

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Leinonen, Nina Lovisa			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Muutoksen halusta vai muutoksen pakosta? : Käsitteitä ja tulkintoja työhyvinvoinnista organisaatiomuutoksessa : Case ABB Oy			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2007-10-08	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 91 s., 3 liites..
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan ABB Oy:n Toiminnot ja palvelut -yksikön HR Centerin ja IT Centerin työntekijöiden asennoitumista työhyvinvointiin organisaatiomuutoksessa. Työhyvinvointia tarkastellaan kolmen ulottuvuuden; esimiestyön, työn hallinnan ja työyhteisön näkökulmasta (mukailtu Valtionkonttorin Kaiku-työhyvinvointipalveluista, http://www.statskontoret.fi/Public/default.aspx?nodeid=16602). Kyseiset kolme ulottuvuutta valittiin oletuksesta, että esimiestyön merkitys korostuu organisaatiomuutoksessa sekä työn hallinta ja työyhteisön ilmapiiri ovat vaarassa kärsiä muutoksen aikana. Aiheelliseksi tutkimuksen teki "One simple ABB" organisaatiomuutos, jonka myötä monen HR Centerin ja IT Centerin työntekijä koki työssään valtavan muutoksen.</p> <p>Työntekijöiden kokemuksia ja tulkintoja työhyvinvoinnista selvitetään asenneteoreettisesta näkökulmasta. Kari Vesalan ja Teemu Rantasen kehittämä laadullinen asennetutkimus (Vesala 1996, Vesala & Rantanen 1999) on metodinen lähestymistapa, jossa käytetään argumentaatiota ihmisten sosiaalisen kokemuksen, kommunikaation, toiminnan ja vuorovaikutuksen tutkimisessa (Vesala & Rantanen 2007, 16). Tutkimusnäyte on kerätty laadulliselle tutkimukselle ominaiseen tapaan haastatteluilta, joihin osallistui 8 HR Centerin työntekijää ja 8 IT Centerin työntekijää. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten haastatellut arvottavat puheessaan työhyvinvointia organisaatiomuutoksessa.</p> <p>Aineiston analyysin perusteella HR Centerin ja IT Centerin työntekijöiden suhtautuminen työhyvinvointiin organisaatiomuutoksessa muodostuu työn hallinnan, epävarmuuden tunteen ja johtajuuden muodostamassa arvottamisen kehikossa. Nämä kolme keskeistä johtopäätöstä sitoo yhteen sosiaalinen ulottuvuus, joka näyttäytyy aineistohavainnoissani varsin merkittävältä. Työyhteisön merkitys organisaatiomuutoksessa ilmenee kahdesta eri suunnasta, toisaalta työyhteisön ilmapiiri kärsii muutoksessa, toisaalta työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa positiivisesti yksilön selviytymiseen ja muutokseen sopeutumiseen. Aineistohavaintojeni perusteella on myös huomioitavaa kuinka organisaatioidentiteetin muutos näyttäytyy tutkitussa organisaatiossa varsin oleelliselta työhyvinvoinnin kannalta.</p>			
<p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>työhyvinvointi organisaatiomuutos esimiehet -- työ työ -- hallinta työyhteisö ilmapiiri työilmapiiri asenteet laadullinen asennetutkimus</p>			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			