

# Johtajuus perinteisesti

- vrt. Northouse (2004): “prosessi, jossa yksilö vaikuttaa ryhmään yksilöitä jonkin tavoitteen saavuttamiseksi”
- keskiössä **johtajan roolissa ja asemassa** oleva yksilö
- johtajuus = se mitä **johtaja** on tai mitä **johtaja** tekee suhteessa “seuraajiinsa”
- “hyvä” johtajuus riippuvaista **johtajan** piirteistä, kyvyistä, tyylistä, tilannejoustosta jne. (ks. Northouse 2004)

# Johtajuus käytännöissä rakentuvana ilmiönä

- johtajuus on **sosiaalisesti rakentuva** ilmiö, joka realisoituu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa
  - ei koskaan riippuvaista yksin johtajasta
- johtajan rooli ja asema **määrittyy** aina sosiaalisesti
- se mitä johtaja “on” tai mitä hän tekee saa aina **merkityksensä** sosiaalisesti
- taustalla aina johtajuuteen liittyvät erilaiset **käytännöt** (= tiettyyn yhteisöön vakiintuneet tavat tehdä ja ajatella)

# Johtajuuteen liittyvät käytännöt

- antavat vastauksia kysymyksiin (vrt. Räsänen & Trux 2012)
- **kuka** tietyssä tilanteessa on “johtaja” ja kuka “johdettava”
- **miten** heidän kuuluu toimia tietyssä tilanteessa
- **mitä** heidän tulee toiminnallaan saada aikaan ja saavuttaa
- **miksi** heidän tulee tavoitella näitä asioita ja näillä keinoin

# **Johtajuus ja kieli**

# Smircich & Morgan (1983)

- johtajuus “**merkitysten johtamista**” (management of meaning): todellisuuden **määrittämistä ja määrittelyä**
- perustuu siihen, että yksilöt **luovuttavat** yhdelle tai useammalle (johtaja)yksilölle **mahdollisuuden määrittää ja määritellä** todellisuutta puolestaan
- **spontaani** kehkeytyminen vs. **muodollinen** rooli ja asema

# Grint (2005)

- johtajat pyrkivät määrittelemään tilanteita siten, että se oikeuttaa juuri tietynlaisen toiminnan
- merkitystä ei ole sillä, millainen tilanne “oikeasti” on tai miten siihen “oikeasti” pitäisi reagoida
- johtajat voivat kokea, että osoittaakseen “johtajuutta” heidän on määritettävä tilanne juuri tietynlaista toimintaa vaativaksi, vaikka toisenlainen toiminta voisi olla parempi vaihtoehto