



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	28.9.2011
Tekijä	Anniina Mattila	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	83 s. + liitteet
Otsikko	IRTISANOMISTEN VAIKUTUS JÄLJELLE JÄÄVÄN HENKILÖSTÖN TYÖMOTIVAATIOON		
Ohjaaja	FT Kalle Pajunen		

Tiivistelmä

Irtisanomiset ovat yleistyneet yrityksissä ja muissa julkisissa organisaatioissa viimeisten vuosien aikana. Saneerausten tavoitteina on parantaa organisaation tehokkuutta, tuottavuutta ja kilpailukykyä. Useimmat organisaatiot eivät kuitenkaan saavuta saneeraukselle asetettuja tavoitteitaan. Jäljelle jäävällä henkilöstöllä on suuri vaikutus organisaation tehokkuuteen ja irtisanomisten tavoitteiden onnistumisen kannalta onkin oleellista ymmärtää jäljelle jäävän henkilöstön merkitys organisaation toiminnassa. Tämä tutkielma tutkii irtisanomisten vaikutusta jäljelle jäävän henkilöstön työmotivaatioon. Erityisenä mielenkiinnon kohteena on jäljelle jäävien työntekijöiden työmotivaatio, siihen vaikuttavat asiat ja työmotivaation muutos saneerausprosessissa. Motivaation tarkastelu on organisaation toiminnan kannalta keskeistä, koska organisaation tuottavuus on lähtöisin työntekijöiden motivaatiosta. Onkin oleellista tutkia, miten jäljelle jäävä henkilöstö on motivoitunut muutokseen ja uuteen organisaatioon, sillä heidän työpanoksensa on avainasemassa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa.

Tutkimus suoritettiin laadullisin menetelmin. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena Yrityksessä X, joka oli irtisanonut henkilöstöään laman yhteydessä. Aineistonkeruun metodina käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Yrityksen X työntekijöitä haastateltiin irtisanomisten vaikutuksesta työmotivaatioon. Haastateltavat olivat yrityksen ylempiä toimihenkilöitä, jotka olivat olleet mukana irtisanomismenettelyssä, mutta eivät olleet tulleet irtisanotuiksi. Haastattelujen avulla kerättyä aineistoa analysoitiin grounded theory -analyysimenetelmän avulla. Aiheesta ei ole aiemmin tehty teoreettista tutkimusta, joten aiheeseen tutustuttiin läpikäymällä teorioita työmotivaatiosta ja irtisanomisista sekä niiden vaikutuksista jäljelle jäävään henkilöstöön. Tutkimus pohjautui aiempiin teorioihin ja analyysin perusteella luotiin uusi viitekehys aiheesta.

Tutkielman perusteella voidaan sanoa, että yrityksillä on saneeraustilanteessa henkilöstöhallinnon ja johtamisen avulla mahdollisuus vaikuttaa työmotivaatioon vaikuttaviin osatekijöihin. Motivaatiotekijät voidaan jakaa organisaatio-, työyhteisö- ja yksilötasoihin. Irtisanomiset voivat vaikuttaa työmotivaatiotekijöihin organisaatiotason välityksellä. Yrityksen tulee irtisanomistilanteessa kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka ovat tärkeitä yksilön työmotivaation muodostumiselle, ja johtaa näitä tekijöitä positiiviseen suuntaan. Johtamalla irtisanomisprosessia systemaattisesti voidaan välttää negatiivisia seurauksia ja saada positiivisempia tuloksia irtisanomisprosessista.

Asiasanat	Irtisanominen, saneeraus, selviytyjä, jäljelle jäävä henkilöstö, työmotivaatio, henkilöstöhallinto
Muita tietoja	