

# Vaade organisatsioonile humanistlikus psühholoogias – usaldus, organisatsioonipoolne toetus ja areng

23.oktoober 2018  
Aleksander Pulver  
Tallinna Ülikool



TALLINNA ÜLIKOOL



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks

# Positiivne psühholoogia

Psühholoogia on tegelenud põhiliselt inimese käitumise negatiivsete aspektide, patoloogia ja hälbiva käitumisega.

Vaja on analüüsida teaduspõhiselt seda, mis annab elule mõtte, mis teeb inimesed tugevaks ja millised on kohanemisedukust kujundavad positiivsed omadused jne.

Näiteks. *PTG (post-traumatic growth)*

Martin Seligman & Mihaly Csikszentmihalyi (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.

# Positiivne psühholoogia

Kolm suurt valdkonda, mis on olulised inimese jaoks:

1. Väärtustada isiklikus kogemuses: heaolu ja rahulolu oma minevikusündmuste osas; lootus ja optimism oma tulevikusündmuste osas; õnnelikkust ja optimaalset voogu (flow) olevikus.

2. Positiivsed isiksuse omadused: võimekus armastada ja tegutseda oma kutsumuse alal, julgus tegutseda, interpersonaalsed oskused, esteetilised elamused, andestamine, loovus ja originaalsus, tulevikku suunatud mõtteviis, vaimsus, elutarkus, sihikindlus.

# Positiivne psühholoogia

3. Sotsiaalsed omadused ning institutsioonid, mis kujundavad sotsiaalseid oskusi: vastutusvõime, altruism, sallivus, tööalane eetika, hoolivus, oskus luua kompromisse, lepitamine

## Miks need valdkonnad on vajalikud?

Omavahel on seotud **tervis** (vaimne ja füüsiline), **suhted** (lähisuhted ja sotsiaalsed suhted) ja **tööalane tegevus** (sooritus ja rahulolu)

# Positiivne organisatsioonikäitumine

## Mida organisatsioonis teha?

4 POB strateegiat:

- Arendada töötajate plastilisust (*resilience*) ja tugevust
- Arendada tegevuste tähenduslikkust ja eesmärke
- Arendada positiivseid suhteid
- Luua positiivsete emotsioonide ülekaal

Kim Cameron (2003, 2013)

# Positiivne organisatsioonikäitumine

## Kuidas teha?

### ***Positiivsus organisatsioonikultuuris***

Eestvedamise praktika, kus esikohal on positiivse kogemuse rõhutamine, positiivsuse esiletõstmine tulemustes, eetilise ja efektiivsuse väärtused.

### ***Positiivsed suhted***

Suhete võrgustike loomine, kus liidriteks on inimesed, kes on aktiivsed ja suunitletud probleemide lahendamisele. Liidrite saavutusvajaduse suurendamine

Kim Cameron (2013)

# Positiivne organisatsioonikäitumine

## ***Toetav kommunikatsioon***

Usaldamine, ka „süüdlaste“ puhul, probleemidest ülesaamine, lahenduste otsimine, tähenduste loomine ja selgitamine.

## ***Positiivsed eesmärgid***

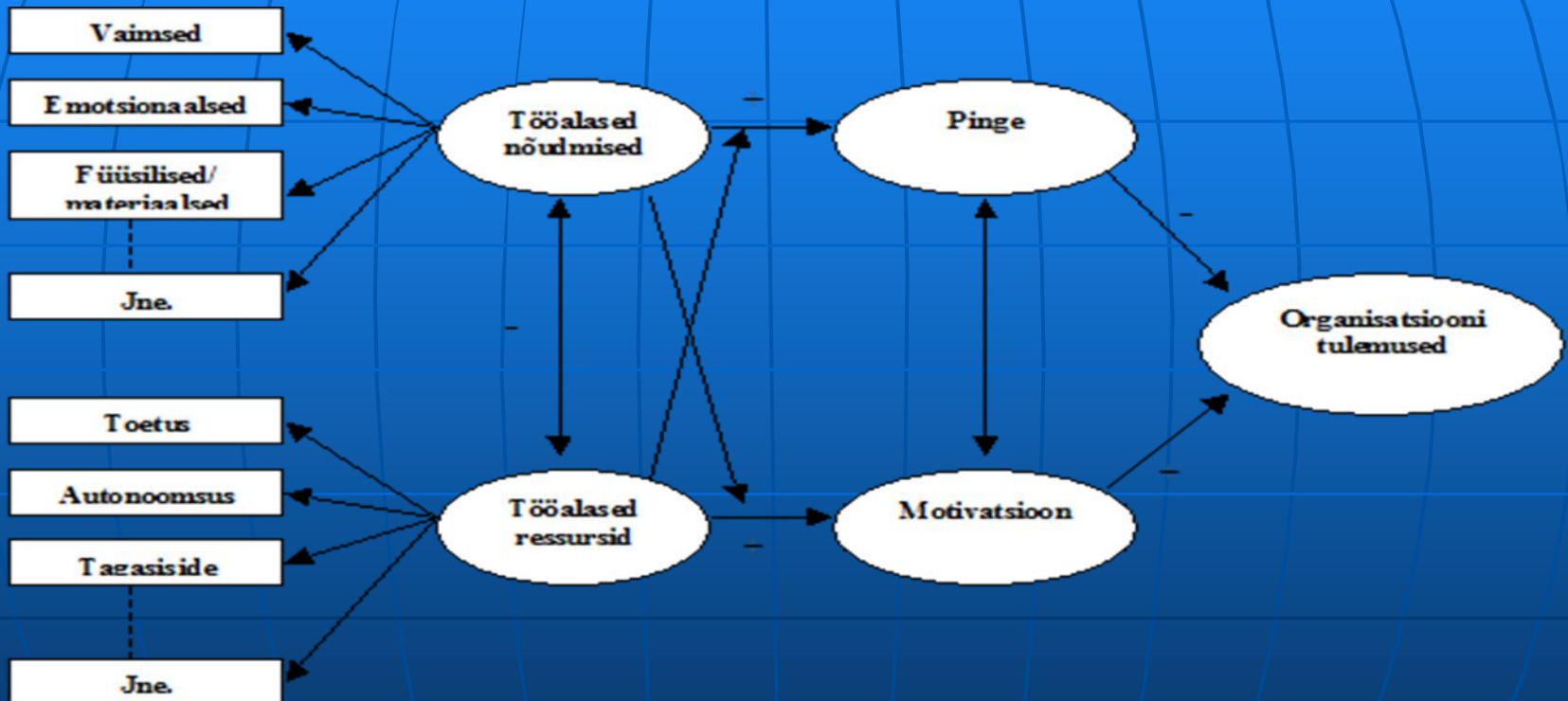
Luuakse saavutamiseks kõrged eesmärgid, motiveeritakse sihikindlalt saavutama eesmärke, luuakse teadmine, et tegevused on kasulikud kõigile organisatsioonis, aktiivsuse ja tegevuslikkuse ülimuslikkus.

# Miks on vajalik POB ja vastav organisatsioonikultuur?

- Organisatsioonide tüüpiline eestvedamisstiil, juhtimismudel ja organisatsioonikultuur lähtub organisatsiooniliste eesmärkide saavutamisest ja tööülesannete kontrollitavast täitmisest.
- See, mis näikse olevat teisejärguline, on organisatsiooni liikmete isiksuslik areng, nende kohanemisvõime kasv ja subjektiivne heaolu.
- Lihtsaima, JD-R mudeliga saab illustreerida seda, millist tähendust omab organisatsioonis inimese jaoks tööalaste ressursside (organisatsioonikultuur) ja tööalaste nõuete optimaalsuse mõiste



# JD-R mudel



# POB organisatsiooni omadused

## I Tegevuse tähendus

- Selge missioon ja eesmärk
- Panus ühiskonda
- Organisatsiooni terviklikkus
- Tegevuse kvaliteedi rõhutamine
- Põhimõtete järgimine
- Võimalused liikmete arenguks
- Saavutuste tunnustamine

# POB organisatsiooni omadused

## II Omavahelised suhted

- Avatud ja aus kommunikatsioon
- Aususe ja õigluse normid käitumises
- Usalduslikkuse ja turvalisuse normid
- Pühendumine ja tervikusse kuulumine
- Arvamuste, omaduste ja erinevuste sallivus ja toetamine
- Emotsionaalne sõltuvus teineteisest ja sümpaatia
- Kõrge autonoomia tunnustamine

# POB organisatsiooni omadused

## III Väärikus ja vajalikkus

- **Organisatsioonipoolse toetuse tunnetamine**
- **Toetussüsteem probleemide korral**
- **Toetussüsteem kohanemiseks**
- **Enesearengu võimaluste tunnetamine**
- **Turvalisuse normide tunnetamine**
- **Tasakaalu tunnetamine (nõuded/ressursid)**
- **Füüsilise töökeskkonna sobilikkus inimeste jaoks**

# Kõrge efektiivsusega *team*

## Tüüpiline probleemide lahendusstrateegia

- Probleemi teadvustamine ja esitamine
- Eesmärkide ja asjaolude kirjeldamine
- Plaani ja strateegia loomine
- Informatsiooni kogumine ja analüüs
- Võimalike riskide ja tulemuste kirjeldamine
- Selgitused ja põhjendused

# Kõrge efektiivsusega *team*

## Mis võimaldab?

- Juhtide orientatsioon suhtlemisele ja kõrge motivatsioon saavutustele
- Turvalisuse tunnetamine
- Usalduslikkus
- Võimalus arvamuste väljendamiseks ja sallivus
- Avatus ideedele ja tegevustele
- Tegutsemine grupi huvides
- Pühendumine
- Proaktiivsus
- Teadlikkus organisatsioonis toimuvast
- Ühine metakognitiivne mudel probleemidest ja lahendustest

# POB teemad ja tegevused

Andestamine, usaldus, pühendumine, sõprus, subjektiivne heaolu, õiglus, tunnetatud toetus.

## Treenitakse:

- Eetilist eestvedamist
- Emotsionaalset intelligentsust
- Psühholoogilist kapitali
- Kommunikatiivseid oskusi
- Otsuste vastuvõtmise protsesse
- Grupitöö tegevust ja kohesiivsuse loomist

*Kasutusel on kognitiivse psühhoteraapia, rolliteraapia ja humanistliku psühhoteraapia meetodid.*

# Eetiline eestvedamine

- **Fookus** - inimestele orienteeritud, tunnustamine, hoolimine, arenguvõimaluste pakkumine
- **Isiksuse omadused** – avatus, järjepidevus, juhtumipõhisus, vajadus teha „õieti“, usaldusväärne, aus, õiglane, suhtlev
- **Eetilised standardid** – eetiline rollimudel, loob ja kehtestab eetilised normid, kasutab kinnitamist ja karistamist, ei tolereeri eetilisi üleastumisi
- **Eetiline teadvus** – tulemuse saavutamise viisid peavad olema eetilised, eetiline otsustusmudel, õigluse põhimõtted tegevuse hindamisel, erinevate huvide arvestamine, pikaajaline ajaperspektiiv



# Emotsionaalne intelligentsus

- **Emotsioonide tajus ja väljendus** (emotsioonide eristamine, identifitseerimine teistel ja endal, väljendamine, teiste emotsiooniväljenduste tajumine)
- **Emotsioonide kasutamine** (mõtlemises, mäletamises, loovuses, käitumises, otsustamises)
- **Emotsioonide teadvustamine** (seoste tajumine emotsioonide vahel, meeleolu ja emotsioonide põhjuste tajumine, meeleolu ja emotsioonide muutuste tajus)
- **Emotsioonide juhtimine** (avatus tunnetele, enda emotsioonide juhtimine, teiste emotsioonide juhtimine, emotsioonide interpeteerimine)

Mayer ja Salovey, 2016

# Psühholoogiline Kapital (PsyCap)

- **Kõrge Optimism** - *veendumus, et tulevikus toimuvad sündmused on soodsad tähenduse ja tulemuste mõttes*
- **Kõrge Lootus** - *veendumus, et sõltumata olukorrast leitakse lahendusviisid ja tegevused, mis viivad planeeritud tulemuseni*
- **Kõrge Tunnetatud Võimekus (Self-efficacy)** - *veendumus, et eksisteerivad võimed ja oskused lahendada ettetulevaid probleeme*

# Psühholoogiline Kapital (PsyCap)

- **Kõrge Plastilisus** (*Resilience*)- tähendab oskust muuta vastavalt tingimustele planeeritud tegevuse eesmäärke ja eesmärkide saavutamise viise

## **Sisaldab kolme kontseptsiooni:**

elu on sisukas ja mõtestatud (*Commitment*)

mõjutatakse sündmusi enda elus (*Control*)

ootamatud sündmused ei ole häirivad (*Challenge*)