



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	5.5.2006
Tekijä(t)	Karoliina Tapola	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	92
Otsikko	Luovan työotteen johtaminen. Esimiesten näkemyksiin perustuva visioiva käsitetutkimus.		
Ohjaaja(t)	KTT Tomi Kallio		

#### Tiivistelmä

Kiristynvä kansainvälinen kilpailu ja inhimillisen pääoman korostuminen tuotannontekijänä asettavat suomalaiselle työelämälle ennennäkemättömiä haasteita: työelämän toimijoiden tulisi pystyä yhdistämään luovuuden ja tehokkuuden äänenpainot kilpailukykyisellä tavalla. Tähän haasteeseen vastaaminen edellyttää entistä laajempaa työelämälähtöisen luovuuden ymmärtämistä ja luovuutta tukevan johtamisotteen kehittämistä. Tämän tutkimuksen alullepanevana voimana voidaankin pitää pyrkimystä ymmärtää työelämän luovuutta ja sitä kautta edelleen jäsentää Työministeriön työryhmän (Alasoini ym. 2005) hahmottelemaa luovuutta tukevaa johtamisotetta – *luovan työotteen johtamista*.

Tutkimuksen tarkoituksena on *ymmärtää luovuutta ja sen johtamista suomalaisessa työelämässä*. Osaongelmien yhteydessä pohditaan, mistä asioista työelämän luovuus koostuu, mihin asioihin luovan työotteen johtamisessa tulisi kiinnittää huomiota ja onko luovan työotteen johtaminen käsitteenä tarpeellinen. Tutkimusongelmia lähestytään visioivan käsitetutkimuksen keinoin pyrkien empirian ja kirjallisuuden avulla kuvailemaan tutkittavan käsitteen sisältöä ja merkitystä. Todellisuuden monimuotoisuudesta ja tutkittavan käsitteen, *luovan työotteen johtamisen*, ”liukkaudesta” johtuen tutkimuksen tarkoitus ei ole luoda kattavaa teoriaa luovan työotteen johtamisesta; ennemminkin pyrkimyksenä on nostaa esiin erilaisissa organisaatioissa työskentelevien esimiesten näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä ja sitä kautta jäsentää käsitettä sekä löytää mahdollisia uusia teoreettisia ideoita tai tutkimusaiheita.

Tutkimuksen perusteella työelämän luovuuden voidaan sanoa koostuvan yksilön osaamisesta, luovan ajattelun taidoista, sisäisesti latautuneesta tehtävämotivaatiosta sekä näitä asioita tukevasta, sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistavasta organisaatioympäristöstä. Tutkimuksen mukaan luovan työotteen johtajan tulisi pyrkiä vahvistamaan neljä työntekijää sisäisesti motivoivaa tunnetta (valinnanvapaus, pätevyys, edistyminen ja mielekkyys) sekä taata tasapaino työrauhan ja vuorovaikutuksen välille. Luovan työotteen johtaminen -käsitettä voidaan pitää tarpeellisena, mikäli sen sisältö ymmärretään oikein ja mikäli sen oppeja sovelletaan työelämään. Ennemmin kuin määriteltävästä käsitteestä, on luovan työotteen johtamisessa kuitenkin kyse ajattelutavasta, jolla voidaan muuttaa työelämää inhimillisempään, ja samalla tuottoisampaan, suuntaan. Tällainen ajattelutapa edellyttää asennemuutoksia ja positiivisen, kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen sisäistämistä osaksi työelämää.

Asiasanat	luovan työotteen johtaminen, luovuus, työelämä, sisäinen motivaatio, vuorovaikutus, työrauha, megalothymia, isothymia, visioiva käsitetutkimus
Muita tietoja	