



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	25.5.2008
Tekijä(t)	Sami Hurme	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	92
Otsikko	Organisaatiokulttuurin muutos yrityskauppatilanteessa, case Leaf		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen		

Tiivistelmä

Toinen toistaan suurempien yrityskauppojen tahti on kiihtynyt jo vuosia. Yrityskaupoilla haetaan uusia tuottoja, kustannusten säästöjä tai silkkaa suuruuden tuomaa painoarvoa kilpailussa. Yrityskauppoja pidetään rationaalisina taloudellisina ja strategisina liittoumina, mutta silti yli puolet niistä epäonnistuu. Epäonnistumisen syiksi on usein mainittu kulttuuriset ongelmat.

Yrityskaupoista on olemassa runsaasti kirjallisuutta, tutkimusta ja ajankohtaista uutismateriaalia, mutta niiden näkökulma on lähes poikkeuksetta taloudellinen. Taloudelliset tutkimukset eivät ole juurikaan kyenneet selittämään heikkoja tuloksia. Inhimilliset ja kulttuuriset tekijät on nostettu yritysostojen ongelmien selittäjiksi.

Yrityskauppojen on todettu muuttavan yritysten kulttuuria. Niillä on sanottu olevan myös kulttuurin muutospyrkimyksiä helpottava rooli. Tutkijoiden keskuudessa on kuitenkin erimielisyyttä siitä, missä määrin organisaatiokulttuurin muuttaminen on mahdollista. On todettu, että se on joka tapauksessa raskaan sarjan tehtävä.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten organisaation kulttuuri muuttuu ja miten kulttuuria voidaan kehittää yrityskaupan luomissa muospaineissa. Tutkimus on kvalitatiivinen case-tutkimus, jonka kohdeorganisaationa on Leaf Oy. Kulttuurin analysoimisessa käytettiin tunnettuja teoreettisia malleja kulttuurin ilmenemisen tasoista ja kulttuurin ulottuvuuksista. Tutkimusaineistoa kerättiin haastattelemalla Leafin henkilöstöä, havainnoimalla ja tutustumalla yritystä koskevaan kirjalliseen materiaaliin.

Yritysosto toimi Leafin kulttuurin muutoksen katalyyttinä, mutta yrityksen sisältä lähtenyt tarve kehittää Leaf-identiteettiä oli muutoksen merkittävin vaikutin. Tästä syystä kulttuurin muutoksen vastarinta oli vähäisempää ja edellytykset muutokselle olivat hyvät. Henkilöstön annettiin osallistua kulttuurin määrittelyyn, mikä helpotti muutosta entisestään.

Asiasanat	Organisaatiokulttuuri, kulttuurin muutos, yritysosto, muutosjohtaminen
Muita tietoja	