		
Missing	0	0
Mean	4,0509	3,8307
Median	4,0000	4,0000
Std. Deviation	,59823	,69022
Minimum	1,00	1,00
Maximum	5,00	5,00
Percentil 10	3,5000	3,0000
es 25	3,7500	3,5000
50	4,0000	4,0000
75	4,5000	4,2500
90	4,7500	4,7500

Miten tyytyväinen olet työhösi?

Mikä on laskemasi keskiarvo kysymyksistä, joihin vastasit luennon alussa?

Erittäin voimakas: 4.88 – 5.00

Voimakas: 4.18 – 4.87

Keskitasoinen: 3.49 – 4.17

Heikko: 2.79 – 3.48

Erittäin heikko: 1.00 – 2.78

Miten työtyytyväisyys vaikuttaa?

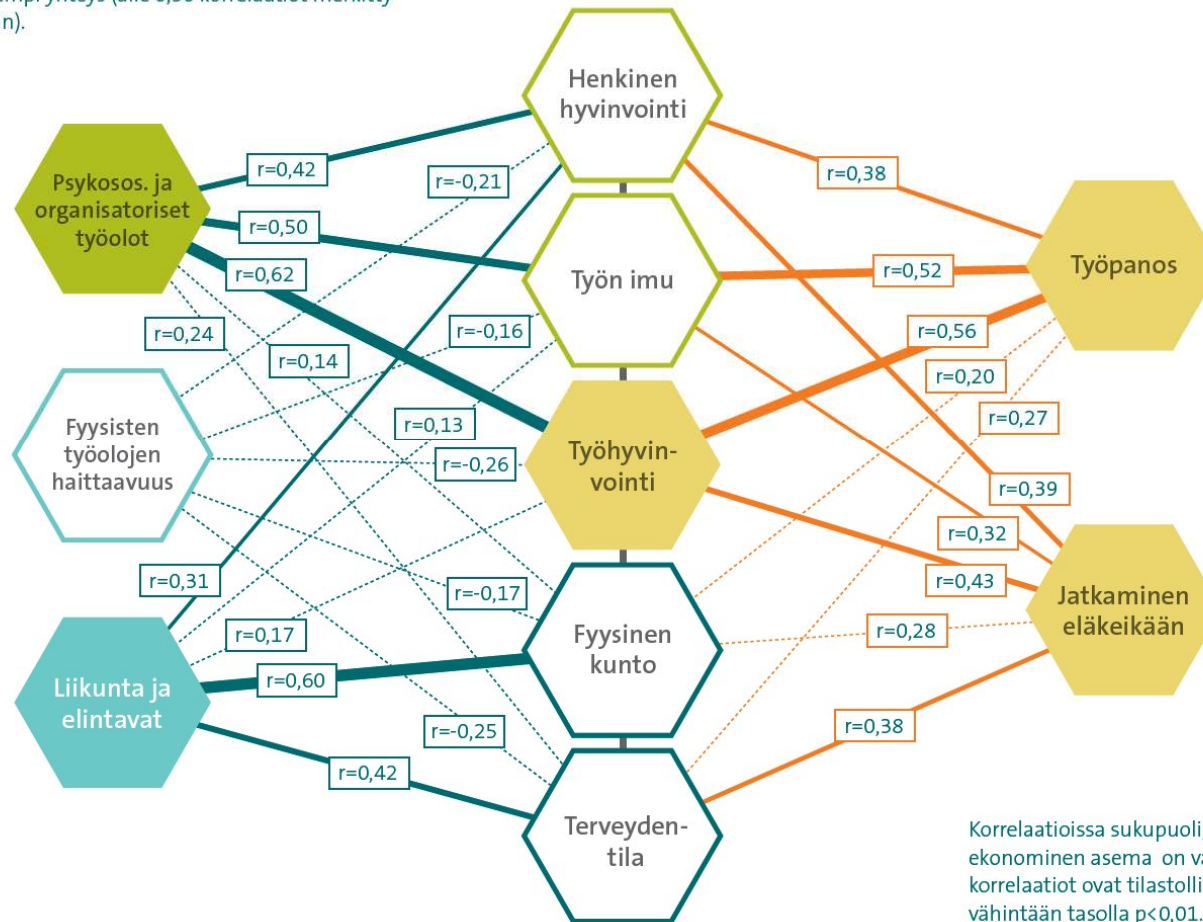
Lisää

- Panostusta työhön ja siten tuottavuutta
- Hyvää kansalaisuutta ja halua tehdä ylimäärisiä asioita
- Hyvää asiakaspalvelua

Vähentää

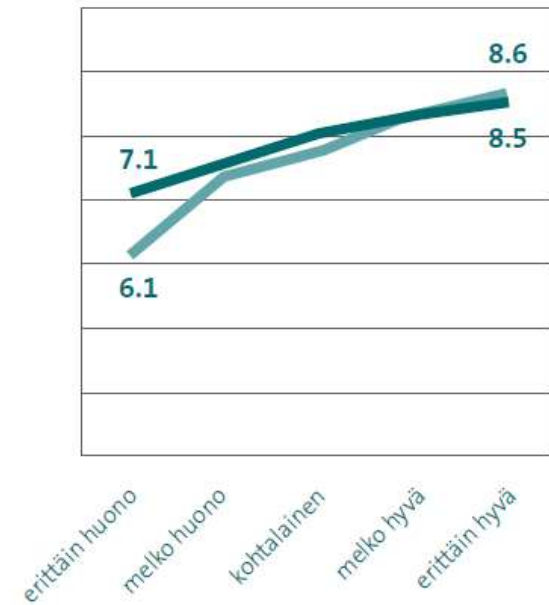
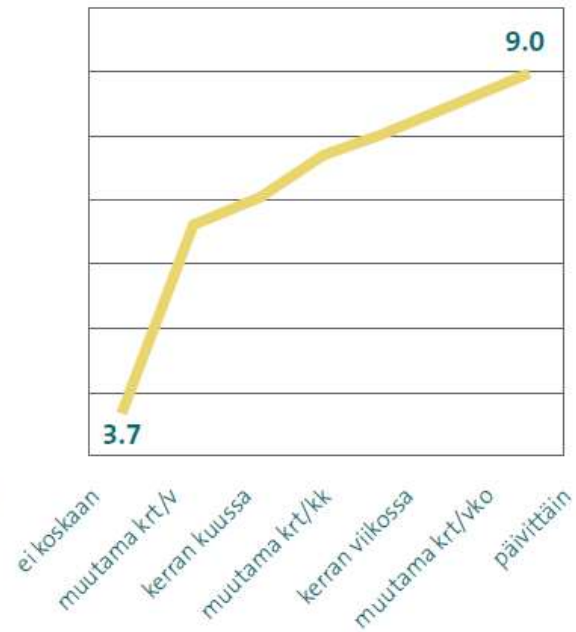
- Työstä poissaoloja
- Aikomusta vaihtaa työpaikkaa
- Ei-toivottua käyttäytymistä työpaikalla

Viivan paksuus on suhteessa korrelaatioon: mitä paksumpi viiva, sitä vahvempi yhteys (alle 0,30 korrelaatiot merkitty vain katkoviivoin).



Korrelaatioissa sukupuoli, ikä ja sosio-ekonominen asema on vakioitu. Kaikki korrelaatiot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p < 0,01$.

Työpanoksen keskiarvo asteikolla 0 – 10 eri tilanteissa



Työhyvinvointi asteikolla 0-10

Työn imun kokeminen

■ Työpanos fyysisen kunnon mukaan
■ Työpanos terveydentilan mukaan

Mistä työtyytyväisyys tai - tyytymättömyys johtuu?

Pohdi asiaa hetki ja kirjoita tähän mielestäsi keskeinen selittävä tekijä...

Miten työtyytyväisyyttä voidaan parantaa?

Työntekijät ovat tyytyväisempiä, kun *työ*:

- On kiinnostavaa
- Tarjoaa oppimismahdollisuuksia
- On itsenäistä
- Antaa mahdollisuuden vaikuttaa

Työntekijät ovat tyytyväisempiä, kun *organisaatio* tarjoaa:

- Keskinäistä riippuvuutta
- Palautetta
- Sosiaalista tukea
- Kanssakäymistä työtovereiden kanssa myös vapaa-ajalla
- Riittävästi palkkaa

Huom! Iso osa työtyytyväisyydestä ja muista asenteista selittyy työntekijöistä johtuvista syistä, kuten heidän itsearvioistaan ja persoonallisuudestaan!

A!

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Tunteet työpaikalla

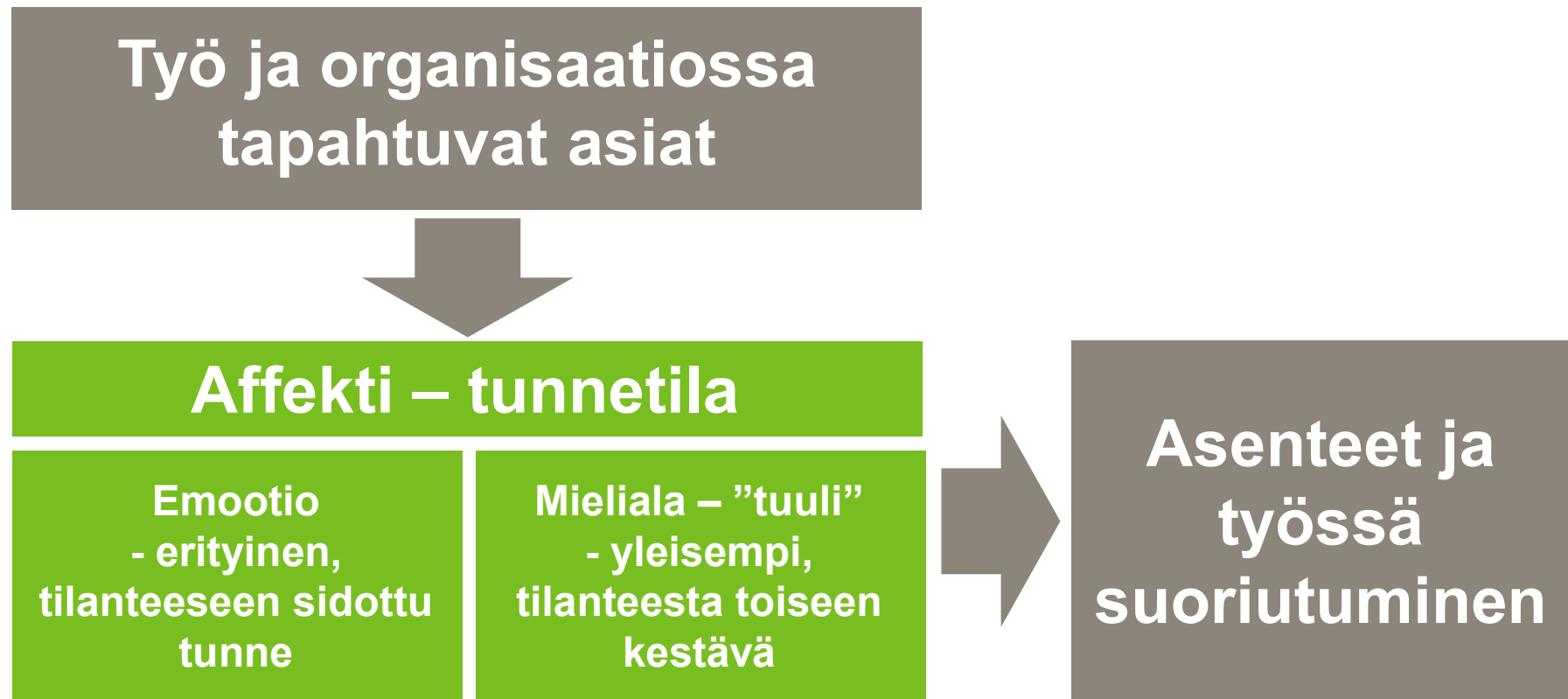
Tunnetilat ja niiden merkitys

Affekti – tunnetila

Emootio
- erityinen,
tilanteeseen sidottu
tunne

Mieliala – ”tuuli”
- yleisempi,
tilanteesta toiseen
kestävä

Tunnetilat ja niiden merkitys



Emootiot – koetut vs. näytetyt

Kokemus

Ilo

Viha

Pelko

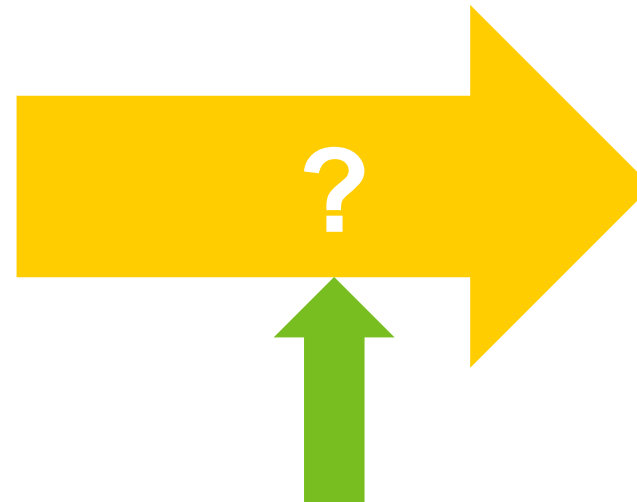
Suru

Inho

Into

Kateus

...



Sosiaalisen ympäristön
arvot ja arvostukset

Näyttäminen

Ilo

Viha

Pelko

Suru

Inho

Into

Kateus

...

Mielialat

Ihmiset ovat keskimäärin lievästi
positiivisella mielialalla



Positiivinen affekti

- Syntyy, kun positiiviset emootiot ovat korostuneita ja negatiiviset emootiot ovat taka-alalla
- Esim. korostuneet ilo ja innostuneisuus sekä taka-alalle jääneet pelko, kateus ja viha

Negatiivinen affekti

- Syntyy, kun negatiiviset emootiot ovat korostuneita ja positiiviset emootiot ovat taka-alalla
- Esim. korostuneet kateus, inho ja häpeä sekä taka-alalle jääneet rakkaus ja toiveikkuus

Keskustele

Pohdi tunnetilojen merkitystä työyhteisössä

- Miten emootiot vaikuttavat päätöksentekoomme? Onko niistä hyötyä ja miten?
- Miten emootiot ja mielialat vaikuttavat siihen, toimimmeko ”oikein” vain ”väärin”? Määrittävätkö emootiot ja tunnetilamme, mitä pidämme moraalisesti oikeana?
- Voiko negatiivinen mieliala olla voimavara? Perustele näkökantasasi ja keksi esimerkkejä

Miten tunnetilat syntyvät?

Persoonallisuus

- Ohjaa suurelta osin, mitä tunteita koemme ja miten vahvasti

Ajankohta

- Aamuäreä? Maanantaikireä? Perjantai-iloinen?

Sää

Stressi, uni, urheilu

Ikä ja sukupuoli

Sosiaalinen kanssakäyminen

Emotionaalinen työ

Työntekijät tarvitsevat ja käyttävät kehonsa ja ajattelunsa lisäksi työssään myös tunteitaan

- Esim. millaisia tunteita odotat asiakaspalvelutyöntekijän osoittavan?

Työntekijöiden tunteet voidaan jakaa

- Aidosti koettuihin (ilo)
- Näytettyihin tunteisiin (hymy)



Emotionaalinen työ asiakaspalvelussa

https://www.youtube.com/watch?v=xLSq_PHAbjo

Mikä on emotionaalisen työn merkitys?

Mitä emotionaalisen työn onnistuminen edellyttää?

Ristiriidat emotionaalisessa työssä

Aidosti koetut tunteet ≠ tunteet, joiden näyttämistä vaaditaan?

Kaksi strategiaa

- Pinnallinen näyttelemine (teeskennelty hymy)
- Syvänäyttelemine (hymy positiivisen tunnetilan tavoittelun avulla)

Kognitiivisen ristiriidan tavoin *emotionaalinen ristiriita* on työntekijälle raskas ja vaikuttaa negatiivisesti asenteisiin ja jaksamiseen

- Siksikin emotionaalisessa työssä oleville on annettava taukoja ja aikaa palautua

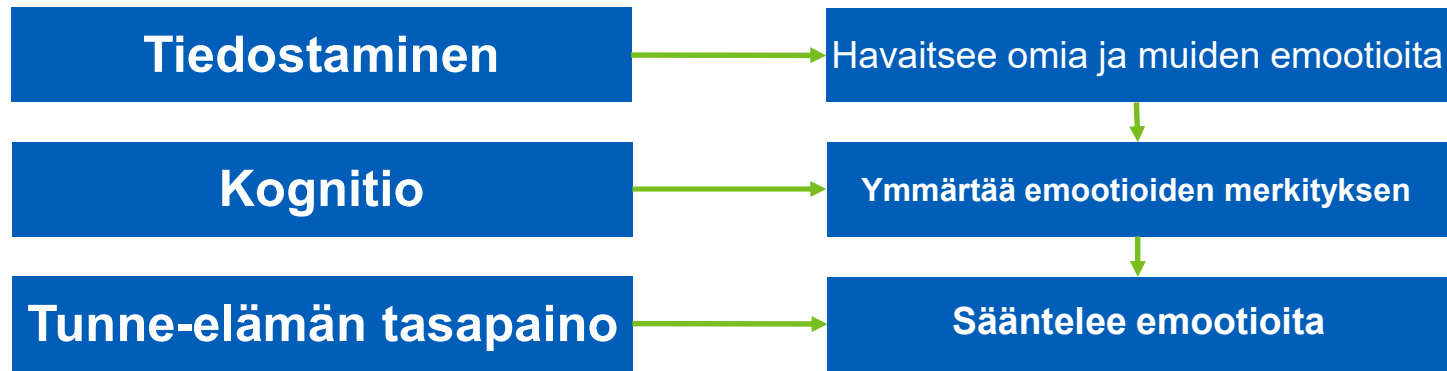
Tunneäly

Viimevuosina paljon puhuttu käsite – erityisesti esimiestyössä

Tunneälykkäät ihmiset

- Havaitsevat emootioita itsessään ja muissa
- Ymmärtävät, mitä emootiot merkitsevät
- Osaavat säännellä omia emootioitaan

Tunneäly ja emootioiden sääntely



Tunneällyn vaikuttavuus perustuu emootioiden sääntelyyn

- Emootioita, kuten vihaa, voidaan tunnistaa ja pyrkiä muokkaamaan
- Tämän mahdollistamiseksi emootiot on ”tunnustettava” sen sijaan että niitä pyrittäisiin patoamaan tai tukahduttamaan
- Emootioiden sääntelyä helpottaa niiden käsittely heti niiden syntyessä

Mitä opimme tänään?

Opimme...

- tunnistamaan erilaisia organisaatiokäyttäytymiseen liittyviä asenteita
- erottamaan keskeisimmät asenteet vähemmän keskeisistä
- ymmärtämään, miten asenteet vaikuttavat työssä suoriutumiseen ja muihin käyttäytymistä kuvaaviin muuttujiin
- ymmärtämään erilaisten tunnetilojen merkitystä organisaatioissa
- ymmärtämään eron emootioiden ja mielialojen välillä
- miten tunteet syntyvät ja miten niitä voidaan pyrkiä hallitsemaan
- ymmärtämään, mitä tunneäly tarkoittaa ja millainen merkitys sillä voi olla organisaatioissa

Ensi kerraksi:

- Opiskelkaa kurssikirjasta kappale 5: Values and Personality
- Tehkää ryhmätyötä
 - *Edellisvuosien palautteissa on kehoitettu painottamaan tätä erittäin voimakkaasti*