



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	12.3.2007
Tekijä(t)	Hanna Kolehmainen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	75
Otsikko	Vuorovaikutuksella yritykselle sosiaalista pääomaa - "Mestarit istuu aamuisin tuolla meidän kanssa kahvilla."		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen ja KTM Maija Vähämäki		

Tiivistelmä

Tässä pro gradu -työssä on tuotu esiin keinoja, joilla esimiehet voivat omalla toiminnallaan ja johtamistavallaan lisätä yrityksen sosiaalista pääomaa ja edelleen tuottavuutta. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan tällöin organisaation ominaisuuksia, kuten verkostoja, normeja ja luottamusta, jotka helpottavat yhteiseen etuun tähtäävää eri osapuolten yhteistyötä ja -toimintaa. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan ilmiötä esimiehen ja alaisen välisen vuorovaikutuksen sekä siihen liittyen leader-member-exchange (LMX)-teorian ja alaistaito-käsitteen kautta.

Tutkimus on tehty puolistrukturoituna haastattelututkimuksena, jossa on haastateltu kansainvälisen rakennusalan yrityksen työnjohtajia ja työntekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut ensisijaisesti tuoda esiin hyviä, käytössä olevia sosiaalista pääomaa lisääviä toimintatapoja. Haastattelujen avulla on selvitetty, millä tavalla esimiehet voivat lisätä yrityksen sosiaalista pääomaa. Lisäksi on käsitelty vuorovaikutuksen sekä alaistaitojen yhteyttä sosiaalisen pääoman komponentteihin eli luottamukseen, verkostoihin ja normeihin. Samalla työssä on perehdytty kohdeyrityksen nykytilaan selvittäen millaista haastateltavina olleiden esimiesten ja alaisten välinen vuorovaikutus on ja miten se ilmenee jokapäiväisessä työnteossa.

Tutkimuksen perusteella haastatellut yrityksen työntekijät ovat työhönsä sitoutuneita ja motivoituneita kehittämään omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. Esimiehet voivat lisätä yrityksen sosiaalista pääomaa kierrättämällä henkilöstöä eli edesauttamalla verkostoitumista. Vaihtuvien työparien ja ryhmien käyttö auttaa kokemuseräisen hiljaisen tiedon leviämistä ja osaamisen lisääntyessä parantaa yrityksen kilpailukykyä.

Työntekijöiden alaistaidot voidaan puolestaan saada nykyistä paremmin käyttöön haastamalla alainen vuorovaikutteiseen roolinmuodostukseen. Esimiehet voivat tehdä alaisen taitoja, motivaatiota ja sitoutumista testaavia tarjouksia ja aloitteita, jolloin alaiset saavat mahdollisuuden muodostaa roolinsa virallista työnkuvaa laajemmaksi. Tällaisen vuorovaikutuksen seurauksena alaistaidot eli tapa, jolla työntekijä suhtautuu omaan tehtäväänsä, työtovereihinsa ja esimieheensä kehittyy.

Lisäksi tutkimuksessa tuli esiin johtamisen arkipäiväisyys. Esimiesten ja johtajien suorittamana arkipäiväiset asiat, kuten jutustelu, kiertely työpaikalla ja kokouksiin osallistuminen koetaan merkityksellisiksi. Tällöin oleellista ei ole toiminnan tuloksellisuus vaan itse vuorovaikutus. Alaisten ja esimiesten arkinen vuorovaikutus esimerkiksi yhteisen kahvitauon muodossa lisääkin keskinäistä luottamusta ja edelleen myös yrityksen sisäistä sosiaalista pääomaa.

Asiasanat	Sosiaalinen pääoma, vuorovaikutus, alaistaito, leader-member-exchange (LMX)-teoria
Muita tietoja	