

TIIVISTELMÄ

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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	6.8.2004
Tekijä(t)	Sanna Jormakka	Matrikkelinumero	9102
		Sivumäärä	106
Otsikko	Henkilöstön sitoutuminen strategiaan		
Ohjaaja(t)	Anni Paalumäki, Piia Markkanen		

Tiivistelmä

Strateginen suunnittelu on nykyään yhä useamman yliopiston arkipäivää. Kilpailu hyvistä opiskelijoista, henkilökunnasta ja rahoituksesta on pakottanut yliopistot pitkän tähtäimen suunnitteluun. Uusi yliopistolaki antaa myös siihen hyvät mahdollisuudet.

Huolellisesta suunnittelusta huolimatta strategiat jäävät usein joko kokonaan tai osittain toteutumatta. Syitä tähän on monia, mutta tärkeimpänä voidaan pitää sitä, että strategian suunnittelu ja implementointi ovat usein toisistaan erillisiä toimintoja. Strategian suunnittelun on johdon tehtävä, kun taas sen toteuttaminen jää henkilöstön harteille. Henkilöstön sitoutuminen strategiaan onkin ensiarvoisen tärkeää onnistuneen implementoinnin kannalta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia henkilöstön sitoutumista strategiaan Turun kauppakorkeakoulussa. Tutkimuksen huomion kohteena on erityisesti edellinen strategiaprosessi, joka alkoi vuonna 1996. Tavoitteena on selvittää miten prosessi oli onnistunut henkilöstön sitoutumisessa ja mitä voitaisiin tehdä toisin parhaillaan käynnissä olevassa strategiaprosessissa. Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen ja se suoritetaan haastatteleamalla kymmentä Turun kauppakorkeakoulun henkilöstön jäsentä. Haastattelut ovat teemahaastatteluita ja teemat on poimittu teoreettisesta viitekehystä, jonka mukaan sitoutuminen edellyttää sekä strategian tuntemista että siihen motivoitumista. Haastattelut purettiin tekstiksi eli litteroitiin, jonka jälkeen aineistosta pyrittiin löytämään sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimuksen perusteella strategiaan sitoutuminen on monen tekijän summa. Henkilöstön täytyy tuntea strategia ja motivoitua sen toteuttamiseen. Tärkeitä motivaatiotekijöitä ovat strategisten tavoitteiden mielekkyys ja mahdollisuus niiden saavuttamiseen, palaute sekä palkitseminen. Sitoutumiseen vaikuttavat organisaation sitoutuminen, johdon sitoutuminen strategiaan sekä strategian resursointi. Turun kauppakorkeakoulun edellinen strategiaprosessi ei tutkimuksen mukaan onnistunut henkilöstön sitoutumisessa. Huomiota parhaillaan käynnissä olevassa prosessissa on kiinnitettävä erityisesti strategian liittämiseen henkilöstön työtehtäviin, strategian edistymisestä annettavaan palautteeseen, strategian mukaisen toiminnan palkitsemiseen, resursointiin sekä organisaation sitoutumisen vahvistamiseen ennen kaikkea määräaikaista virkasuhteita vähentämällä.

Asiasanat	strateginen johtaminen, yliopistot, henkilöstö, sitoutuminen
Muita tietoja	