



| | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Pro gradu -tutkielma |
| <input type="checkbox"/> | Lisensiaatintutkielma |
| <input type="checkbox"/> | Väitöskirja |

| | | | |
|------------|--|------------------|-----------|
| Oppiaine | Johtaminen ja organisointi | Päivämäärä | 29.4.2004 |
| Tekijä(t) | Helena Lukkari | Matrikkelinumero | |
| | | Sivumäärä | 89 |
| Otsikko | Ryhmän kehityskeskustelu työyhteisön kehittämisen menetelmänä. Tapaustutkimus. | | |
| Ohjaaja(t) | KTL Anne Kovalainen ja KTL Ulla Hytti | | |

Tiivistelmä

Ryhmän kehityskeskusteluksi määriteltiin tutkimuksessa ryhmän kehittämiseksi organisoidut ryhmäkeskustelut. Aikaisempaa tutkimustietoa tai muuta kirjallisuutta aiheesta oli niukasti, koska tutkimuksen lähtökohdat olivat hyvin käytännönläheiset. Tutkimuksesta muodostui luonteeltaan näin ollen ilmiötä kartoittava. Tavoitteena oli ymmärtää paremmin ryhmän kehityskeskustelun käyttöä työyhteisön kehittämisen menetelmänä. Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Millainen ryhmän kehityskeskustelu on menetelmänä työyhteisön kehittämisessä, millaisia merkityksiä sillä on työyhteisössä, miten sen tuloksia voidaan tarkastella sekä mitkä teemat nousevat erityisen tärkeiksi ryhmän kehityskeskustelun tarkastelussa ja miksi on näin?

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tapaustutkimusta, jossa tarkasteltiin kolmen ryhmän kehityskeskustelua. Aineisto koostui 13 teemahaastattelusta. Kustakin kolmesta ryhmästä haastateltiin tutkimusta varten esimies ja kolme tai neljä ryhmän jäsentä.

Tutkimustuloksissa tarkasteltiin ryhmän kehityskeskustelun tavoitteita ja tuloksia ryhmittäin, sen jatkuvuutta työympäristössä ja esimiehen roolia sekä ryhmäkeskustelun merkitystä työyhteisölle. Ryhmän kehityskeskustelun sosiaalisia merkityksiä tarkasteltiin sekä ryhmän että yksilön kannalta.

Tutkimuksen johtopäätös on, että ryhmän kehityskeskustelun käyttö työyhteisön kehittämisen menetelmänä riippuu vahvasti ryhmän kontekstista ja sen keskeinen merkitys on vuorovaikutuksen aikaansaaminen työyhteisössä. Vuorovaikutuksen kautta ryhmän kehityskeskustelulla on erilaisia sosiaalisia merkityksiä sekä ryhmälle että yksilöille. Tutkimuksessa selvisi myös, että ryhmän kehityskeskustelun konkreettisten tulosten arviointi on erityisen hankalaa, koska keskustelun vaikutukset ryhmän suoritukseen ovat välillisiä. Tällöin keskustelun vaikutuksia on vaikea eritellä muista ympäristötekijöistä ja tehdä siten näkyväksi. Erityisen tärkeiksi teemoiksi ryhmän kehityskeskustelun tarkastelussa nousivat keskustelun jatkuvuus työympäristössä ja esimiehen rooli, koska nämä tekijät vaikuttavat luottamukseen ryhmän kehityskeskustelumenetelmää kohtaan.

| | |
|---------------|--|
| Asiasanat | Työyhteisön kehittäminen, ryhmän kehityskeskustelu, ryhmäkeskustelun vaikutukset |
| Muita tietoja | |