



X

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	9.5.2011
Tekijä(t)	Niko Mattila	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	83 s. + liitteet
Otsikko	Henkilöstön sitouttaminen strategian toteutukseen		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen		

Tiivistelmä

Osaavan ja motivoituneen henkilöstön pitäminen yrityksen palveluksessa on hyvin tärkeää. Kuitenkin on huomattava, että työntekijät on saatava toteuttamaan yrityksen strategiaa ja tavoitteita. Niinpä onkin erittäin tärkeää saada ihmiset sitoutumaan yrityksen strategian toteutukseen. Sitoutumisen taustalla on eri tutkimuksissa löydetty useita teoreettisia näkökulmia. Tässä tutkimuksessa käytettyjä keskeisiä teorioita ovat muun muassa oikeudenmukaisuuden prosessi sekä hyveteoriaan pohjautuva sitoutumisen jakaminen palkkiope-
rusteiseen ja luottamusperusteiseen sitoutumiseen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten henkilöstö sitoutetaan strategian toteutukseen. Tähän kysymykseen pyritään vastaamaan seuraavien osaongelmien avulla:

- Mitkä asiat vaikuttavat sitoutumiseen?
- Miten sitoutumista voidaan edistää?
- Kenellä on vastuu sitoutumisen edistämisestä?
- Miten sitoutumista voidaan mitata?

Tämän tutkimuksen kohdeyrityksenä on monialakonserni, jonka emoyhtiö toimii Lounais-Suomessa. Sitoutuminen on vahvasti henkilöstöjohtamiseen liitetty osa-alue. Vastuu sitoutumisen edistämisestä kuuluu kuitenkin laajemman joukolle, joten henkilöstöjohtajan lisäksi tutkimusta varten on haastateltu myös muissa tehtävissä toimivia henkilöitä. Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen. Henkilöstöjohtajan haastattelussa käytettiin teemahaastattelua. Muut haastateltiin sähköpostin välityksellä. Haastatteluiden teemat ja kysymykset on muodostettu teorian pohjalta. Keskeisiä teorioita kysymysten muodostamisessa ovat olleet muun muassa palkitsemisen ja viestinnän vaikutuksia sitoutumiseen käsittelevät teoriat sekä sitouttamisen vastuu kysymyksiä, sitoutumisen mittaamista, oikeudenmukaisuuden prosessia ja strategiaan sitoutumista tarkastelevat teoriat.

Tutkimuksen perusteella strategian toteutukseen sitoutumisen voidaan sanoa olevan monitahoinen ilmiö, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Strategian toteutukseen sitoutumiseen vaikuttavat visio, oikeudenmukaisuuden prosessi, näkemys strategian toimivuudesta, palkitseminen, luottamus, johdon tuki strategialle sekä organisaatioon sitoutuminen. Palkitseminen ja luottamus muodostavat kokonaisuuden, jonka tulisi olla tasapainossa. Oikeudenmukaisuuden prosessi jakaantuu osallistamiseen, selittämiseen ja odotusten selkeyteen. Erilaiset sitoutumiseen vaikuttavat tekijät tulisi ottaa huomioon, jotta henkilöstön sitouttaminen olisi mahdollisimman kokonaisvaltaista. Sitouttamisesta vastuussa olevien johtajien ja henkilöstöjohtajien onkin kyettävä hahmottamaan varsin laaja kokonaisuus, jotta se pystyisi mahdollisimman kattavasti edistämään henkilöstön sitoutumista strategian toteutukseen.

Asiasanat	sitouttaminen, sitoutuminen, strategian toteutus, henkilöstö, henkilöstöjohtaminen
Muita tietoja	