



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	26.6.2008
Tekijä(t)	Carita Degerholm	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	106
Otsikko	PALKITSEMISEN KÄYTTÖ JA ERI KEINOJEN TOIMIVUUS TALOUSHALLINNON ALALLA Työnantaja- ja työntekijänäkemyksen erot ja yhtäläisyydet		
Ohjaaja(t)	ma Professori Jouko Toivonen		

Tiivistelmä

Organisaatioiden toiminta on ihmisten varassa. Organisaatiossa työskenteleviä ihmisiä voidaan pitää toiminnan ytimenä ja siitä syystä henkilöstön tyytyväisyys, motivoiminen ja organisaation palveluksessa pitäminen ovat erityisen tärkeitä asioita. Oikeanlaisen palkitsemiskokonaisuuden avulla henkilöstön organisaatiossa pysymistä voidaan edesauttaa ja työskentelyä tehostaa. Yhä useammalle työntekijälle on tärkeää uusien haasteiden kohtaaminen, työssä oppiminen ja omalla alalla kehittyminen. Aineettoman palkitsemisen merkitys on kasvanut ja taloudellisten palkitsemiskeinojen käytön rinnalle otetaan tänä päivänä yhä useammin ei-taloudellisia keinoja.

Tämän tutkielman tarkoituksena on tutustua palkitsemisen mielenkiintoiseen ja moninaiseen maailmaan selvittämällä, mitä palkitseminen on ja mitä keinoja taloushallinnon alalla toimivien yritysten käytössä on. Käytössä olevien palkitsemiskeinojen lisäksi selvitetään, mitä palkitsemisen eri keinoja pidetään alalla tärkeinä ja toimivina. Eri keinoja tarkastellaan tutkimuksessa sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimusongelman tarkentamiseksi tutkimuksen tavoitteet voidaan kiteyttää seuraavien kysymysten avulla: 1. Mitä palkitsemiskeinoja taloushallinnon alan yritykset käyttävät? 2. Mitkä ovat tärkeimmät ja toimivimmat keinot esimiesten ja alaisten näkökulmasta? Onko näkemyksissä mahdollisesti eroja?

Taloushallinnon alan yritysten palkitsemiskäytäntöjä ja eri keinojen toimivuutta selvitettiin haastattelujen ja strukturoidun kyselyn avulla. Haastatteluaineiston analyysitapana käytettiin teemoittelua. Kyselyn pienen koon vuoksi kysymysten analysointi ja tulkinta koettiin sen verran helpoksi, ettei aineiston analysointia varten käytetty mitään erityistä ohjelmaa.

Saatujen tulosten mukaan palkitsemisen eri keinoja on kohdeyrityksissä käytössä useita. Kohdeyrityksissä korostuvat erilaiset aineettoman palkitsemisen ryhmään kuuluvat keinot. Yhtenä syynä aineettomien keinojen painottumiselle voidaan pitää nykypäivän yleistä suuntausta aineettomien keinojen merkityksen kasvusta. Toisena syynä voidaan pitää alaan liittyviä erityispiirteitä, jotka tuovat omat rajoitteensa ja vaikeudet tiettyjen palkitsemiskeinojen käytölle. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset alan tärkeimmistä keinoista eroavat joiltakin osin, mutta yhtäläisyyksiä näkemyksistä löytyy myös. Työnantajat pitävät palkitsemista yleisesti tärkeämpänä kuin työntekijät. Henkilöstön motivoimisen ja työtyytyväisyyden kannalta palkitsemista korostetaan enemmän työnantajien keskuudessa. Eri palkitsemiskeinojen toimivuus koettiin työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa vaihtelevasti. Käytössä olevien palkitsemiskeinojen voidaan kohdeyrityksissä kuitenkin sanoa toimivan suhteellisen hyvin.

Asiasanat	Palkitseminen, palkitsemisen kokonaisuus, palkitsemiskeinot, palkitsemisjärjestelmä, palkitsemisen toimivuus
Muita tietoja	