

Kirjallisuus

BOURDIEU, P. (1986). *The Forms of Capital*. Teoksessa J.G. Richardson (toim.), *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.

ELFVINGREN E. (1955). *Finlands arbetskraft, struktur och utvecklingstendenser*. Helsingfors: Taloudellinen tutkimuskeskus.

FELLMAN, F. (1999). *Kirjanpitiästä controlleriksi – konttoripäälliköstä talousjohtajaksi*. Teoksessa R. Parikka (toim.), *Suomalaisen työn historiaa: Korvesta konttoriin* (s. 127–163). Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

FELLMAN, S. (2000). *Uppkomsten av en direktörsprofession: Industriledarnas utbildning och karriär i Finland 1900–1975*. Helsingfors: Finska Vetenskaps-Societeten.

GOLDIN, C. (1992). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York & Oxford: Oxford University Press.

GRANOVETTER, M. S. (1973). *The Strength of Weak Ties*. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.

JULKUNEN, R. (2003). *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylä: SoPhi.

KOHTANEN, J. & KAUPPINEN, T. (1987). *Työtaistelut ja neuvottelusuhteet OY W. Rosenlew AB:n Porin tehtailla vuosina 1971–84*. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.

LILJA, R., SANTAMÄKI-VUORI, T. & STANDING, G. (1990). *Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa, Työpoliittinen tutkimus 6*. Helsinki: Työvoimaministeriö.

MARTIKAINEN, R. (1987). *Teollisuustoimihenkilöt Oy W. Rosenlew AB:n kemiallisessa metsäteollisuudessa Porissa*. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.

NIKULA, O. (1953). *Rosenlew-koncernen: En hundraårig utveckling från handelshus till storindustri 1853–1953*. Helsingfors: Rosenlew-koncern.

RAHIKAINEN, M. & RÄISÄNEN, T. (TOIM.) (2001). *”Työllä ei oo kukkaan rikastunna”: Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

RAHIKAINEN, M. (2001). *Ageing Men and Women in the Labour Market – Continuity and Change*. *Scandinavian Journal of History*, 26, 297–314.

RAHIKAINEN, M. (2002). *Ikääntyvät naiset työmarkkinoilla 1900-luvulla*. *Gerontologia*, 16, 82–91.

RAHIKAINEN, M. (2005). *Women in relief work: Female unemployment in Helsinki before World War II*. *Scandinavian Journal of History*, 30, 159–176.

Rosenlew-Yhtymän toimintakertomukset 1967–1986 (yrityksen vuosikertomuksen nimi vaihteli jonkin verran lähes vuosittain).

STANDING, G. (1986). *Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom*. Geneva: International Labour Office.

SUNDSTROM, W.A. (1988). *Internal Labour Markets before World War I: On-the-job Training and Employee Promotion*. *Explorations in Economic History*, 25, 434–455.

SVENSSON, L. (1995). *Befattningssegregering efter kön: Ett bidrag till förklaringen av lönegapet mellan kvinnliga och manliga kontorsanställda vid mitten av 1930-talet*. *Historisk Tidskrift (Sv)*, 115, 277–303.

Työ ja Toimi – Rosenlewin henkilökuntalehti 1980–1982

Tutkimus on syntynyt osana Suomen Akatemian Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot –tutkimusohjelman projektia Sosiaalisen pääoman mahdollisuudet muuttuvassa taloudessa: Yhteisöt, naapurustot ja yhdistykset 1800- ja 1900-luvun Suomessa (nro 207375)

Iiris Aaltio
Sosiaalinen pääoma ja innovaatiot - organisaatioiden kulttuurisissa rakenteissa?

Johdanto

Sosiaalisen pääoman tutkimus on lyhyessä ajassa saavuttanut huomattavan aseman yhteiskunnallisten ja taloudellisenkin ilmiöiden ymmärtäjänä. Epäilemättä yksin sen suosion avaimista on kyky yhdistää toisiinsa usean tieteenalan tutkimusta. Käsitteenä sosiaalinen pääoma vapauttaa ajattelua yksityisestä yleiseen ja sitoo sitä ryhmäilmiöihin ja sosiaaliseen dynamiikkaan yhteisöissä. Lisäksi sosiaalinen pääoma lisää ulottuvuuksia ymmärtää taloudellisuhteita, vaurastumiseen liittyviä seikkoja, joita ryhmädynamiikka synnyttää. Ilmiönä sosiaalinen pääoma on huokoisa ja joustava, mutta kuitenkin soveltuva käytännönläheiseen tarkasteluun. Se haastaa käsitykset pääomasta taloudellisenä resurssina korostaen paitsi inhimillistä pääomaa sinänsä, myös sen luonnetta kumulatiivisena ja kollektiivisena konstruktiona. Koska pääoma on jotakin, joka kertyy ja periytyy, sosiaalisen pääoman avulla voidaan ymmärtää yhteisöjä ja organisaatioita myös historiallisesta näkökulmasta.

Mitä sosiaalinen pääoma organisaatioissa on

Mitä sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan? Se on yhteiskunnallisesti arvostettua ja toisaalta hyvin haavoittuvaista pääomaa. Kun inhimilliset voimavarat ovat niukat, tarjotaan sosiaalista pääomaa ja sen sisältämiä näkymättömiä voimavaroja usein ratkaisuna selviytymiselle. Määriteltäessä sosiaalista pääomaa poliittiset tieteet ja sosiologia viittaavat normeihin, verkostoihin, instituutioihin ja organisaatioihin, joiden kautta pääsy tiettyihin toimintoihin ja voiman käyttöön mahdollistuvat. Sosiaaliset suhteet ihmisten välillä ovat sosiaalisen pääoman olinpaikkana (Coleman 1990; sekä 2000, 35, viitannut Kovalainen 2004). Monin tavoin luottamus myös linkittyy sosiaaliseen pääomaan, yhteistöissä syntyneen luottamuksen on nähty synnyttävän vaurautta yhteiskunnissa. Integraatio ja yhteenliittyminen ovat sen takana olevia voimia (Fukuyama 1995). Sosiaalisen pääoman käsitettä käytetään usein hyvin toisistaan eroavilla tavoilla, riippuen käsitteystyypistä ja tutkimuksen tarkoituksesta (Kovalainen 2004).

Sosiaalisen pääoman tutkimus kumpuaa monista lähteistä eikä se ole syntynyt yhtäkkiä tai vaihtoehtoisena tarkastelutapana aikaisemmalle tutkimukselle. Organisaatiotutkimuksen piirissä sitä edeltää jo 1980-

luvulla alkanut debatti kulttuureista, organisaatioista kulttuurisina rakenteina ja järjestelminä. Tämä tutkimuskenttä on luonut edellytyksiä ymmärtää organisaatioita ja yrityksiä yhteisöllisinä kokonaisuuksina, joiden elämänkysymykset ulottuvat monin tavoin henkilöstöön voimavarana. Sosiaalinen pääoma ei kuitenkaan rajaudu inhimillisiin tekijöihin. Sille perustaa ja säilymisen edellytyksiä luovat myös organisatoriset rakenteet. Sosiaalisen pääoman, yrityskulttuurin ja yksittäisten toimijoiden suhde organisaatioissa on kuitenkin vain vähän pohdittu kysymys.

Kulttuurinen näkökulma organisaatioihin

Organisaatioteoriassa tutkitaan sitä, miten organisaatioiden tutkimus kehittyy. Sen avulla voidaan jäsentää tutkimussuuntia ja näkökulmia. Metodologiset kysymyksetkin kuuluvat usein sen piiriin. Tunnettu Gibson Burrelin ja Gareth Morganin (1979) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* jäsentää organisaatiotutkimuksen paradigmoja osoittaen esimerkiksi myös organisaatioiden tutkimuksen sisältävän perustavaa laatua olevia käsityksiä niiden muuttuvaisuudesta tai vaihtoehtoisesti stabiiliteetista. Toisaalta organisaatiot voidaan nähdä joko ulkopuolisina, objektiivisina entiteetteinä tai subjektiivisista tulkinnoista riippuvina muodostelmina sosiaalisina konstruktiona. Eräs tunnettu jäsenystapa organisaatiotutkimukselle on myös Gareth Morganin (1997) *Images of Organization*, jossa antropologiasta peräisin oleva kulttuurin käsite nostetaan keskeiseksi metaforaksi, jonka avulla organisaatioita voidaan ymmärtää.

1980-luvulla ilmestyi myös lukuisia kulttuurin tutkimukseen suunnasta liikkeen johdon käytäntöjä tarkastelevia tutkimuksia. Tässä perinteessä esimerkiksi Peters ja Watermann (1982) toivat analyysissaan esiin vahvan kulttuurin tematiikkaa. Vahva ja sitouttava organisaatiokulttuuri voi luoda olosuhteita, joissa organisaation jäsenet kokevat työnsä erityisen merkitykselliseksi. Sellaiset kulttuurit perustuvat henkilöstön korkeaan suoriutumistaseseen ja sitoutumiseen – molemmat sisäisen yrittäjyyden tunnusmerkkejä. Vahvoja organisaatiokulttuureita on usein käsitelty liian kriittikittömästi (Soeters, 1986), koska niiden ominaispiirteisiin voi kuulua esim. muutoshaitaus (Aaltio-Marjosola, 1991). Vaikka vahva kulttuuri voi olla edistämäs-

sä yrityksen menestymistä, sen muutoshitaus voi olla liiketoiminnallisesti vahingollista silloin kun tarvitaan nopeaa reagoimista ympäristön muutosten vaateisiin. Ne voivat myös luoda hegemonia yhteisöjä, jotka ovat monokulttuurisia ja arvoiltaan kapeita, ja tukahduttaa jäsentensä aloitteita pitkällä tähtäyksellä. Ne eivät siis yksiselitteisesti edistä sosiaalisen pääoman syntymistä ja etenkin säilymistä organisaatioissa.

Kulttuuriteorian syntyäikoihin 1980-luvulla yleisesti uskottiin, että menestyksekkäiden yritysten taustalla on erityisosaamista ja hallintaa. Myös samoihin aikoihin tapahtunutta japanilaisten yritysten taloudellista nousua selitettiin maan kulttuurin erityisluonteen ymmärtävillä johtajilla. 1980-luvulla kulttuurinäkökulma nousi haastamaan organisaatio- ja johtamistutkimuksen varsin yksilökeskeisiä lähestymistapoja. Tällaisia olivat esimerkiksi johtamistutkimuksessa yleisesti vallinneet piirretheoriat, jotka rajaavat johtajuutta henkilön ominaisuudeksi, korostaen yksilöllistä johtajan roolia ottamatta huomioon johtajuuden interaktiivista luonnetta.

Edgar Scheinin (1997) organisaatiokulttuuria käsittelevät tarkastelut kohdistuvat erityisesti niihin sosio-psykologisiin prosesseihin, joissa ihmiset ja ryhmät integroituvat organisaatioihin, luovat yhteistä organisaatiomuistia (Koistinen 2003) ja muovaavat sosiaalisia rakenteita organisaatioissa. Nämä prosessit ovat intellektuaalisia ja emotionaalisia. Jäsenten tiedon ja luottamuksen kumuloitumista ja emotionaalista työtä tarvitaan sosiaalisen pääoman muotoutumisessa. Toisenlaisen tarkastelutavan edustajana Burdieu kytkee sosiaalisen pääoman muodostumisen laajempiin, organisaation ulkopuolisiin ja yhteiskunnallisiin yhteyksiin, tarkastelemaan infrastruktuurin kautta kehittyvää pääomaa, joka paikallistuu institutionaaliin rakenteisiin (Burdieu, 2005).

Organisaatioteorian kehittämisessä on viime vuosikymmenien aikana näkyvissä kulttuuritutkimuksen vaikutuksia monella tavalla. Yksi alueista on organisaatioiden identiteettiä koskeva tutkimuskenttä. Näissä tutkimuksissa sosiaalisen identiteetin teorioita sovelletaan organisaatioiden ymmärtämiseen. Henri Tajfel (1978) rajaa sosiaalisen identiteetin yksilölliseksi tiedoksi ryhmään kuulumisesta ja sen emotionaalista ja korostaa sen arvoperäistä merkitystä yksilölle. Organisaatioidentiteetin synty edellyttää jonkinasteinen yhdenmukaisuus jäsenten ja itse organisaation arvoissa. Organisaatiokulttuuriset toiminnot, kuten rituaalit ja juhlat, tekevät identiteettiä näkyväksi ja kommunikoiivat kollektiivista identiteettiä yksittäisille jäsenilleen (Dutton et al. 1994, 242).

Kulttuurinsa avulla yritys identifioituu omanlaisekseen ja erottuu muista. Organisaation identiteetillä on samankaltaista perustaa kuin yksilöllisellä identiteetillä. Yksilö identifioituu jatkuvasti, kehittää itsetrie-

toisuuttaan ja erottuu ympäristöstään. Identiteetti muotoutuu prosessissa, jossa voi olla kulminaatioita, identiteetin uudelleenmuotoutumista ja välivaiheita. Periaatteessa yksilöllinen elämäkertä on tapa, jolla jäsenetään historiaa nykyhetken perustaksi. Elämäkertä on tulkintaa eikä pelkästään objektiivista todellisuutta. Myös organisaatiot tekevät tällaista tulkintaa jatkuvasti. Tämän prosessin luonteeseen kuuluu myös elämäkerran painopisteiden ja tulkintojen muuttuminen. Organisaation identiteetti antaa perustan organisaation jäsenten yksilöllisille identiteeteille.

Organisaation identiteetti on piilevänä yrityksen kulttuurissa ja paikallisissa merkityksissä, joita jäsenet tulkitsevat (esim. Hatch & Schoultz 1997, 358). Merkityksellisyyskokemusten kautta organisaatiolle syntyy identiteettiä joka erottaa sitä muista organisaatioista. Merkityksenantoprosessissa on mukana ulkoinen kuva, toisin sanoen se, kuinka ryhmän jäsenet arvelevat tulevaisuutta nähdäksi ja arvioiduksi ulkopuolelta. Organisaation identiteetissä on mukana attribuutteja, joita jäsenet uskovat kuuluvan sen luonteeseen (Dutton & Dukerich 1991). Ulkoinen imago on merkityksentöntä, jos jäsenet eivät koe siihen sisältyvän omaa sitoutumista ja motivaatiota edistäviä elementtejä. Jäsenet identifioituvat sosiaaliin ryhmiin ja organisaatioon, joka on olemassa yhtäältä ulkoisena imagoentiteettinä ja toisaalta jäsentensä merkityksenannon kautta. Organisaatiot eivät ole suljettuja järjestelmiä, näin ollen niiden olemassaolo mahdollistuu vain tällaisten interaktiivisten prosessien kautta. Koska identifikaatioprosessi organisaatioissa perustuu jäsenten sitoutumiseen ja luottamukseen, myös organisaation identiteetillä ja sen muodostumisen logiikalla on yhteyksiä sosiaalisen pääoman generoimiseen.

Näkemyksiä sosiaalisesta identiteetistä voidaan arvostella stabiilisuudesta. Identiteetin kristallisoituminen on vaikeaa koska yritys ympäristöt ja tiedotusvälineet antavat sille koko ajan uutta sisältöä (Gioia et al. 2000). Näin etenkin kun kysymys on organisaatioiden identiteetistä. Se säilyy siinä tilassa, jonka jäsenet antavat sille oman sitoutumisensa kautta. Ilman tätä tilaa organisaation identiteetti muuttuu tyhjäksi kategoriaksi. Organisaation identiteetti perustuu sosiaaliseen identifioitumiseen ja sitoutumiseen. Sosiaalinen pääoma organisaatioissa on olemassa sitoutuneiden jäsenten kautta. Lisäksi edellytys on jäsenten halu kommunikoida omaansaans sosiaalista pääomaa eteenpäin. Tässä prosessissa sosiaalinen pääoma siirtyy, periytyy ja muokkautuu.

Sosiaalista pääoman voi tämän ajattelun mukaisesti tutkia ikäänkuin olemassaolevana ja reaalisena, rajattuna kokonaisuutena jonka yritys omistaa. Toinen mahdollisuus on ajatella, että organisaatiot ovat sosiaalisia konstruktioita, ja sosiaalinen pääoma on olemassa tämän organisaation luonteen vuoksi. Tarkas-

telu on samantyyppinen kuin Linda Smircihin (1983) tunnettu jako organisaatioihin jotka ovat kulttuureita (is-näkökulma) tai joilla on kulttuuria (has-näkökulma). Molemmat näkökulmat johtavat tutkimaan organisaatioista erilaisia asioita ja eri tavoin. Kulttuuritutkimus voitaisiinkin nähdä tilanluojana näkemyksille organisaatioista sosiaalisena pääomana. Sen kautta voidaan tarkastella organisaatioita kollektiivisina, osaamista ja innovaatioita kumuloivina työn tuottamisvälineinä, mutta myös sosiaalisina konstruktioina. Sosiaalinen pääoma, organisaatioiden kulttuuri ja organisaation identiteetti ovat kaikki käsitteitä, jotka jäsentävät organisaatioita sosiaalisina konstruktioina ja osoittavat niiden riippuvuuden jäsenistään. Niiden olemassaolo riippuu siitä, että organisaation jäsenet kokevat ne merkitykselliseksi ja sitoutuvat sosiaalista pääomaa kantavaan kollektiiviin.

Atomististen ja puhtaasti individualististen prosessien vastapainoksi sosiaalinen pääoma organisaatioissa korostaa sosiaalisia prosessia ja sosiaalista konstruktioita organisaation todellisuuden voimana. Tässä mielessä se tulee lähelle organisaatiota koskevan kulttuuritutkimuksen tapaa jäsentää organisaatioiden todellisuutta. Luottamus, yhteisöjen ja erilaisten ryhmittymien välinen verkostoituminen ovat sosiaalisen pääoman syntymiselle luonteenomaisia mekanismeja. Sosiaalisen pääoman generoiminen ja sitä ohjaavat prosessit johtavat kysymään, millaisia edellytyksiä organisaatioissa tarvitaan generoituvalla sosiaaliselle pääomalle? Millaiset tekijät tukevat tai ehkäisevät sen syntymistä? Organisaatioiden sisäiset prosessit, joissa sosiaalista pääomaa syntyy, koskettavat keskustelua organisaatioissa vallitsevasta sisäisestä yrittäjyydestä.

Organisaation sisäinen yrittäjyys sosiaalista pääomaa generoimassa

Keskeinen resurssi innovaatioiden syntymisessä on osaamisessa, tiedoissa ja taidoissa, yhtä hyvin yksilökuin yhteisötasolla. Taustalla on esimerkiksi henkilöstön korkea koulutustaso, joka luo pohjaa yrityksen specialisoitumiselle ja menestyksen edellyttämälle uniikille osaamiselle. Tämä pääoma kehittyy vuorovaikutuksessa henkilöiden ja henkilöstöryhmien välillä ja hallinto ja johtaminen voivat sitä yrityksen sisällä osaltaan kehittää ja ylläpitää. Sen syntymistä mahdollistaa kulttuuriluonteinen, pysyvyttä antava järjestelmä (vrt. rikkaan kulttuurin taustatekijät Geertz 1973). Organisaatorakenne voi toimia tällaisena järjestelmänä.

Yrittäjyyttä yritysten sisällä on tutkittu jo 1980-luvulta lähtien. Tuolloin monet tutkijat huomasivat sen tärkeän aseman organisaation uudistumisessa, riskien ottamisessa, uuden liiketoiminnan luomisessa ja innovaatioissa (Antonic & Hisrich 2001; Horsby et al. 2002). Oman lukunsa ovat monet tutkimukset, joissa kohteena on yksilö ominaisuuksineen ja sisäisen

yrittäjyyden ennustaminen niiden perusteella. Kaikista ei tule yrittäjiä, mutta useista työntekijöistä yrityksissä voi kehittyä yrittäjämäisesti toimivia henkilöitä. Näille on ominaista mm. mahdollisuuksien tunnistaminen, haasteisiin tarttuminen, luovuus ja sosiaaliset ja johtamista koskevat taidot (Hisrich 1990; Pinchot 1985). Monia kiinnostavia näkymiä nousee esille, kun sosiaalisen pääoman, yrityskulttuurin, sosiaalisen identiteetin ja organisaation sisäisen yrittäjyyden käsitteitä tarkastellaan suhteessa toisiinsa.

Laajasti määriteltynä organisaation sisäinen yrittäjyys on yrittäjämäistä toimintaa olemassa olevan organisaation rajojen sisällä. Se voidaan myös määritellä prosessinomaisena toimintana, jonka aikana kehittyvät mahdollisuudet lisääntyvät (Antonic & Hisrich 2001). Prosessi on interaktiivista yrityksen organisaation ja organisaation sisäisten yrittäjien välillä. Se alkaa idean tai mahdollisuuden havaitsemisesta. Prosessin laajempaan ympäristöön toimii kulttuuri, markkinat ja toimiala. Tästä ympäristöstä prosessi saa tukea toteutumiseen (Maes 2003). Prosessi on luonteeltaan uudistava eikä mekaaninen. Sen keskeinen toteuttaja on 'sisäinen yrittäjä' (Pinchot 1985), joka tarttuu mahdollisuuksiin ja muuntaa ne tuottaviksi, toimii muutoksen veturina ja kehittää luovia vastustajia esiin nouseviin haasteisiin prosessin aikana. Tämä subjekti käsitetään tavallisesti yksilöksi, mutta se voidaan hahmottaa myös ryhmänä ja yhteisönä.

Organisaation sisäinen yrittäjyys korostaa myös individualistisesti yksilöihin liittyviä ominaisuuksia kuten aloitteellisuutta ja luovuutta. Yrityksen sisällä yrittäjyyttä voidaan pitää käyttäytymisenä (Uljin et al., tuleva), jossa toimintaan odotusten vastaisesti, satunnaisesti tai syrjässä organisaation perustehtävästä. Strategisesti se kuitenkin uudistaa yrityksen liiketoimintaa, hakee uusia markkinoita ja tulovirtoja. Yritysten strategioiden virtaviivaisuus ja ylikorostunut yhtenäisyyteen pakottaminen saattavat jopa tukahduttaa sisäisen yrittäjyyden avulla mahdollisesti saatavia uusia näkökulmia. Sisäiset yrittäjät toimivat usein toimintojen, strategioiden ja tuotteidenkin raja-alueilla. Esimerkkejä löytyy myös esimerkiksi taiteiden alueelta, joissa merkittävää edistystä on tapahtunut usein juuri eri lajien yhdistämisessä uudella ja luovalla tavalla. Uudet taideajat saavat usein alkunsa juuri näin. Moninaisuus arvojen, toimintamallien ja käyttäytymistapojen alueella on tärkeä aines sisäiselle yrittäjyydelle. Siksi yrityksissä salliva, moninaisuutta sietävä ja jopa näitä inspiroiva, kulttuuri on tärkeä ympäristö sen kehittymiselle.

Organisaatio ja yrittäjyys nähdään usein vastavoimina, mutta käytännössä ne edellyttävät toisiaan (Aaltio-Marjosola 2001, 7-8). Organisatoriset olosuhteet, joissa sisäistä yrittäjyyttä kehittyi, ovat moninaisia. Kuitenkin jotkut olosuhteet ovat otollisempia yrittäjyydelle kuin toiset. Millaiset olosuhteet ja rakenteet-

liset tekijät edistävät sisäistä yrittäjyyttä, mitkä taas vastaavasti ehkäisevät sitä?

Innovatiivisuus sosiaalisena pääomana: kuinka se syntyy organisaatiossa

Innovatiivisuutta ja sisäiseen yrittäjyyteen tarvittavia kykyjä voidaan oppia, ja tätä oppimista voidaan tukea. Yritystä johdettaessa täytyy ottaa huomioon sisäisen yrittäjyyden erityisyys. Sen takana on paljon erityis-kykyjä ja kapasiteettia, jota voidaan myös opettaa ja oppia. Organisaatiojärjestelyjen täytyy tukea tätä oppimista, sisäisen yrittäjyyden kulttuuria täytyy myös johtaa; se tarvitsee tavoitteita, seuranta ja pitkäjänteistä kehittämistä. High-tech yrityksissä insinöörit ovat ammatillista työvoimaa, jolla on oma erityisroolinsa innovoivissa yrityksissä. Koulutus tuottaa kykyjä usein melko kapeilla alueilla, kuitenkin näitä kykyjä täytyy sitten voida käyttää yhdessä toisenlaisen osaamisen ja monenlaisten erikoisalojen kanssa. Innovaatioiden taustalla on usein laajaa tieto-taitoa ja kykyjen käyttöä, pelkästään hyvä tekniikan tuntemus ei riitä menestykseen. Keskeisiä organisatorisia tekijöitä joilla sisäistä yrittäjyyttä voidaan edistää (Uljin et al., tuleva) ovat mm johtajuus, kommunikaatorakenne, resurssien allokointi ja saatavuus, fyysinen työskentely-ympäristö, organisaation hierarkian ja byrokratian väheneminen, innovaatioita tukeva palkkiojärjestelmä, sekä organisaation päämäärät ja innovaatioita tukeva rakenne.

Sisäisen yrittäjyyden syntymiseen tarvitaan pitkäaikaista työtä. Yrityksen strategiaan pitäisi sisältyä sisäisen yrittäjyyden tavoittelu. Välineet voivat koskea niin markkinoita, tuotantoa kuin organisaation omaksumia käytäntöjä ja toimintatapoja. Yritys voi asettaa tavoitteekseen olla markkinajohtaja, reagoida joustavasti markkinoiden antamiin mahdollisuuksiin, edistää tiimijohtoista uusien tuotteiden kehitystä, välttää hierarkkisia rakenteita ja byrokratiaa kuten pitkiä ja jäykkiä päätösketjuja, tai edistää uusien tuotteiden ja tuotantoteknologien tutkimista massatuotannon sijaan. Päämäärien pitää olla puhuttelevia ja aidosti organisaation jäseniä sitouttavia.

Voidaanko sisäistä yrittäjyyttä sisältävän sosiaalisen pääoman syntymistä generoida ja johtaa? Organisaatio, johtaminen ja hallintojärjestelmä voivat stimuloida organisaation sisäistä yrittäjyyttä monin tavoin. Sisäisen yrittäjyyden generoituminen kuitenkin edellyttää että johtamista ja organisaation hallintoa koskevat periaatteet ja innovaatiot tukevat tätä prosessia. Luottamuksen syntymisen edellyttää suotuisia organisatorisia rakenteita, samaten verkostoitumista edistävä organisaatio on keskeinen taustavoima sosiaalisen pääoman syntymisessä.

Rakenteiden pysyvyys yhteisössä edistää vahvaa kulttuuria. Monissa yhteiskunnissa joissa tapahtuu jatkuvaa muutosta, yhteys sosiaalisen rakenteen ja kult-

tuurin välillä on häilyvä. Yhteinen, yhteisössä kehittynyt sosiaalinen muisti, yhteisön pitkä historia, paikallisten olosuhteiden vakaus ja pysyvät jäsenyyttä säätelevät rakenteet ovat taustavoimia vahvoille kulttuureille. Myös luottamuksen kehittyminen edellyttää jonkinasteista stabiilia perustaa organisaatorakenteissa.

Luottamuksen merkitys korostuu erityisesti sosiaalista yhteisöä horjuttavien kriisien ja muutosten aikana. Mark Granovetterin mukaan luottamus ja luottamuksen arvoinen käyttäytyminen ovat edellytyksiä sille, että taloudellista toimintaa voidaan harjoittaa ja instituutioiden toiminta sujuu normaalisti (1992, 38). Luottamus on välttämätöntä siksi, että taloudellinen toiminta perustuu vaihtoon, jossa molemminpuolinen ennakoitavuus ja kokemus toiminnan hyödyistä ovat tärkeitä (Vesala 2001, 252-253; Fukuyama 1995). Luottamuksen olemassaolo liittyy myös yhteistyön ehtoihin. Luottamusta synnyttää osapuolten kokemus siitä, että osapuolet tietävät toisensa tavoittelevan omaa etuaan, mutta uskovat silti, ettei se tapahdu toisen edun kustannuksella. Luottamuksen syntymisessä ja ylläpidossa osapuolten välillä on tärkeää, että toimintatavat edistävät sitä. Luottamuksen avulla muodostuu kokemuskenttä, joka edistää yhteistä tavoittelua antaen toimintamalleja, joissa on tilaa avoimuudelle ja ideoiden vapaalle liikkuvuudelle. Kuitenkin luottamuksen syntymisessä ovat tärkeitä myös yksilötason tekijät ja niiden väliset yhteydet luottamusta synnyttävän yhteistyön aikana. Esimerkiksi osapuolten tiedollisten ja taidollisten valmiuksien yhteensopivuus ja täydentävyys ovat tärkeitä luottamuksen muodostumisen edellytyksiä. Luottamus pohjautuu (Mishra 1996) osaltaan myös kompetenssiin; osapuolet oppivat luottamaan osapuolen pätevyyteen, kyvykkyyteen ja taitoihin, sekä toisaalta avoimuuteen ja rehellisyyteen jota kommunikointi tukee. Myös yhteiset intressit edistävät luottamusta, koska osapuolet uskovat, että toinen osapuoli pyrkii tasapuolisuuteen ja yleiseen etuun, eikä pyri hyötymään toisen kustannuksella. Uskottavuus synnyttää luottamusta, joka perustuu puheen ja toiminnan suhteeseen, siihen uskotaan että toinen osapuoli pitää sanansa tai lupauksensa.

Niin organisaatiokulttuuri, organisaatioidentiteetti kuin myös organisaatiossa vallitseva luottamus perustuvat toimijoiden ja toimijatahojen sitoutumiseen ja sen kautta muodostuvaan sosiaaliseen koheesioon. Jonkinasteinen pysyvyys, rakenteiden ja sosiaalisten suhteiden stabiliteetti organisaatiossa näyttäytyvät näiden käsitteiden valossa tarpeellisina edellytyksinä sosiaalisen pääoman syntymiselle. Esimerkiksi Clifford Geertzin (1973) mukaan rakenteellinen stabiliteetti on edellytys 'tiheän' kulttuurin syntymiselle. Organisaation sisäisen yrittäjyyden avulla voidaan myös selittää sosiaalisen pääoman syntymistä ja sen ehtoja.

Lopuksi

Kompleksiset organisaatiot ja globalisoituvat talous edellyttävät kovin toisenlaisia teoria-apparaatteja kuin 1800- tai 1900-luvun mallit. Sosiaalisen pääoman ympärille syntynyt tutkimuskenttä osoittaa, että tarvitaan ymmärrystä, jossa yrityksiä ja organisaatioita voidaan tarkastella monitieteisesti ja yhdistäen näkökulmia niin yksittäisistä toimijoista, instituutioista kuin moninaisista ryhmittymistä. Kun organisaatiot

nähdään kulttuureina ja erityisesti kulttuuriin perustuvina sosiaalisen konstruktiona, siirtymä niiden kautta syntyvän sosiaalisen pääoman ymmärtämiseen on luonteva. Vaikka sosiaalisen pääoman käsite luo mielikuvia rajoista, se on joustava vertauskuva, jonka mahdollistaa monia toisiaan täydentäviä ja vaihtoehtoisiakin tapoja ymmärtää taloutta, yritysten toimintaa ja organisoitumista.

Kirjallisuus

- AALTIO-MARJOSOLA, I. (2001). *Yrittäjyys osana organisaatiokulttuuria*. Teoksessa I. Aaltio-Marjosola (toim.), *Organisaatio ja yrittäjyys* (s. 11-27). Helsinki: WSOY.
- AALTIO-MARJOSOLA, I. (1991). *Cultural Change in a Business Enterprise. Studying a Major Organizational Change and Its Impact on Culture*. Acta Academiae Oeconomicae Helsingiensis, Series A: 80. Helsinki: Helsingin kauppa- ja korkeakoulu.
- ANTONIC, A. & HISRICH, R.D. (2001). *Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation*. Journal of Business Venturing, 16, 495-527.
- BOURDIEU, P. (2005). *The social structure of the economy*. UK: Polity Press.
- BURRELL, G. & MORGAN, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann.
- COLEMAN, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- DUTTON, J.E. & DUKERLICH, J.M. (1991). *Keeping on eye on the mirrow: image and identity in organizational adaptation*. Academy of Management Journal, 34, 517-54.
- DUTTON, J.E., DUKERLICH, J.M. & HARQUIL, C.V. (1994). *Organizational images and member identification*. Administrative Science Quarterly, 39, 239-263.
- FUKUYAMA, F. (1995). *The social virtues and the creation of prosperity*. London: Penguin Books.
- GEERZ, C. (1973). *The interpretation of culture*. New York: Basic Books.
- GIOIA, D.A., SCHULTZ, M. & CORLEY, K.G. (2000). *Organizational identity, image, and adaptive instability*. Academy of Management Review, 25, 63-81.
- GRANOVETTER, M. (1992). *Problems of Explanation in Economic Sociology*. Teoksessa N. Norhia, R. G. Eccles (toim.), *Networks and Organizations* (s. 25-56). Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- HATCH, M. J. & SCHOUZ, M. (1997). *The dynamics of organisational identity*. Human Relations, 55, 989-1018.
- HISRICH, R.D. (1990). *Entrepreneurship/Intrapreneurship*. American Psychologist, 45, 209-222.
- HONIG, B. (2001). *Learning strategies and resources for entrepreneurs and intrapreneurs*. Entrepreneurship: theory and practice, 26, 21-35.
- HORSBY, J.S., KURATKO, D.F. & ZAHRA, S.A. (2002). *'Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale*. Journal of Business Venturing, 17, 253-273.
- KOISTINEN, P. (2003). *Development and use of organizational memory in close and long-term cooperation between organizations*. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 172. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- KOVALAINEN, A. (2004). *Rethinking the revival of social capital and trust in social theory: possibilities for feminist analysis*. Teoksessa B. L. Marshall & A. Witz (toim.), *Engendering the Social: Feminist encounters with sociological theory* (s. 155-170). London: Open University Press.
- MAES, J. (2003). *The search for corporate entrepreneurship: a clarification of the concept and its measures*. Working Paper, September 2003, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Department of Applied Economics, Organization Studies Policy Research Center on Enterprises, Entrepreneurship and Innovation.
- MISHRA, A.K. (1996). *Organizational Responses too Crisis. The centrality of trust*. Teoksessa K.M., Tyler (toim.), *Trust in organizations*. Frontiers of theory and research (s. 261-287). London: Sage.

- MOORE, D. P. (1999). *Women Entrepreneurs: Approaching a New Millennium*. Teoksessa G.N. Powell (toim.), *Gender & Work* (s. 371-391). USA: Sage Publications.
- MORGAN, G. (1997). *Images of Organization*. London: Sage.
- PETERS, T.J. & WATERMANN, R.H. (1982). *In search for excellence: lessons from America's best run companies*. New York: Harper and Row.
- PINCHOT, G. (1985). *Intrapreneurship*. New York: Harper & Row.
- SCHEIN, E. (1997). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- SMIRCICH, L. (1983). *Concepts of culture and organizational analysis*. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- SOETERS, J. (1986). *Excellent companies as social movements*. *Journal of Management Studies*, 23, 299-312.
- TAJFEL, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology intergroup relations*. London: Academic Press.
- ULIJN, J., AALTIO I., VAN DER SIJDE P., & MENZEL H. *Engineers as intrapreneurs, implications from their perception for their education*. Teoksessa T. Brown (toim.), *Entrepreneurship in Action for Engineers [tulossa]*.
- ZUCKER, L.G. (1986). *Production of trust: institutional sources of economic structure, 1940-1920*. *Research in Organizational Behaviour*, 8, 53-111.
- VESALA, K. (2001). *Yrittäjyysmalli muistutuksena luottamuksen tärkeydestä organisaatiossa*. Teoksessa I. Aaltio-Marjosola (toim.), *Organisaatio ja yrittäjyys* (s. 246-265). Helsinki: WSOY.

Marja Kaskisaari ja Päivi Korvajärvi
**Sukupuolisisältöä
 sosiaaliseen pääomaan?**

Sosiaalisen pääoman tutkimus ja käsitteistö koskettaa yhteiskuntatutkimuksen ja -teorian ydintä: mikä sitoo ja yhdistää ihmisiä toisiinsa, ja mikä jakaa ja erottaa ihmisiä toisistaan niin, että yhteiskunnalliset järjestykset sekä säilyvät että muuttuvat? On väitetty, että yhteiskunnan aika - ainakin kansallisvaltion mielessä - on ohi. Sen tilalle on tullut kaikkialle tunkeutuva sosiaalisuus, joka pitää koossa ihmisiä, vaikkakaan ei enää yhteiskuntia. Kääntykö tämä kaikkialle venyvä sosiaalisuus sosiaalisiksi pääomaksi, verkostoiksi ja käytettävissä oleviksi resursseiksi? Jos näin on, voi edelleen kysyä, onko sosiaalisen pääoman näkökulma sosiaalisuuteen ihmisiä yhteen integroiva vai ihmisiä erotteleva? Miten ja missä yhteyksissä sukupuoli leikkaa ja risteytyy sosiaalisen kanssa? Miten sukupuoli asettuu sosiaaliseen ja miten sukupuoli avaa ja tuottaa sosiaalista? Voiko feministisen teorian ja tutkimuksen avulla jäsentää ihmisiä toisiinsa liittävää sosiaalista ja yhteiskunnallista toimintaa? Voiko sosiaalisen pääoman teoriaa ylipäänsä soveltaa feministisessä tutkimuksessa ja minkäläisten rajoitusten vallitessa?

Feminististä keskustelua sosiaalisen pääoman sukupuolesta on käyty aika vilkkaasti. Esimerkiksi *Feminist Theory* -lehden numero 2/2005 kiinnittää huomiota sosiaalisen pääoman kysymyksiin. Tässä katsauksessa käymme läpi sosiaalisen pääoman ja feminististen perspektiivien leikkauspintoja. Erityinen huolemme on, pystyykö sosiaalisen pääoman käsitteistöllä toteuttamaan sukupuolisenä näkökulman empiiristä ja teoreettista tutkimusta.

Hoivan ja sosiaalisen suhde

Sukupuolen ja sosiaalisen pääoman suhteen tarkastelussa näyttää olevan kaksi vaihtoehtoa: empiirinen ja teoreettinen. Ensimmäinen vaihtoehto on lähteä tarkastelemaan empiirisesti, miten sosiaalisen pääomaa määrä, laatu ja sisältö jakautuu sukupuolen mukaan. Tämä on usein tarkoittanut isojen kvantitatiivisten aineistojen keräämistä ja sukupuolen ymmärtämistä kahtiajakautuneena muuttujana analyysissa. Sosiaalisen pääoman sukupuolikritiikki on tällöin lähinnä täydentänyt maskuliinisia teorioita ja oikaissut pahimpia vääristymiä. Näin on voitu laajentaa ja muuttaa käsityksiä sosiaalisen pääoman ja luottamussuhteiden tuottamisesta, toimivuudesta ja seurauksista sukupuolitettuna toimintana.

Putnamilainen sosiaalisen pääoman paradigma on tunnettu erityisesti sukupuoleen kohdistuvista ennakkoluuloista. Se tuottaa keskiluokkaista sukupuolen ymmärrystä, jossa naisen paikka on "sosiaalisen" ylläpitäjänä. Putnam esittää (2000), että naisten työssäkäynti heikensi hyödykkeinä kasaantuvaa sosiaalista pääomaa ainakin osittain. Näin ollen sukupuoli tässä sosiaalisen pääoman keskustelussa tulee määrittelyksi jäykästi ja stereotyyppisesti naiselliseksi laaduksi. Tutkimukseen se on vaikuttanut sillä tavoin, että nainen samaistetaan herkästi sosiaaliseen pääomaan. Sen seurauksena nais-sukupuoli nähdään kyseenalaistamattomasti tai "luonnollisesti" sosiaalista pääomaa tuottavana. Aiheellisesti onkin huomautettu (Kovalainen 2004, 161), että Putnamilta unohtuu se mahdollisuus, että sosiaalinen pääoma saattaisi kasaantua myös työelämässä.

Toinen vaihtoehto feministiselle kritiikille on lähteä purkamaan sosiaalisen pääoman teorian sisältämiä sukupuolistuneita oletuksia (esimerkiksi Kovalainen 2004). Käytännössä tämä on tarkoittanut erityisesti atomistisen ja maskuliinisen dominanssin mukaisen ihmiskuvan purkamista. Sosiaalisen pääoman toimijuuden näkökulma perustuu usein rationaalisen valinnan teoriaan, jossa toisilleen tuntemattomat tasa-arvoiset ja vapaat miehet voivat turvautua keskinäiseen luottamukseen suhteiden hoitamisessa. Tällöin hankalia tai monimutkaisia sääntöjä ei tarvita. (Sevenhuijsen 1998.)

Teoreettisen lähestymistavan huoli onkin päinvastainen kuin empiirisen tutkimuksen. Kun empiirisessä tutkimuksessa naiset samaistetaan sosiaaliseen pääomaan, teoreettisesti ajatellen naiset on unohdettu kokonaan teorianmuodostuksesta. Anne Kovalaisen (emt, 169) mukaan sosiaalista pääomaa koskevat tietoon ja tietämiseen liittyvät oletukset sallivat vain vähän tilaa tarkastella sukupuolta tai edes sosiaalista toimintaa tiedonmuodostuksen kannalta. Selma Sevenhuijsen (1998) huomauttaakin, että se, mikä teorioista puuttuu, on luottamuksen analysointi keskinäisenä riippuvuutena ja asioista huolehtimisena. Hän esittää, että sosiaalisen pääoman ajattelua vaivaa sekä empiirisesti että teoreettisesti yhtäältä hoivan ja huolenpidon näkymättömyys ja toisaalta niiden itsestäänselvyytenä pidetty luonne. Marja Kaskisaari (2005) on koennut Sevenhuijsenin herättämää feminististä keskustelua erityisesti luottamuksesta. Kaskisaari esittää,