



X

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	25.5.2007
Tekijä(t)	Jussi Ertiö	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	136
Otsikko	”VOIDAANKO ME JOHTAA TYÖNTEKIJÖIDEMME VIIHTYVYYTTÄ?” Työntekijöiden työviihtyvyyden parantaminen johtamista kehittämällä. Case-tutkimus		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen, KTM Maija Vähämäki		

Tiivistelmä

Työ on ihmiselle erittäin tärkeä asia. Niinpä töissä olisi hyvä viihtyä. Se, miten työntekijä viihtyy työtehtäviensä äärellä vaikuttaa suuresti siihen, miten motivoituneesti työntekijä paneutuu tehtäviinsä ja miten sitoutuneesti hän osallistuu yrityksen yleiseen suorittamiseen. Nykyään kilpailun kiristyessä toimialasta riippumatta, on yrityksille henkilöstöstään huolehtimisesta tullut entistä tärkeämpää. Työviihtyvyydestä huolehtiminen on tässä merkittävä osa.

Johtamisen käytännöllä on huomattava vaikutus siihen, miten työntekijä työpaikallaan viihtyy. Johtajat ja esimiehet johtamisen toteuttajina ovat merkittäviä työviihtyvyyden rakentajia. Esimies-alais-suhteiden laatu ja esimiehen ja alaisen välisen vuorovaikutuksen sisältö ovat ratkaisevassa roolissa pidettäessä huolta työviihtyvyydestä ja tämän kehittämistä. Varsinkin prosessi- ja tuotantoteollisuudessa suorittavaa työtä tekevien kohdalla, jolloin itse työnsuorittaminen ei työviihtyvyyttä edistä, on johtamisella huomattava vaikutus yleisen työviihtyvyyden luomisessa. Hyvin töissä viihtyvä työntekijä on usein huonosti viihtyvää kollegaansa motivoituneempi, vastuullisempi ja hän sitoutuu paremmin yrityksen päämääriin ja tavoitteisiin.

Tämä tutkielma toteutettiin toimeksiantona. Tutkimuksen kohde on erään suomalaisen yrityksen tuotannon eräs yksikkö. Kohdeyksikkö työllistää työntekijätasolla noin 250 henkilöä. Tutkimuksen aiheena on kohdeyksikön työntekijöiden työviihtyvyyteen vaikuttavien johtamiskäytäntöjen tutkiminen ja niiden kehittäminen työntekijöiden työviihtyvyyttä paremmin palvelevaksi. Viihtyvyyden mahdollisen paranemisen avulla tavoitteena on saada yksikön työntekijät paremmin motivoituneemmiksi tehtäviinsä ja vastuullisemmiksi töidensä tuloksista ja yksikön yleisestä menestymisestä. Tämä tutkimus pohtii myös yksikön johtamiseen liittyvien organisaatiokulttuuristen tekijöiden osuutta työntekijöiden työviihtyvyyden luomisessa. Tutkimusongelma on seuraavanlainen; *miten johtajien ja työntekijöiden välistä kokonaisvaltaista vuorovaikutusta kehittämällä voidaan parantaa työntekijöiden viihtyvyyttä töissään?*

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Aineisto tutkimukseen kerättiin ryhmähaastatteluin sekä osallistuvalla havainnoinnilla. Näiden lisäksi tehtiin vielä 2 yksilöteemahaastattelua.

Tutkimus osoitti, että johtamisen käytännöllä ja organisaatiokulttuurilla on merkittävät roolit työviihtyvyyden luomisessa. Tutkimus selvitti kohdeyksikön johtamisen ongelmat ja puutteet, joita kehittämällä voidaan parantaa työntekijöiden yleistä työviihtyvyyttä. Tutkimus myös esitti kehitysideoita ja uusia käytäntöjä yksikön johtamiseen. Tutkimus vahvisti käyttämiensä teorioiden perusajatukset ja osoitti, että esimies-alais-suhteen laatu ja johtamisesta työntekijöille nousevat tunteet, ovat ratkaisevassa asemassa työviihtyvyyden rakentamisessa.

Asiasanat	Työviihtyvyys, johtaminen, esimiehet, alaiset, vuorovaikutus, arvostus, henkilöstö
Muita tietoja	Kohdeyritystä sekä -yksikköä ei luottamuksellisuussopimuksen johdosta tarkemmin esitellä tutkimusraportissa.