



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	27.11.2006
Tekijä(t)	Emilia Ojala	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	82
Otsikko	Mentorointi sosiaalisen vaihdannan näkökulmasta tarkasteltuna. Case: Orion Pharma		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen		

Tiivistelmä

Mentoroinnilla pyritään saavuttamaan hyötyjä sekä mentorille että aktorille liittyen uraan, työhön sekä henkilökohtaiseen kehittymiseen. Hyötyjen lisäksi mentorointiin voi sisältyä myös haittoja. Mentoroinnin ytimen muodostaa mentorin ja aktorin välinen luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Mentori ja aktori ovat halukkaita jatkamaan ja kehittämään keskinäistä vuorovaikutussuhdettaan, mikäli se tarjoaa enemmän hyötyjä kuin haittoja.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella mentorointia sosiaalisen vaihdannan näkökulmasta ja pyrkiä ymmärtämään mentorointisuhteen hyötyjä ja haittoja. Tutkimuksessa tarkastellaan myös mentorointisuhteen taustatekijöitä.

Tämän tutkimuksen kohdeorganisaatio on Orion Pharma, jossa mentorointia pilotoitiin vuosina 2004-2005. Mentorointipilotointi oli vuoden mittainen ja siihen osallistui 11 mentorointiparia. Tutkimus on kvalitatiivinen ja tutkimusmetodinä käytetään puolistrukturoitua haastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin neljää mentoria ja neljää aktoria. Tutkimusongelmaa lähestyttiin selvittämällä, millaisiksi mentorointisuhteet olivat käytännössä muodostuneet ja miten haastatellut olivat mentoroinnin kokeneet. Aineiston analysoinnissa on käytetty hyväksi tyypittelyä, jonka avulla on rakennettu tyypit hyöty- ja haittapainotteisesta mentorointisuhteesta.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että mentorointiin todella sisältyy niin hyötyjä kuin haittojakin. Parhaimmillaan sekä mentorin että aktorin odotukset täyttyvät. Aktori saa mentorista tärkeän tukijan ja kuuntelijan ja aktori oppii hahmottamaan asioita kokonaisuuksina. Myös mentorin yhteistyöverkostoista on aktorille apua. Mentori oppii katsomaan asioita uusista näkökulmista ja tiedostaa oman osaamisensa entistä paremmin. Mentorointi tuottaa mentorille mielihyvää ja parantaa hänen ammatillista identiteettiään. Toisaalta mentoroinnista voi myös muodostua stressaava taakka johtuen mm. huonosta henkilökemiasta sekä avoimuuden, ajan ja motivaation puutteesta. Tällöin suhteen haittoina voidaan nähdä ajan valuminen hukkaan, kateuden pelko, epämiellyttävyyden sekä turhautumisen tunteet.

Tutkimuksen perusteella mentorointisuhteella on parhaat edellytykset onnistua, jos mentorin ja aktorin henkilökemiat sopivat yhteen ja jos mentori ja aktori ovat halukkaita ponnistelemaan suhteen onnistumiseksi. Myös avoin organisaatioilmapiiri edesauttaa suhteen onnistumista.

Asiasanat	Mentorointi, sosiaalinen vuorovaikutus, osaaminen, ammatillinen kehitys, hyöty
Muita tietoja	