

| | | |
|---|---|---|
| Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta | | Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos |
| Tekijä-Författare-Author Seila, Annamari | | |
| Työn nimi-Arbetets titel-Title Organisaatiokulttuuria ylläpitävät perusoletukset muutoksessa: Perusoletusten tunnistaminen ja arvottaminen kehittämisprosessin aloitusvaiheessa | | |
| Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia | | |
| Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu | Aika-Datum-Month and year 2008-10-06 | Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 96 s. |
| <p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tutkimuksen kohteena on eräässä valtionhallinnon organisaatiossa toteutetun organisaatiokulttuurin muutoshankkeen osakokonaisuus, tutkimusryhmä, jonka kehittämisprosessin aloitusvaihe on tarkastelun rajauksena. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella tutkimusryhmän toimintakulttuuria vanhojen perusoletusten tunnistamisen- ja arvottamisen näkökulmista muutoksen kontekstissa.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisena taustana on Scheinin käsitys organisaatiokulttuurin rakentumisesta ryhmän jaetuille perusoletuksille, jotka ovat toimintaa ohjaavia tiedostamattomia uskomuksia. Argyriksen ja Schönin sekä Scheinin mukaan uudistuvan toimintakulttuurin luominen vaatii vanhojen perusoletusten tunnistamista ja luopumista, joka herättää muutoksen alussa usein muutos- ja oppimisahdistuksen aiheuttamaa muutosvastarintaa.</p> <p>Laadullisen asennetutkimuksen metodologisen lähestymistavan mukaisesti muutosprosessin aloitus tekee näkyväksi ja tuo kommentoinnin kohteeksi, millaisiksi perusoletukset muodostuvat, kun niitä puolustetaan, vastustetaan ja arvotetaan ryhmän yhteisissä keskusteluissa. Aineistona on käytetty noin 10 henkilön ryhmän kehittämistapaamisten yhteydessä videoitua seitsemää ryhmäkeskustelua.</p> <p>Työn tuloksiksi muodostuivat tutkimusryhmän organisaatiokulttuuria kuvaavissa perusoletuksissa näkyvät sekä vanhat, olemassaolevat oletukset että muutos ja suunta kohti uudistusta. Seuraavat sisällöt muodostuivat oletusten pääteemoiksi: ensiksi oman asiantuntijuuden- ja reviirirajojen varjelemisesta kohti osaamisen jakamista, toiseksi yksikkökulttuurien erilaisuudesta kohti raja-aitojen ylittymistä, kolmanneksi tehokkuuden ja tulosten vaatimus toiminnassa oli ristiriidassa kehittämisen toimintatapojen välillä, neljänneksi epäonnistumisen pelko muutoksessa, viidenneksi tunteiden ja yksityisyyden rajaamisesta kohti avoimempaa reflektointia, kuudenneksi korkea työmoraali, roolivastuut ja moraalisesti oikein toimiminen. Seitsemäntenä muutosta nähtiin tapahtuneen jo oletuksissa asiakkassuhteesta, joka nähtiin ennen yksipuolisena virastojen valvontana ja nykyään tasavertaisena yhteistyökumppanuutena.</p> <p>Tutkimuskohteen toimintakulttuurissa jaettuja perusoletuksia kommentointiin ristiriitaisesti: niitä puolustettiin ja vastustettiin. Kannanotot kertovat perusoletusten arvottamisen tärkeydestä ja kiistanalaisuudesta ryhmän jäsenille. Osaa oletuksista pidettiin toimimattomina tulevassa muuttuvassa toimintaympäristössä, kun taas osaa pidettiin ryhmän osaamisen ytimenä ja kieltäytyttiin oletusten muuttamisesta tai luopumisesta. Tutkimuksen konteksti ja ajoitus kehittämisprosessin alkuvaiheeseen herättivät luonnollisestikin vanhasta luopumisen ja uuden muutoksen vastustamista, kun vanhoja toimintatapoja asetettiin kyseenalaisiksi ja arvioitiin niiden toimivuutta suhteessa uudistuviin toimintapoihin ja organisaatiokulttuurin muutokseen.</p> <p>Keskeisimmät lähteet: Schein (1987) Organisaatiokulttuuri ja johtaminen, Vesala & Rantanen (2007) Argumentaatio ja tulkinta- laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapoja, Argyris & Schön (1982) Theory in Practice - Increasing Professional Effectiveness.</p> | | |
| Avainsanat-Nyckelord-Keywords organisaatiokulttuuri perusoletukset organisaatiot muutos kehittäminen laadullinen asennetutkimus | | |
| Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited | | |
| Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information | | |