

Psykologinen sopimus sosiaali- ja terveydenhuollossa – Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Abstrakti

Tässä artikkelissa tarkastellaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologista sopimusta. Psykologinen sopimus työntekijän ja organisaation välisenä vastavuoroisena sanattomana sopimuksena on työkäyttäytymisen ja työasenteiden näkökulmasta merkittävä. Aiemmasta tutkimuksesta tiedetään, että psykologisen sopimuksen rikkoutuminen aiheuttaa työtyytymättömyyttä ja heikentää organisaatioon sitoutumista. Täytynyt psykologinen sopimus puolestaan lisää työntekijän tyytyväisyyttä, tuottavuutta ja sitoutumista. Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on tuottaa tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällöllisistä piirteistä. Sisällönanalyysissä kiinnitettiin huomiota aiemmissa tutkimuksissa esitettyihin kuvauksiin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden odotuksista suhteessa organisaatioon. Analyysin perusteella sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologinen sopimus rakentuu kolmesta tekijästä: asiantuntijuudesta, sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta ja organisaatioon osallistumisesta. Asiantuntijuudessa keskeistä oli sekä työntekijän henkilökohtainen ammatillinen kehittyminen että työyhteisön kehittyminen. Asiantuntijuutta vahvisti kokemus työntekijöiden keskinäisestä sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta, mikä näkyi haluna toimia moniammatillisesti, vaikka kollegoiden keskinäinenkin tuki oli tärkeää. Työntekijät halusivat toimia aktiivisesti myös suhteessa organisaatioon. He odottivat mahdollisuutta osallistua organisaation kehittämiseen ja päätöksentekoon. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologisen sopimuksen ydin on työntekijän asiantuntijuudessa, joka rakentuu suhteessa asiakkaaseen.