

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Sirkiä, Saara-Kaisa			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Hyödyistä vai velvollisuudesta? - Lähiesimiesten asennoituminen tulos- ja kehityskeskusteluihin retorisesta näkökulmasta tarkasteltuna			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2006-02-06	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 124 s., 8 liites.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan Helsingin kaupungin Rakennusvirastossa ja Sosiaalivirastossa työskentelevien lähiesimiesten (esimiehet, joiden alaisilla ei ole alaisia; Leppänen, 2002) asennoitumista tulos- ja kehityskeskusteluihin. Tulos- ja kehityskeskustelulla opinnäytetyössä tarkoitetaan esimiehen ja hänen alaisensa välistä luottamuksellista keskustelua, joka käydään säännöllisesti vähintään kerran vuodessa etukäteen sovittuna ajankohtana ja jossa käsitellään menneen kauden arviointi, tulevan kauden tavoitteet sekä työntekijän kehittymistarpeet. (sovellettu Kaartinen ym., 2001.) Keskustelujen taustalta on tunnistettavissa useampia henkilöstöjohtamisen teoreettisia malleja, jotka voidaan jaotella työn suoriutumisen arviointia ja työssä kehittymisen näkökulmaa painottaviin malleihin. Opinnäytetyössä luodaan yleiskatsaus erilaisiin malleihin painottaen niiden mallien esittelyä, joiden voidaan nähdä liittyvän Helsingin kaupungin tulos- ja kehityskeskustelukäytäntöön.</p> <p>Tulos- ja kehityskeskustelukirjallisuudessa korostetaan esimiesten keskeistä asemaa keskustelujen toteuttamisen ja niistä saatavan annin kannalta (Elo, 1997; Juuti &amp; Vuorela, 2002). Opinnäytetyön tavoitteena onkin selvittää, kuinka lähiesimiestehtävissä toimivat henkilöt asennoituvat tulos- ja kehityskeskusteluihin yhtenä henkilöstöjohtamisen työvälineenä ja millaisiin seikkoihin asennoituminen liittyy. Lähiesimiesten asenteita tarkastellaan argumentatiivisina ja sosiaalisina ilmiöinä ja tutkielman teoreettisena viitekehyksenä on retorinen asenneteoria (Billig, 1987/1996) sekä sosiaalista korostava relationaalinen sosiaalipsykologia (Bateson, 1972; Goffman, 1974; Israel, 1979). Asennoitumista tarkastellaan laadullisen asennetutkimuksen menetelmällä (Vesala &amp; Rantanen, 1999; 2005) tuotetun ja analysoidun aineistonäytteen kautta, joka koostuu 14:n lähiesimiestehtävässä toimivan henkilön yksilöhaastatteluun tuotetusta argumentatiivisesta puheaineistosta.</p> <p>Aineiston analyysin perusteella lähiesimiesten asenteet rakentuvat yksilöllisesti koettujen hyötyjen, työyhteisön kontekstin ja toimija-asemien suhteiden sekä nykyajan työelämähaasteiden muodostamassa arvottamisen kehikossa. Pääosin haastateltavat asennoituvat tulos- ja kehityskeskusteluihin myönteisesti. Myönteisen asennoitumisen nähdään joko kuuluvan lähiesimiehen toimija-asemaan, jolloin suhtautuminen on normatiivista tai myönteisyys liitetään itselle koituihin hyötyihin, jolloin suhtautuminen on pragmaattista. Kielteisempi asennoituminen liittyy keskusteluiden toteuttamiseen viraston taholta ohjatussa toimintakulttuurissa tai kielteisyys liittyy kokemukseen keskusteluiden yksipuolisesta toteuttamisesta työntekijöiden passiivisuuden vuoksi. Tulos- ja kehityskeskustelujen keskeisimmät kehittämisen kohteet aineiston analyysin perusteella liittyvät lähiesimiestyötä tekevien henkilöiden vaikutusmahdollisuuksien edistämiseen sekä toimintakontekstin piirteiden huomioimiseen. Myös ikääntyvien työntekijöiden sekä määräaikaisessa työsuhteessa olevien henkilöiden kanssa tulos- ja kehityskeskustelujen toteuttamisesta olisi tarpeellista tehdä jatkoselvitystä.</p> <p>Keskeisimmät läheteokset: retorisesta asenneteoriasta Michael Billigin (1987/1996) <i>Arguing and thinking: a rhetorical approach to social psychology</i>; laadullisesta asennetutkimuksesta Kari Vesalan ja Teemu Rantasen (2005) <i>Laadullinen asennetutkimus: lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia</i>; henkilöstöjohtamisesta Riitta Viitalan (2004) <i>Henkilöstöjohtaminen sekä tulos- ja kehityskeskusteluista esimiestyössä</i> Pauli Juutin ja Antti Vuorelan (2002) <i>Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi</i>.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords kehityskeskustelut tulokset henkilöstöjohtaminen - esimiestyö retorinen asenneteoria laadullinen asennetutkimus			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			