

**Tekijä**

Riku Reunamäki

**Väitöskirjan nimi**

Työntekijänäkökulma johtamisen muoti-ilmiöihin

**Julkaisija** Kauppakorkeakoulu**Yksikkö** Johtamisen laitos**Sarja** Aalto University publication series DOCTORAL THESES /**Tutkimusala** Kansainvälinen liiketoiminta**Kieli** Suomi **Monografia** **Artikkeliväitöskirja** **Esseeväitöskirja****Tiivistelmä**

Yritykset ottavat jatkuvasti käyttöön ajankohtaisia ja maailmalla suosittuja johtamisideoita, ja työntekijöiden täytyy tulkita, miten ne soveltuvat heidän työtehtäviinsä. Johtamisen muoti-ilmiöitä on tutkittu laajalti, mutta tutkimus on keskittynyt lähinnä ilmiöiden luomiseen ja leviämiseen konsulttien, "gurujen" ja muiden liike-elämän vaikuttajien toimesta. Ideoiden käyttöönotosta ja mukauttamisesta yritysten sisällä on yhä varsin vähän tietoa, ja varsinkin työntekijöiden rooli niiden kääntäjinä omiin tarpeisiinsa on sivuutettu johtamismuodin kirjallisuudessa lähes täysin.

Väitöstutkimukseni päätarkoitus on ymmärtää, miten työntekijät "kääntävät" johtamisen muoti-ilmiöitä omiin työympäristöihinsä ja vaikuttavat täten ilmiöiden menestymiseen yrityksissä. Yksi ajankohtaisista muoti-ilmiöistä on ketterä ja itseohjautuva toimintatapa, jonka OP Ryhmä otti käyttöönsä vuodesta 2019 alkaen. Keräsin havainnointi- ja haastatteluaineistoa OP:n keskusyhteisössä 17 kuukauden ajan, ja ensisijaista aineistoa on yhteensä 140 päivää havainnointia ja 73 haastattelua. Lisäksi keräsin OP:n organisaatiomuutokseen liittyvää toissijaista aineistoa, mm. uutisartikkeleita ja yrityksen sisäisiä dokumentteja.

Itseohjautuvuudella ja ketteryydellä on suuri vaikutus siihen, millaiseksi työ koetaan ja miten sitä johdetaan. Taustalla on ajattelu siitä, että vähentämällä hierarkiaa ja lisäämällä itseohjautuvuutta vahvistetaan yrityksen reagointikykyä ja tuottavuutta. Ketterien toimintatapojen onkin todettu parantavan tehokkuutta ja asiakaslähtöisyyttä esimerkiksi ohjelmistokehityksessä ja kasvuyrityksissä, mutta mallien kopiointi perinteisille aloille ja suuriin yrityksiin on monimutkaisempaa kuin mitä liikkeenjohdon konsulttien muutospuhe antaa ymmärtää. Tutkimukseni osoittaa, että työntekijöiden kokemukset "OP Ketterästä" ovat moninaisia. Useat mieltävät vaikutusmahdollisuuksiensa aidosti parantuneen, mutta toisaalta malli ei sovi kaikkiin tehtäviin, pahentaa stressiä ja pidentää työpäiviä. Itseohjautuvuus voi myös luoda piilohierarkioita ja aiheuttaa uudenlaisia ongelmia erityisesti tiimien välisen yhteistyön ja vastuunjaon suhteen.

Tutkimukseni antaa äänen työntekijöille niin johtamismuodin kirjallisuudessa kuin kääntämisen kirjallisuudessaakin. Perustelen, miksi työntekijät ovat itse asiassa muoti-ilmiöiden elinkaariin eniten vaikuttavia toimijoita. Lisäksi tutkin, miten johtajat legitimoivat muoti-ilmiöitä eli argumentoivat muoti-ilmiöiden käyttöönoton puolesta yrityksensä työntekijöille ja ulkoisille sidosryhmille sekä medialle. Menetelmällisesti linjaan, miten "hybridietnografia" on avain modernille organisaatiotutkimukselle, missä työtä tehdään hybridimuodossa. Käytännön tasolla tuotan tietoa parhaista tavoista ottaa muodikkaita johtamisilmiöitä käyttöön vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa, ja lisäksi pohdin organisoitumista digitalisoituvassa maailmassa.

**Avainsanat** johtamisen muoti-ilmiöt, kääntäminen, etnografia, itseohjautuvuus**ISBN (painettu)****ISBN (pdf)****ISSN (painettu)****ISSN (pdf)****Julkaisupaikka** Helsinki**Painopaikka** Helsinki**Vuosi****Sivumäärä****urn** <http://urn.fi/URN:ISBN:>