



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	30.3.2005
Tekijä(t)	Mirella Keto	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	76 sivua
Otsikko	Motivoiko kehityskeskustelu?		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen		

#### Tiivistelmä

Tutkimuksessa kartoitettiin kehityskeskusteluiden toimivuutta yliopistoympäristössä ja sitä, onko kehityskeskustelulla mahdollisuus vaikuttaa työmotivaatioon sekä työssä suoriutumiseen yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kokevatko yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvat työntekijät kehityskeskustelun hyödyllisenä asiana, ja miten kehityskeskustelukäytäntöjä voitaisiin kehittää. Päättökysymyksenä oli, onko kehityskeskustelujen käymisellä vaikutusta työmotivaatioon ja työssä suoriutumiseen. Vastausta tähän kysymykseen pyrittiin selvittämään seuraavilla kysymyksillä: mikä on palautteen merkitys työmotivaation kannalta, vaikuttaako tavoitteiden selkeys ja vaatavuus työmotivaatioon tai työssä suoriutumiseen sekä minkälainen on toimiva ja motivoiva kehityskeskustelu.

Tutkimuksessa on otettu lähtökohdaksi motivaatioteoreettinen näkökulma. Viitekehys perustuu Locken ja Lathamien (1990) tavoitteen asetanta -teoriaan, joka on tiivistetty erinomaisen suoriutumisen kehämalliin.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tapaustutkimuksena haastatteleamalla Tampereen teknillisen yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvia esimiehiä ja työntekijöitä. Menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastateltavat henkilöt valittiin siten, että kultakin neljältä laitokselta haastateltiin yhtä esimies-alaisparia, jotka kävivät tai tulevat jatkossa käymään kehityskeskusteluja keskenään.

Tutkimuksen perusteella kehityskeskustelujen käyminen on Tampereen teknillisellä yliopistolla vielä suhteellisen alkuvaiheessa. Kehityskeskusteluissa nähdään olevan potentiaalia, mutta sen sopiminen yliopisto-organisaation toimintatapoihin aiheuttaa pohdintaa. Tampereen teknillisen yliopiston työntekijät nimesivät kehityskeskustelun tärkeimmäksi tehtäväksi työn tavoitteiden asettamisen ja selkiyttämisen sekä niiden seuraamisen. Esimiehet taas näkivät kehityskeskustelun tärkeänä keinona motivoida työntekijöitä.

Tämän tutkimuksen perusteella kehityskeskusteluiden onnistumisella on parhaat edellytykset, jos työyhteisön päivittäinen vuorovaikutus on avointa ja luottamukseen perustuvaa. Myös yksittäisen työntekijän ja esimiehen suhteessa tulisi korostua nämä seikat.

Vuoden vaihteessa käyttöön otettava uusi palkkausjärjestelmä heijastaa hiukan negatiivista vivahdetta koko kehityskeskustelukonseptille. Tällä hetkellä käydään kiivasta keskustelua siitä, voiko yliopistojen kollegiaaliseen toimintatapaan sovittaa yritysmaailman johtamiskäytäntöjä, kuten suoriutumisen arviointia.

Asiasanat	Kehityskeskustelut, työmotivaatio, suoriutuminen, johtaminen, yliopistot
Muita tietoja	