

PAAVO LINTULA

Jääkö kriittinen ääni tutkijoiden kammioihin?

TIIVISTELMÄ

Kriittinen organisaatiotutkimus on vakiintunut 90-luvulta alkaen nimeksi sille suuntaukselle, jonka tutkijat katsovat edustavansa valtavirran tutkimuksesta poikkeavia näkemyksiä. Erilaiset järjestäytymiset ovat virallistaneet suuntauksen kansainvälisessä organisaatiotutkijoiden tiedeyhteisössä, mutta yhteisen katon alla on moniin asioihin keskittyneitä tutkijaryhmiä. Suuntauksen tutkimus- ja julkaisuutoiminta on moninkertaistunut lyhyessä ajassa, ja osallistuminen konferensseihin on vilkasta. Tällainen arvio voi olla oikea katsottuna suuntauksen sisältä, mutta koko organisaatiotutkimuksen kenttään suhteutettuna kriittisen organisaatiotutkimuksen merkitys on edelleen marginaalinen. Jos tutkimuksen ja käytännön yhteys on yleensä organisaatiotutkimuksen ongelma, kriittisen tutkimuksen osalta voidaan sanoa, että siltä saavutukset käytännön kentässä puuttuvat tyystin.

Kirjoituksessa käsitellään kriittisen organisaatiotutkimuksen kehitystä, nykytilaa ja merkitystä. Päähuomio kiinnitetään kirjoittajan taustan takia suuntauksen antiin käytännön näkökulmasta ja suomalaisten olosuhteiden ja organisaatiokäytäntöjen pohjalta. Kysymykseksi tulee tällöin: onko kriittinen organisaatiotutkimus vain suppean akateemisen piirin keskinäistä keskustelua, ja tarkoittavatko sen tuottamat julkaisut vain tutkijoiden oman karriäärin rakentamista?

Tarkastelen laatimani kehittävän paradigman avulla, mitä vaaditaan käytännön tutkimukselta, jotta se olisi kriittinen. Käsittelen myös monia tutkijan kokemia käytännön tutkimusten esteitä. Oman sijansa saa kansainvälinen äkillinen taloudellinen kriisi: onko sen laukaisema lama luomassa suorastaan tilausta myös kriittiselle organisaatiotutkimukselle ja myös sen käytännön sovelluksille. Suomessa taas varhaisen eläköitymisen ongelmat ja siihen liittyvä keskustelu työhyvinvoinnista suorastaan tarjoavat mahdollisuuksia kriittiselle tutkimukselle.

Avainsanat: emansipaatio, kriittinen teoria, kriittinen organisaatiotutkimus, paradigma, yhteistoimintalaki

JOHDANTO

Elinkeinoelämän keskusliiton johtaja Lasse Laatusen kaipasi talvella 2009 työelämän käyttöön kansantajuistettua tutkimustietoa ja sanoi (HS 11.3.2009): ”Ei kukaan työpaikalla johtaessaan ehdi väitöskirjoja lukemaan.” Kuitenkin miltei samaan aikaan pari sataa suomalaisen yritys-elämän kermaan kuuluvaa kokoontui eri puolilta Suomea Helsingin Messukeskukseen kuuntelemaan intialais-amerikkalaista liikkeenjohdon gurma C. K. Pralahadia – eikä ehtiminen ja yhden ”oikean” työpäivän menettäminen parin tunnin alustuksen takia ollut mikään ongelma. Ilomielin he vielä maksoivat oheiskuluineen tästä ”kansantajuistetusta tutkimustiedosta” ainakin 2000–3000 euroa.

Prahaladin kirjoittaja-kollega G. Hamel oli ollut saman tilaisuuden päättähti vuotta aikaisemmin, ja talouselämämme eliitti oli silloinkin runsaslukuisesti paikalla. Olkoon eliitin osoittama ihastus ollut ansaittua tai ei, yhden asian tapahtumien suosio osoittaa: tämän kirjan tarkoittaman akateemisen organisaatiotutkimuksen, vaikka kuinka ”kansantajuistettuna”, on aika mahdotonta saavuttaa käytännön liikkeenjohtoa, koska se näyttää edellyttävän voimakasta kansainvälistä markkinointia ja rikasta sponsoria, joka on valmis omien intressiensä takia panostamaan po. tarkoitukseen (Prahaladin ja Hamelin tapauksissa kansainvälinen konsulttiyhtiö KPMG). Laatusen syyttää aikapulaa, mutta kuten esimerkit osoittavat, syytä on myös johdon ajankäytön priorisoinnissa. Ajankäytössä menevät em. guruja lisäksi edelle monet kotimaiset tiedon kauppatutkijat puhumattakaan kulloinkin suosiossa olevien guruja ns. lentoasema-kirjallisuudesta (McAuley ym. 2007: 113; Parker 2002: 121). Tässä ei ole mahdollista käsitellä tällaisiin osallistumisiin ”velvoittavaa” habituksen vahvistamista, ts. ei ole varaa olla näkymättä tilaisuuksissa, joissa kaikki muutkin silmäätekevät ovat. Kuivan väitöskirjan lukeminen on huomattavasti ikävämpää puuhaa, eikä sillä pääse komeilemaan talousjournalistisissa julkaisuissa.

Kirjoituksen otsikko ei anna oikeutta kriittiselle tutkimukselle siinä mielessä, että myös muu akateeminen organisaatiotutkimus tuppaa jäämään niin meillä kuin muualla tutkijaväen keskinäiseksi tieteelliseksi keskusteluksi (Bennis ja O’Toole 2005; Fulop 2002; Pfeffer ja Fong 2002; Voronov ja Coleman 2003; Voronov 2008). Kriittisen tutkimuksen osalta ongelma on sen takia kipeämpi, että se jää marginaaliin myös tutkijayhteisöjen sisällä (Voronov ja Coleman 2003).

Käsittelen aluksi akateemisen organisaatiotutkimuksen ja käytännön liikkeenjohdon suhdetta. Sen jälkeen tarkastelen kriittisen organisaatiotutkimuksen lähtökohtia ja umpikujaa, johon sen väitetään joutuneen. Taustanani on kymmenien vuosien kokemus yritysjohtajana ja sen jälkeen keskittyminen tutkijana kriittiseen tutkimukseen. Tältä pohjalta esitän loppupuolella käsityksiäni erityisesti suomalaisiin olosuhteisiin soveltuvasta ja myös tieteellisen opinnäytteen vaatimukset täyttävästä kriittisestä tutkimuksesta.

KUILU TUTKIMUKSEN JA KÄYTÄNNÖN VÄLILLÄ

Vaikka ei olisikaan samaa mieltä Laatusen esittämästä syystä, kuilua tutkimuksen ja käytännön välillä tuskin kukaan kieltää. Mm. Bennis ja O’Toole (2005) ja Fulop (2002) väittävät, että tutkijat ovat alkaneet yhä enemmän keskittyä tutkimuksiin, joiden perusteella tehdyillä artikkeleilla voi päästä arvostettuihin julkaisuihin ja näin edistää oma akateemista karriääriä. Bennis ja O’Toole (2005) ovat sitä mieltä, että sitä mukaa kuin alueen professorit ovat keskittyneet saamaan laitoksilleen tunnustetun tieteellisen statuksen, kuilu on vain suurentunut ja opinnäytteet loitonneet yhä enemmän käytännön arjesta, usein tilastollisilla menetelmillä kikkaillen. Kiintoisa on Bennisin ja O’Tooleyn (2005) liikkeenjohdon professorien suuntautumisesta tekemä havainto. Heidän mukaansa virhe on siinä, että professorit pyrkivät tekemään liikkeenjohdon oppiaineesta tieteenhaaran, kun liikkeenjohto heidän mielestään on vaativa asiantuntija-ammatti (professio) kirurgien ja asianajajien tapaan. He kysyvät piikikkäästi: voiko ajatella kirurgian professoria, joka ei ole koskaan nähnyt leikkauspöydällä potilasta tai viulunsoiton professoria, joka ei itse osaa soittaa viulua? He jatkavat, että kuitenkin suurin osa liikkeenjohdon professoreista ei ole ikinä ollut missään organisaatiossa johtajana! Meillä kvantitatiivisten menetelmien ylivaltaa ei liene, mutta eivät väitöskirjat meilläkään kulu johtajien käsissä. Sen, missä määrin heidän kommenttinsa liikkeenjohdollisten aineiden professoreiden kokemuksesta sopii Suomeen, jätän lukijoiden pohdittavaksi?

Syyt tutkimuksen ja käytännön väliseen kuiluun eivät kuitenkaan löydy vain tutkijoista. Ns. akateeminen tutkimus ei pääse liikkeenjohdon käsiin monesta tutkijoista riippumattomista syistä. Alussa jo mainittiin kaupalliset intressit: kulloistenkin gurujen ja mukaansa tempaavien sankaritarinoiden (vrt. Thompsonin ja McHughin [1995] vertaus nykyajan sankarijohtajasta: ”Kuin John Wayne liituraitapuvussa”) maailmalaajuinen markkinointi hukuttaa alleen vaikka kuinka kansantajuistetusti kirjoitetun ja vankkaan empiriaan perustuvan akateemisen tutkimuksen. Eikä syynä ole ainoastaan raju markkinointi. McAuley ym.(2007: 112–113) kuvaavat hyvin ns. gurujen liikkeenjohdon keskuudessa nauttimaan suosiota. Liikkeenjohtajat katsovat toimivansa erittäin kompleksisessä ja alati muuttuvassa ympäristössä ja tarvitsevat jonkun ohjaamaan heitä vaikeuksien läpi yksinkertaisempaan maailmaan. Tähän tehtävään sopivat konsulttien yksinkertaiset ja selkeät raportit – usein monistettua power point -tavaraa, ilmeisesti Laatusen kaipaamaa kansantajuistamista? McAuley ym. toteavat kuivasti (2007: 113): konsultit esittävät pinnalliseen tutkimukseen perustuvia helppoja ehdotuksia, vaikka ongelmat ovat vaikeita.

Kyse on ratkaisevasta näkemyserosta. Ihminen haluaa luontojaan saada ympäristönsä ja tilanteensa kontrolliinsa. Ei ole siis ihme, että johtajat turvautuvat kontrollia lupaavan tieteellisen liikkeenjohdon positivistisin menetelmin tuottamiin ennustuksiin ja malleihin. Työhönsä vakavasti suhtautuvat organisaatiotutkijat, yli koulukuntien rajojen, eivät enää nykyään uskalla ulottaa

ns. tieteellisen liikkeenjohdon yksioikoisia syy-seuraus -suhteita avoimen järjestelmän, sosiaalisen maailman, ilmiöihin, joissa on aina mukana suunnaton määrä väliintulevia muuttujia – ajattelevat ja toimivat ihmiset ja heidän kanssakäymisensä yhtenä arvaamattomimpana. Kuinka siis johtajat haluaisivat sellaisia tutkimuksia, joissa ei luvata yksiselitteisesti, millaisin suunnitelmin ja toteutuksin tietty tilanne ratkaistaan? Kiireiset johtajat eivät pidä siitä, että ”kaiken maailman dosentit” teorioidensa kanssa puuhastellen hukkaavat organisaation ihmisten aikaa. Vaikka esim. Bennis ja O’Tooley (2005) arvostelevat liikaa ”tieteellisyyttä”, he eivät suinkaan halua teoreettisesti löysiä tutkimuksia. Heidän arvostelunsa kärki kohdistuu luonnontieteistä lainattujen ns. kovien menetelmien soveltamiseen tutkittaessa organisaatioita, jonka monimutkaiset syy-seuraus -suhteet eivät taivu tilastollisin menetelmin saatuihin kaavoihin ja malleihin.

Oma lukunsa on johtajien yleinen vastahakoisuus päästää tutkijoita ”nuuskimaan” organisaatioidensa toimintaa – varsinkaan, jos he eivät saa ennalta määrätä, mitä saa tehdä ja mitä ei. Tutkimuksen tulosten olisi myös hyvä olla organisaation vallitsevia käsityksiä tukevia! Kokemuksieni mukaan ns. suuretkin johtajat ovat yllättävän herkkähipiäisiä ja pelkäävät tutkimuksen osoittavan, että heidän organisaationsa ei toimikaan yhtä täsmällisesti kuin rasvattu kellokoneisto – ja että he itsekään eivät ole täydellisiä (ks. McAuley ym. 2007: 338 narsismista). Samoin kavahdetaan syvällistä organisaatioteoreettista keskustelua, jossa oma tietämys voi paljastua pelkäksi liikkeenjohdollista bestsellereistä opituksi jargoniksi. Varsinkin pitkäkestoisia tutkimuksia kavahdetaan, ja tämän takia ehkä kaikkein syvällisimmin organisaatioiden toimintaa luotaavia menetelmiä kuten toimintatutkimusta ja etnografiaa (Johnson ja Duberley 2003: 103–108, 133–135, 136–139) on vaikea päästä toteuttamaan.

KRIITTINEN AJATTELU JA KRIITTINEN TEORIA

Edellä käsitellyn perusteella akateemisen organisaatiotutkimuksen on aika mahdotonta saavuttaa menestystä liikkeenjohdon keskuudessa: voimalla markkinoitu liikkeenjohdollinen ns. kioskikirjallisuus hukuttaa alleen tutkimuksen, joka haluaa mennä organisaation ilmiöissä ja ongelmissa pintaa syvemmälle – eli ei Mc Auleyta ym. lainaten (2007: 113) lupaa heti ”helppoja ratkaisuja monimutkaisiin ongelmiin”. Tämän kirjoituksen voisi siis lopettaa vastaamalla otsikon kysymykseen yksinkertaisesti: ei vain kriittinen vaan kaikki muukin organisaatiotutkimus jää tutkijoiden kammioihin. Kun itse olen aihetta ehdottanut, tällainen vastaus olisi antautumisen merkki, ja siksi yritän vastata kysymykseen. Aluksi käsittelen lyhyesti kriittistä teoriaa, jonka katsotaan olevan kriittisen organisaatiotutkimuksenkin pohjana.

Kriittinen teoria syntyi 1920- ja 1930-luvuilla kymmenkunta vuotta Saksassa vaikuttaneessa ns. Frankfurtin koulussa, jonka huomattavimmat edustajat joutuivat Hitlerin tultua valtaan pakenemaan Yhdysvaltoihin. Frankfurtin yliopiston sosiaalitutkimuksen instituutista piti ensin tulla

”Marxilaisuuden instituutti”. Tämä jo kuvaa sitä, että kriittisen teorian perustus lepää marxilaisuudessa. Frankfurtin koulun perusajatus ja jälkeensä jättämä pysyvä perintö käyvät ilmi yhden koulun perustajan, Horkheimerin, virkaanastujaispuheesta vuonna 1931: hänen mukaansa oli tarve filosofian, sosiologian, taloustieteen ja historian tutkimuksen integroimiseen, jotta saataisiin syntymään uusi ja laaja-alainen ”sosiaalinen filosofia”, kriittinen teoria; tämän teorian avulla voitaisiin yhdistää yksilöiden ja yhteiskunnan tutkiminen ja etsiä niitä tekijöitä, joilla ihmiset tiedostamattaan vahvistavat heitä itseään vastaan vaikuttavia rakenteita.

Tälläkin hetkellä vaikuttavaa filosofia ja yhteiskuntakriittikkoa Jürgen Habermasia (s. 1929) pidetään Frankfurtin koulun työn jatkajana. Habermas on eräs tuotteliaimpia ja myös lainatuimpia yhteiskuntakriitikoita 1970-luvulta lähtien, ja painotustensa muuttuessaakin hänen perussanomanaan on yhteiskunnan ja sen ihmisten ”lebensweltin” puolustaminen kaikkia ihmistä välineellistäviä totalitäärisiä uhkia vastaan. Habermas pitää em. uhkia ihmisen mahdollisuuksia rajoittavina ja siten aidon demokratian kannalta tuhoisina, tulevat uhkat sitten massaviihteestä, ylikaupallistumisesta tai politiikasta (Macey 2001: 173–175).

Johnson ja Duberley (2003: 124–127) korostavat kriittisen ajattelun ja varsinaisen kriittisen tutkimuksen eroa. Heidän mukaansa kaikkien tutkijoiden tulisi työssään olla kriittisiä, ts. tutkimuksen teoreettisen pohjan pitää olla pitävä, aineiston tulee olla relevantti, johtopäätösten täytyy perustua aineistoon, tutkimuksen tulee täyttää tietyt luotettavuuskriteerit jne. Johnson ja Duberley mainitsevat neljä laajaa teemaa, mitkä tekevät tutkimuksesta kriittisen tutkimuksen piiriin oikeut-tavan:

- Todellisuuden sosiaalisen rakentumisen korostaminen
- Valta- ja ideologiset kysymykset, jotka vaikuttavat todellisuuden rakentumiseen ja estävät ihmisiä toteuttamasta itseään, kun valtarakenteet ja ideologinen hegemonia pimitävät sosiaaliset ristiriidat ja luovat väärää odotuksia. Tämä on kriittisen teorian yhden olennaisimman tavoitteen, emansipaation, lähtökohta.
- Sosiaalisissa ilmiöissä, myös organisaatioihin liittyvissä, on otettava huomioon monimutkaiset riippuvuudet ja niiden historiallinen konteksti.
- Sosiaalinen todellisuus luodaan arjen toiminnassa, ja sen takia käytäntö on kriittisen tutkimuksen olennainen osa.

KRIITTINEN ORGANISAATIOTUTKIMUS

Tähänastinen kriittinen organisaatiotutkimus on syntynyt ja kehittynyt hajanaisena ottaen vaikutteita Frankfurtin koulun lisäksi monista eri lähteistä. Se koostuu niin monenlaisista kriittisiksi katsottavista tai kriittisiksi itseään kutsuvista suuntauksista, että ei ole perusteltua puhua yhtenäisestä kriittisestä organisaatioteoriasta. Kriittinen organisaatiotutkimus on saanut vaikutteita mm.

Frankfurtin koulusta, konfliktiteoriasta, työprosessiteoriasta, strukturoitumisteoriasta (Giddens), feminismistä, ympäristöliikkeestä, poststrukturalismista jne. (Alvesson & Deetz 2000: 35; Antonacopoulou 1999).

Burrell & Morganin kirja vuodelta 1979 on merkittävä tässäkin yhteydessä: kirjan radikaalin humanismin paradigma ja antiorganisaatioteorian hahmottelu merkitsevät monen mielestä kriittisen organisaatiotutkimuksen alkua (Burrell ja Morgan 1979: 310–325). Voimakkaasti pelkistäen voidaan sanoa, että vähitellen syntyi suuntaus, josta Parker käyttää nimitystä kriittinen johtamistutkimus, *Critical Management Studies* eli CMS (Parker 2002:115–117). Hänen mukaansa sen synty voidaan jopa ajoittaa tarkasti: vuonna 1992 ilmestyi Mats Alvessonin ja Hugh Willmottin toimittama artikkeliteos ”*Critical Management Studies*”.

Parker toteaa, että ei voida kuvitella mitään kriittistä organisaation tai johtamisen analyysiä ilman jonkinasteista sitoutumista marxismiin. Parker tosin huomauttaa piikikkäästi, että kriittiset teoreetikot ovatkin sitten enemmän tuhlanneet voimiaan kiistelyyn siitä, pitääkö ”oikean” kriittisen tutkimuksen perustua uus- vai jälkimarxismiin (Parker 2002: 125)! Työprosessiteoreetikkojen ja postmodernismiin suuntautuneiden tutkijoiden välillä on selviä eroja aina ontologisia kysymyksiä myöden (Hancock 2008; Parker 2002: 126–127; Thompson 2004).

Parker (2002: 115–116) katsoo teoreettisen kiistelyn olevan vähintään osasyyn siihen, että kriittisellä johtamistutkimuksella on ollut vain vähän tai ei yhtään vaikutusta organisaatioiden toimintaan. Hänen mielestään kriittisen tutkimuksen aikaansaannokset ovat jääneet akateemisen väen keskinäiseksi teoretisoinniksi (ks. myös Voronov 2008 ja Voronov ja Coleman 2003). Hän sivaltaa: ”Kun kriittisen johtamistutkimuksen edustajat keskustelevat Weberin, Marxin ja Foucault’n haamujen kanssa, muu maailma jatkaa entistä menoaan.”

Kriittinen organisaatiotutkimus on saavuttanut organisaatiotieteen maailmassa tietyn statuksen, kun se on 1998 alkaen ollut järjestäytyneenä Academy of Management Conferencen alaosastoksi lisänimellä ”critters”. Kansainvälisiä konferensseja on vuosittain eikä osanottajia puutu. Mutta nyt kun menestys näyttää hyvältä, yhä useammin kysellään, mitä merkitystä tällä menestyksellä on? Parker (2002: 117) huomauttaa hieman ivallisesti, onko saatu muuta kuin uusia tiedeellisiä super-tähtiä ja muutamia tiedekuntien osastoja, joilla sanotaan olevan ”kriittinen massa kriittisiä tutkijoita” (myös Hancock ja Tyler 2008). Hancock ja Tyler (2008) puhuvat jo selkeästi CMS:n joutuneen umpikujaan. Samoilla linjoilla ovat mm. Hancock (1997), Kitay (1997), Parker (2002: 115–117, 128–133), Smith (2008); Spicer ym. (2009), Stookey (2008), Voronov (2008) ja Voronov ja Coleman (2003). Ja Alvesson toteaa yhdessä Spicerin ja Kärremanin kanssa (Spicer ym. 2009): ”Nyt kun CMS on saavuttanut jonkin asteisen institutionaalisen statuksen, näyttää, että kenttä alkaa räjähtää sisältä päin. CMS:n käytännön tutkijat kyselevät, mitä koko CMS-projekti oikein tarkoittaa, mitä sillä tavoitellaan ja onko se itse asiassa saavuttamassa lainkaan näitä tavoitteita.”

KRIITTISEN ORGANISAATIOTUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Kyllä kriittisen organisaatiotutkimuksella kunnianhimoisia tavoitteita on niin AMC:n kuin monissa muissakin julkaisuissa ja esimerkiksi super-tähtien kirjoissa ja kirjoituksissa. Tavoitteet voidaan pelkistää lainaamalla Antonacopoulouta (1999), joka jakaa kriittisen organisaatiotutkimuksen kritiikin neljään lajiin: liikkeenjohdolliseen retoriikkaan, vakiintuneisiin uskomuksiin, auktoriteettiin ja objektiivisuuskäsityksiin.

- Retoriikan kritiikillä hän haluaa kyseenalaistaa sellaisen loogiselta kuulostavan liikkeenjohdollisen argumentoinnin, jolla argumentit, ehdotukset ja koko liikkeenjohdollinen kieli saadaan legitimoiduksi.
- Vakiintuneiden uskomusten kritiikillä hän tarkoittaa skeptisyyttä itsestään selvänä pidettyjen ”totuuksien” ja oletamusten suhteen, jotka heijastavat hallitsevan kulttuurin kirjoitettuja ja kirjoittamattomia sääntöjä ja joilla sanellaan, kuinka on toimittava.
- Auktoriteetin kritiikillä hän korostaa sitä, että hallitsevan näkemyksen lisäksi on vaihtoehtoisten perspektiiveille annettava tasavertainen olemassaolon oikeutus.
- Objektiivisuuskäsitysten kritiikki lähtee siitä, että mikään tieto enempiä kuin informaatiotaan ei ole arvoista vapaata eli ns. objektiivista. Antonacopoulou liittyy tässä Foucault’n kriittisen organisaatiotutkimuksen vaikuttajiin: informaatiota ja tietoa muovaavat aina vallan rakenteet ja tiedon ja informaation muotoiluun ja tulkintaan osallistuvien etuoikeutettujen intressit.

Kriittisen teorian olennaisimmissa kritiikin kohteissa lainataan usein Fournierin ja Greyn artikkeleita (2000). He korostavat kolmea aluetta: (1) Vakiintuneen tutkimuksen itsestään selvänä pitämä tehokkuusvaatimus on ottanut ylivallan ja jyrännyt alleen ihmisille tärkeät ns. pehmeät arvot, (2) luonnollisina, ts. itsestään selvyysinä otetut oletukset ja käytännöt on kyseenalaistettava, ”de-naturalisoitava” ja (3) kriittisen tutkimuksen on pidettävä huoli sekä filosofisesta että metodologisesta refleksiivisyydestä, kun valtavirran tutkimukset lähtevät, ja useimmiten perustelematta, positivistisista perusolettamuksista. Työprosessiteoriasta tuttu Paul Thompson ruotii voimakkaasti Fournierin ja Greyn tulkintoja, erityisesti tehokkuuskysymystä (Thompson 2004). Kriittisen koulukunnan sisäisiä kiistoja kuvaa kriittistä realismia edustavan Thompsonin samassa yhteydessä antama täyslaidallinen postmodernistisesti suuntautuneille kriittisille tutkijoille, ”erityiskäsittelyn” saa meilläkin tunnettu Barbara Czarniawska. Myös Mats Alvesson, yksi kriittisen organisaatiotutkimuksen johtavista hahmoista, tekee nyt selvän eron Fournierin ja Greyn tehokkuuskäsityksiin tuoreessa Spicerin ja Kärremanin kanssa kirjoittamassaan artikkelissa (Spicer ym. 2009). Muuttuneet kannanotot kertovat siitä, että olemattomat näytöt käytännön tutkimuksissa ovat pakkaneet myöntämään tehokkuudella olevan työntekijöiden kannalta myös hyviä puolia – puhu-

mattakaan siitä, että tuskin tutkija voi toivoa pääsyä organisaatioon, jos hän uhoaa kyseenalais-tavansa tehokkuusvaatimuksen!

CMS – IKUINEN LUPAUS?

Kauniit ja monien muiden kuin ”oikeidenkin” kriittisten tutkijoiden kannattamat tavoitteet ovat jääneet paperille, käytännössä testaamatta. Kriittisen organisaatiotutkimuksen saavutukset käytännön kentällä ovat likipitään nolla. Voronov (2008) on yksi selkeimmin kantaa ottavista (mutta samaan tapaan mm: Hancock ja Tyler 2008, Parker 2002: 115–117, 128–133, Smith 2008, Spicer ym. 2009, Stookey 2008, Voronov ja Coleman 2003). Monet asioiden tilaa arvostelevat kriittiset tutkijat ovat alkaneet vaivautua siitä, että kriittinen tutkimus yleensä vain vastustaa. Adler (2002) kysyy otsikossaan: *Critical in the name of Whom and What?* Smith (2008) toteaa: syvälinen ja nyt vastausta vailla oleva kysymys on, minkä puolesta CMS on? Stookey (2008) tivaa: minkä puolesta ja mitä vastaan työskentelemme? Postmodernistisia linjauksia vastaan sotiva Thompson (2004) antaa tylyn tuomion: ”CMS asennoituu jo ennakkoon problematisoimaan kaiken mutta ei ratkaisemaan mitään.”

Voronovin (2008) maalitauluna on erityisesti kriittisiksi tutkijoiksi itsensä legitimoineiden omahyväisten ja hyvinvoivien akateemisten teoreetikkojen sisäänlämpiävä joukko, jota hän pitää käytännön tai käytäntöön suuntautuneita tutkijoita väheksyvänä ja vieroksuvana piirinä. Voronovin mielestä kriittiseen organisaatiotutkimukseen sisältyvät mahdollisuudet ovat kutakuinkin käytämättä. Niin kriittisillä kuin valtavirrankin organisaatiotutkijoilla on hänen mukaansa mukaan sama pinttymä: unohda käytäntö, keskity julkaistaviin tutkimuksiin. Tässä jos missään kriittiset tutkijat voisivat hänen mielestään erottautua, ja positiivisesti, valtavirran tutkijoista.

Tutkijat itse ovat Voronovin mielestä hyvin vahvasti syyppäitä siihen, että kriittinen tutkimus on ”ikuinen lupaus”. Spicer ym. (2009) toteavat samasta asiasta: ”Nämä ajatukset ovat johtamassa epäilemään, että me olemme todistamassa ensimmäisiä merkkejä kriittisen organisaatiotutkimuksen kuihtumisesta.” Käytäntö kyllä näkyy Voronovin mielestä tutkimuksissa – mutta vain kirjoitusten johtopäätöksiin hätäisesti huitaistuna tapaan ”tarvitaan empiiristä tutkimusta” tms. Hän pelkistää kantansa kriittisen tutkimuksen jatkon kannalta olennaiseen asiaan: ”Peruskysymys, jota ei riittävän usein kysytä, kysymys, joka minua on kriittisessä tutkimuksessa eniten viehättänyt alusta alkaen: kuinka teoriamme voisivat paremmin vaikuttaa siihen todellisuuteen, jossa elämme?”

Voronov ei sano haluavansa hylätä ”teoriaa”, siis akateemispohjaista tutkimusta, vaan puoltaa tutkimuksia, joissa yhdistyvät sekä teoria että käytäntö. Hänen konkreettinen antinsa tämän saavuttamiseksi jää kyllä po. artikkelissa hyvin vaatimattomaksi, mutta hänen ehdotuksensa kriittisen tutkimuksen keskittymisestä vain tiettyihin erityiskysymyksiin (hän mainitsee mm. sukupuoli-

ten välisen tasa-arvon) on mahdollisuuksia tarjoava, sillä vallitseva lama on tuonut esiin monia ongelmia, jotka taloudellinen nousukausi on kätkenyt.

Kriittisen tutkimuksen pääkohteina ovat olleet nykyisten tehokkuutta ylimpänä tavoitteena pitämien managerialististen käytäntöjen piirteet, jotka alistavat, sortavat ja ainakin ahdistavat ihmistä. Kun liikkeenjohtoa pidetään tämän tehokkuus-imperatiivin päärenkeinä, kriittinen tutkimus on leimattu, usein syystäkin, management-vastaiseksi. Spicer ym. (2009) ovat vihdoin lähes-tymässä varsinaista ydintä: kuinka tehdä kriittistä tutkimusta siten, että tehokkuusvaatimusta sinänsä ei kyseenalaisteta, mutta se käännetään ihmisten eduksi. Tässä Spicer ym. korostavat ns. mikro-emansipaatiota: sinänsä pienten mutta ihmisten kannalta merkittävien parannusten aikaansaamista. Spicerin ym. ehdotukset eivät kyllä nekään yllä kentän arkeen.

TEORIA JA KÄYTÄNTÖ – SOVITTAMATON RISTIRIITA?

Muutamien kriittisen tutkimuksen nykytilaa arvostelevien kirjoituksen otsikot puhuvat selvää kieltään: Lupaukset – vilpittömyys ja tilivelvollisuus (Smith 2008); Kriittisen tutkimuksen tulevaisuus: populismi ja elitismi (Stookey 2008); Norsunluutornien takana (Voronov ja Coleman 2003); Tavoitteena sitoutuva kriittinen organisaatiotutkimus (Voronov 2008); Tehkää käytännössä se, mitä saarnaatte (Fulop 2002); Kriittinen – kenen nimissä ja minkä puolesta (Adler 2002). Voronov (2008) pelkistää: tutkimuksen on oltava teoreettisesti kestävä ja käytännössä käyttökelpoinen. Samaa korostavat amerikkalaisesta näkökulmasta Bennis ja O’Toole (2005). Ellei siis em. käytännön ja teorian yhteensovittamista onnistuta saavuttamaan, kriittinen tutkimus ummehtuu tutkijoiden kammioihin – eikä mikään puolustus ole se, että näin käy muunkin organisaatiotutkimuksen. Nyt käytäntö ja teoria ovat juuttuneet asemiinsa: yhtäältä organisaatioiden johtajat vieroksuvat tieteen kieltä, ja toisaalta tutkijat ovat vaivautuneita johdon kulloinkin suosimasta jargonista. On myös varmasti asenteellisuutta: käytännön väki katsoo akateemisen väen väheksyvän heidän mielipiteitään, ja akateemiset tutkijat taas luulevat käytännön ihmisten pitävän heitä norsunluutorneihinsa sulkeutuneina intellektuelleina (ks. mm. Fendt ja Sachs 2008, Voronov 2008 ja Voronov ja Coleman 2003). Myös lähtökohtaedellytysten erot näyttävät ylikäymättömiltä. Johtajat odottavat yksiselitteisiä raportteja, jotka lupaavat nopeita tuloksia. Akateeminen taho asettaa tutkimuksilleen ankarat tieteelliset kriteerit, ja lähtökohtana on tieteellisen tiedon lisääminen tutkittavasta ilmiöstä, oli sillä sitten käytännön kannalta merkitystä tai ei (Bennis ja O’Toole 2005; Fulop 2002; Smith 2008; Voronov 2008; Voronov ja Coleman 2003).

Edellä oleva johtaa varsinkin käytännön työnsä ohessa akateemisia jatko-opintoja harjoittavia vaivaamaan kysymykseen: onko ns. organisaatiotieteessä ylittämätön kuilu teorian ja käytännön välillä? Kriittisen tutkimuksen osalta Voronov (2008) kysyy näin: ”Jos tämä ilmiö [kuilu] johtuu akateemisten yhteisöjen luonteesta, voidaan kuitenkin kysyä, onko kriittisestä tutkimuk-

sesta tullut yksi lisäalue tuottamaan teorioita, joilla on vähän, jos sitten yhtään, vaikutusta akateemisen piirin ulkopuolella?” Vaatiiko se Voronovin ja Colemanin (2003) sanoin norsunluutorneista laskeutumista? Vastaan omasta puolestani epäsuorasti: kuinka paljon maamme organisaatiotieteeksi laskettavien (oppiaineen nimitykset vaihtelevat) tieteenalojen professorit etsivät tutkimusaiheita opiskelijoilleen ja laitoksilleen yhdessä organisaatioiden ao. vastuuhenkilöiden kanssa ja kuinka intensiivisesti he itse työskentelevät ennakkoluulojen voittamiseksi ja hyvän tutkimusilmaston luomiseksi? Tällä tarkoitan pitkäjänteistä yhteistyötä eikä vain keikkaluonteisia jonkin muotiteeman ns. kehittämisprojekteja, joiden pitempiaikaisesta vaikuttavuudesta ei kukaan kannu vastuuta.

Yritysjohdajana eri organisaatioissa kymmeniä vuosia toimineena tiedän, että yrityksemme, kuten yhteiskuntamme yleensäkin, on edelleen erittäin auktoriteettiuskoinen – ja armeija vahvistaa tehokkaasti tätä uskoa miesten kohdalla. Yrityksen johto suhtautuu aivan toisella tavalla tutkimuspyyntöön, jos sen esittäjänä ja tutkijan tukena on professoritason henkilö. Asia voi tuntua kuuluvan ”kunnon” tieteen ulkopuolelle, mutta tämäntapainen kokemustieto pitäisi ottaa akateemisissa piireissä vakavasti (samaa tapaan mm. Bennis ja O’Toole 2005, Smith 2008, Voronov 2008 ja Voronov ja Coleman 2003).

ÄKILLINEN MUUTOS – UUSI TILAISUUS

”Mikä on hyväksi GM:lle, se on hyväksi koko Amerikalle.” Nämä tunnetut sanat lausui GM:n pääjohtaja Wilson vuonna 1952. Viimeistään siitä alkoi amerikkalaisjohtoisen globaalien kapitalismin voitkokulku. Neuvostoliitto liittolaisineen uhosi haastavansa kommunistisella järjestelmällään kapitalismin, mikä sai aikaan sille itselleen tuhoisaksi muodostuneita muotoja kuten esim. kilpavarustelun. Berliinin muurin murtuminen ja pian seurannut Neuvostoliiton hajoaminen ja koko kommunismin romahtaminen näyttivät merkitsevän kapitalismin lopullista voittoa. Kriittisen organisaatiotutkimuksen synty ajoittuu juuri tähän ajankohtaan. Kriittisen organisaatiotutkimuksen arvostelun kärki on ollut kriittisen teorian tavoin kapitalistisen järjestelmän ihmistä tarpeettomasti alistavissa käytännöissä. Yleinen ilmapiiri, zeitgeist, ei ollut siis 90-luvulla suinkaan suopea opille, jolla oli marxilainen tausta painolastinaan. Niinpä yksi kriittisen tutkimuksen koulukunnan ahkera esiintyjä toteaa alistuneesti vielä vuonna 2005, että amerikkalaisten johtamaa kapitalistista fundamentalismia ei näytä pysäyttävän mikään (Grey 2005). Tutkimukseen tämä on vaikuttanut siten, että amerikkalaisperäisten funktionalististen ja pääsääntöisesti tutkimuksellisella mukavuusvyöhykkeelle (Adler ym. 2006) sijoittuvien oppien rinnalla muulla tutkimuksella on ollut, ainakin määrällisesti, vain marginaalinen asema.

Mutta nyt, 77 vuotta Wilsonin sanoista, nykymuotoinen kapitalismi, usein markkinatalouden nimeen verhottuna, onkin yhtäkkiä kriisissä – vähintään ”korjaamisen tarpeessa”. GM joutui

kesäkuussa 2009 liittovaltion haltuun. Suuri osa USA:n suurista finanssikorporaatioista oli joutunut valtion tuen armoille. Samalla tuli esiin pöyristyttäviä väärinkäytöksiä käsittämättömine ja röyhkeine palkkiojärjestelmineen: markkinatalous oli paljastunut monin tavoin ahneuden taloudeksi. Varsinkin EU:n piirissä vaatimukset pääomaliikkeiden ja finanssilaitosten julkisesta valvonnasta, vastoin ”oikean” kapitalismin periaatteita, ovat kiihtyneet. On jopa väitetty, että äärikapitalismiin ei ole paluuta. Kun useat tutkijat ovat aivan kuin antautuneina valittaneet kriittisen organisaatiotutkimuksen joutuneen umpikujaan, äkillisesti muuttunut taloudellisen toiminnan ympäristö kärjistyneine ongelmineen ja suunniteltuine reunaehtoineen antaa yhtäkkiä kriittiselle tutkimukselle aivan erilaisen oikeutuksen ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia. Taloudellinen lama on myös tuonut kärjistetyksi esiin monia maakohtaisia ongelmia, joiden ratkaisemisessa, organisaatiokohtaisestikin, kriittisellä käytännön tutkimuksella olisi paljon annettavaa. Tässä mainittakoon Suomen osalta erityisesti vanheneva väestö ja sen pakeneminen liian aikaisin eläkkeelle.

JATKO-OPISKELIJAT JA KRIITTINEN TUTKIMUS

Olen saanut olla vuosikausia mukana Jyväskylän yliopiston kanssa yhteistyössä toimivan Strategiaklubin tutkimusseminaarissa, jonka puitteissa työssä käyville on mahdollisuus edetä lisensiaatiksi ja tohtoriksi. Seminaari keskittyy opiskelijoiden ao. tutkinnon edellyttämään opinnäytetutkimukseen, usein väitöstutkimukseksi kelpaavaan monografiaan. Tällainen tutkimus on koko kentän kannalta tärkeä, koska se hyvin usein jää niin akateemisten kuin käytännön tutkijoiden ainoaksi isoksi projektiksi. On siis valitettavaa, jos tiedeyhteisön piirissä edelleen vallitsee joskus omin korvin kuulemani ajattelutapa: väitöstutkimus tehdään tiedeyhteisöä ja vain tiedeyhteisöä varten!

Olen havainnut, että parin vuosikymmenen käytännön työn jälkeen useaa seminaarilaista on alkanut kiusata tunne, että suositut liikkeenjohdolliset opit ovat kyllä käytännönläheisiä mutta liian pinnalliseen pohdintaan perustuvia. Opit nojaavat positivistisen ajattelutavan mukaisiin yksioikoihin syy-seuraus – suhteisiin eivätkä ota lainkaan huomioon sitä, että organisaation johtaminen voikin olla enemmän sosiaalinen ja poliittinen ilmiö kuin lainalaisuuksia käyttävä teknirationaalinen toiminto (McAuley ym. 2007: 113; Johnson ja Duberley 2003:130).

Refleksiivisenä lähestymistapana (McAuley ym. 2007: 330) kriittinen tutkimusote täyttää monen käytännön työssä muotioppeihin tuskastuneelle tutkijalle monia etuja. Kun tutkimusote vaatii vankkaa teoreettista pohjaa ja edellyttää refleksiivisyyttä, se auttaa tieteellisen jänteveyden saavuttamista. Monet opiskelijat tekevät, ja vielä useammat haluaisivat tehdä, tutkimuksen omasta organisaatiostaan. Kun kriittinen tutkimus tähtää organisaation toiminnan parantamiseen (emansipaatio), työelämässä toimiville tutkijoille syvällisyyttä edellyttävä kriittinen ote tarjoaa paljon mahdollisuuksia.

Esteitä kriittiseen tutkimukseen ryhtymiselle on kuitenkin useita. Kun tutkija alkaa tutustua kriittisen organisaatiotutkimuksen kirjallisuuteen, jo riman alkukorkeus voi pelottaa: kirjoitukset ovat yleensä niin vaikeaselkoisia, abstraktisia ja tieteen ”haamuja” viliseviä (Parker 2002: 116), että ne karkottavat tehokkaasti käytäntöön suuntautuneen tutkijan. Tämän takia monet kriittisen tutkimukset keskeisimmät termit pitää palauttaa maan pinnalle:

Ensiksi, Burrell ja Morgan kylvivät kriittisen organisaatiotutkimuksen siemenen käsitteellään radikaali organisaatioteoria (Burrell ja Morgan 1979: 365–392), jonka he sijoittivat paradigma-ruudukossaan vyöhykkeelle ”radikaalin muutoksen sosiologia” (Burrell ja Morgan 1979: 16–19). He eivät silloin eivätkä myöhemminkään ole tyhjentävästi selittäneet, mitä he tarkoittivat radikaalilla muutoksellaan. Mikä on Burrellin ja Morganin radikaalin muutoksen anti tämän päivän organisaatiotutkimukselle – ja ennen kaikkea tämän ajan tutkijalle? Morganin vastaus Millsin haastattelussa ei vakuuta (Mills 1990): ”Radikaalit humanistit perustavat ideansa periaatteeseen, että vallankumous tai muutos saavutetaan tietoisuuden avulla. - - - Radikaalien strukturalistien näkemys on konkreettisempi, ja se perustuu sosiaalisen muutoksen rakenteiden vastakohtaisuuksiin, ei tietoisuuteen; tietoisuus kuuluu ylärakenteisiin. Todellisuutta ei muuta ihmisten tietoisuus vaan se, että ristiriidat asetetaan vastakkain, ja konflikti muovaa olemassa olevat yhteiskunnat uuteen uskoon.” Morganin vastaukseksi tarjoama tietoisuus on Marxin maailman olosuhteista, ja sen tietoisuuden heräämistä on nyt odoteltu sataviisikymmentä vuotta! Kuinka Morganin vallankumoukseksi rinnastama radikaali muutos, oli se sitten humanistinen tai strukturalistinen, voi olla kovin relevantti tämän päivän organisaatioita tutkittaessa? Radikaalin muutoksen käsite voidaan siis unohtaa, jos kriittistä näkemystä aiotaan soveltaa käytännön kentällä. Relevanttia sen sijaan on pohtia, kuinka muutos, jota kriittinen tutkimus aina tavoittelee, voidaan käsitellä tutkittavan kohteen kontekstissa: ketä muutos hyödyttää ja kenen etuja se polkee.

Toiseksi, Morganin em. vastauksessa on keskeisellä sijalla marxilainen käsite tietoisuus, yleensä puhutaan ihmisten väärästä tietoisuudesta. Tämä käsite sellaisenaan on myös syytä unohtaa, sillä koko tietoisuuden käsite on edelleen kiistanalainen. Lukes on käsitteen kanssa solmussa valtaa käsittelevissä sinänsä erinomaisissa kirjoissaan (Lukes 2005/1974). Clegg ym. (2006: 215–218) kritisoivat tietoisuus-käsitteen käyttöä. Heidän mielestään historia on täynnä julmuuksia pursuavia esimerkkejä, kun ulkopuoliset tahot ovat ”opettaneet” ihmisille oikeaa tietoisuutta (ristiretket, natsismi, kommunismi, Irakin ja Afganistanin operaatiot jne.). Johnson ja Duberley (2003: 142–147) arvostelevat kriittisen organisaatiotutkimuksen teoreetikoita siitä, että he luulevat olevansa oikeutettuja sanomaan ihmisille, mitkä ovat heidän todelliset intressinsä. Mikä on ihmisille hyväksi, löytyy vain yhteistyössä tutkittavien ja tutkijoiden kanssa kulloisissakin tutkimuskonteksteissa (Voronov ja Coleman 2003; Spicer ym. 2009).

Kolmanneksi, yhtä epämääräinen käytännön tutkimuksia ajatellen on kriittisen teorian ja tutkimuksen keskeinen käsite ja tärkein tavoite, emansipaatio. Kirjansa alussa Burrell ja Morgan

toteavat (1979: 17): ”Se [radikaalin muutoksen sosiologia] on sosiologia, jonka keskiössä on ihmisen emansipaatio rakenteista, jotka rajoittavat ja tukahduttavat hänen kehittämispotentiaaliaan”. Samassa yhteydessä he sanovat emansipaation sisältävän usein utopiaa – ja utopia ei ole hyvä suositus käytännön tutkimuksille. Koko käsite on joutunut uuden tarkastelun kohteeksi. Spicer ym.(2009), Alvesson yhtenä kirjoittajista, kannattavat pienten askelten politiikkaa, jota he kutsuvat mikro-emansipaatioksi. Organisaatioissa on heidän mukaansa paljon mikro-emansipaatiolle sopivia aiheita, joissa kaikissa voidaan edetä ihmisten toimintatilaa avartavaan suuntaan ilman mahtipontisia muutostavoitteita. Voronov ja Coleman (2003) mainitsevat riskin, jota he kutsuvat emansipaation paradoksiksi: jos emansipaatioksi tarkoitetut ratkaisut aiheuttavat organisaation tuloksen heikennyksen, seurauksena on irtisanomisia, ja tällöin emansipaation ”onnistumisesta” kärsivät eniten juuri ne, joiden hyödyksi emansipaation piti koitua (ks. myös Smith 2008). Myös Johnson ja Duberley (2003: 142–146) pitävät emansipaation käsitettä ongelmallisena, koska siinä, ulkopuolinen taho pyrkii määrittämään, millaista emansipaatiota ihmiset tarvitsevat. Toiseen tutkijaan viitaten he myös kysyvät, voiko emansipaation onnistumiselle tai epäonnistumiselle olla olemassa mitään selkeää kriteeriä (Johnson ja Duberley 2003: 143)?

Kun tutkija on vapautunut kolmen em. käsitteen pelosta, hänen on selvitettävä itselleen tieteellisten vaatimusten täyttäminen. Tutkimuksen alku usein viivästyy, kun opinnäytteen tieteelliset kriteerit koetaan ahdistavina – eikä karttuneen kokemustiedon katsota saavan riittävästi arvostusta (vrt. Fendt ja Sachs 2008 ja Voronov 2008). Ongelma lienee yleiseen, ainakin eurooppalaiseen, akateemiseen perinteeseen liittyvä. Tässä suhteessa ensin korkean tason yritysjohtajana uransa tehneen ranskalaistutkijan Jacqueline Fendt’in tilitys on opettavainen (Fendt ja Sacs 2008). Asiassa voi auttaa, jos tutkija löytää omanlaisensa ja käytännön kriittiseen tutkimukseen soveltuvan – ja ennen kaikkea organisaatioon pääsyä estämättömän – teoreettisen viitekehysten eli paradigman, josta esitän yhden näkemyksen.

TUTKIJAN NÄKÖINEN PARADIGMA

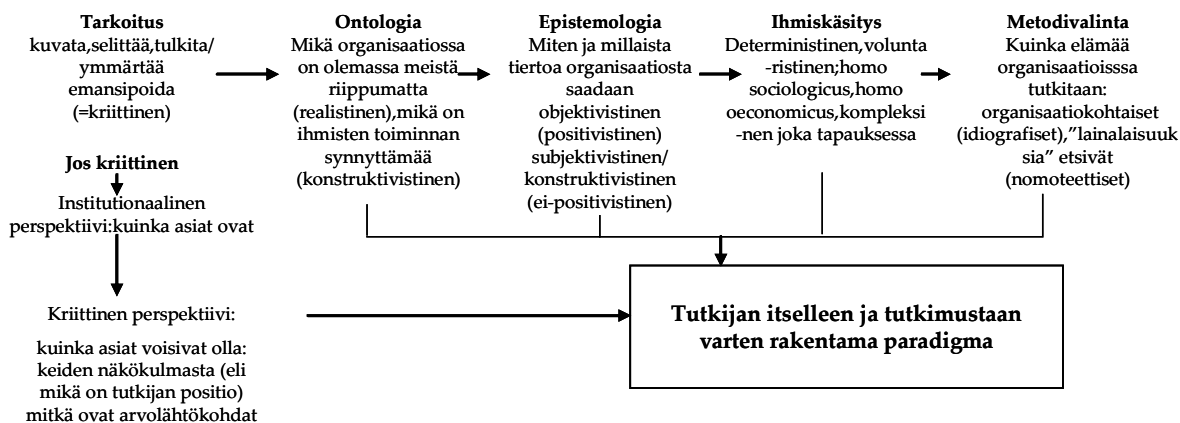
Organisaatiokirjallisuudesta löytyy lukuisia luokitteluja paradigmoista, perspektiiveistä tai jopa teorioiksi kutsutuista lähestymistavoista. Tutkija ei löydä niistä valmista omaa lähestymistapaansa, hänen on siis rakennettava se (vrt. Tsoukas ja Knudsen 2003). Kirjallisuus ei ole suinkaan tarpeetonta, sillä lukemansa perusteella tutkija pystyy arvioimaan ja perustelemaan oman paikkansa organisaatiotieteen kentässä..

Omat mieltymykset ohjaavat tutkijan käsittelemään tiettyä aihetta ja tietyissä tarkoituksessa; tutkijalla on jo silloin omat perusolettamuksensa. Tarkoitus voi olla kuvata ja selittää tai tulkita. Tutkimus voi olla myös emansipatorinen, mikä yhdistetään usein kriittiseen tutkimukseen – eikä sen tarvitse olla ”radikaalisti muuttava”, jos sellainen ylipäätään on ”tästä maailmasta”. Jos tutki-

mus kuvaa ja selittää, ”pehmeä” positivismi, yleensä kvantitatiivista aineistoa käyttävä, voi soveltua lähestymistavaksi. Mutta kun tutkija on tekemisissä muun kuin ”elottoman” aineiston eli ihmisten kanssa, siirrytään väistämättä tulkintoja edellyttävään ymmärtävään tutkimukseen.

Kriittinen tutkimus tuo kipeitä lisäkysymyksiä: kenen näkökulmasta kriittinen, missä suhteessa kriittinen, mitä kriittisyydellä tavoitellaan? Tällöin tullaan, myönnetään tai ei, tutkijan arvo maailmaan. Arvot taas perustuvat tutkijan maailmankuvaan, jota ovat rakentaneet mm. lapsuus, koti, koulu, opinnot ja elämän- ja työkokemus. Johnson ja Duberley (2000: 177–179) sanovat osuvasti, että ihminen ei pääse tutkijana ja tutkimuksissaan pakoon omaa biografiaansa. Eettiset ja moraaliset kysymykset ovat entistä enemmän esillä. Voiko siis kriittinen tutkija olla tuomatta näihin liittyviä omia arvojaan julki jo tutkimukseen lähtiessään, kuten Wicks ja Freeman (1998) korostavat edelleen ajankohtaisessa ja erinomaisessa artikkelissaan?

Oman paradigman kehittälyä voi havainnollistaa kaaviolla:

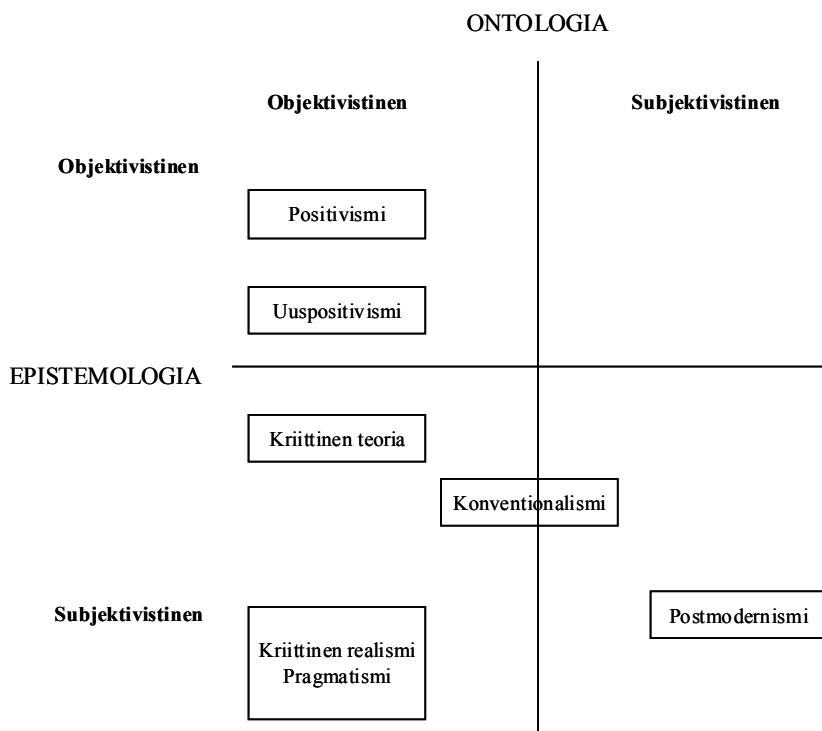


Ontologia, epistemologia ja ihmiskäsitys määrittävät tutkijan lähtöaseman, ja hänen on oltava ”sinut” käsitystensä kanssa. Kun Burrell ja Morgan (1979: 25) ovat takoneet monen tutkijan päähän paradigmojen yhteensopimattomuus-teesin, Johnson ja Duberley (2003) ja Grint (1998) voivat vapauttaa hänet.

Johnson ja Duberley (2003: 179–192) eivät kritisoineet Burrellin ja Morganin näkemyksissä voimakkaasti kuin yhtä asiaa: subjektivistinen epistemologia ei heidän mielestään sulje pois realistista ontologiaa, kriittisen realismin ydintä. Heidän kuvansa johtavien tutkimussuuntausten sijoittumisesta on valaiseva: kriittinen teoria, kriittinen realismi ja pragmatismi edustavat subjektivistista (konstruktivistista) epistemologiaa mutta objektivistista (realistista) ontologiaa. Tästä organisaatiotutkijaa kiinnostavasta näkemyksestä käytetään monia nimityksiä: realistinen konstruk-

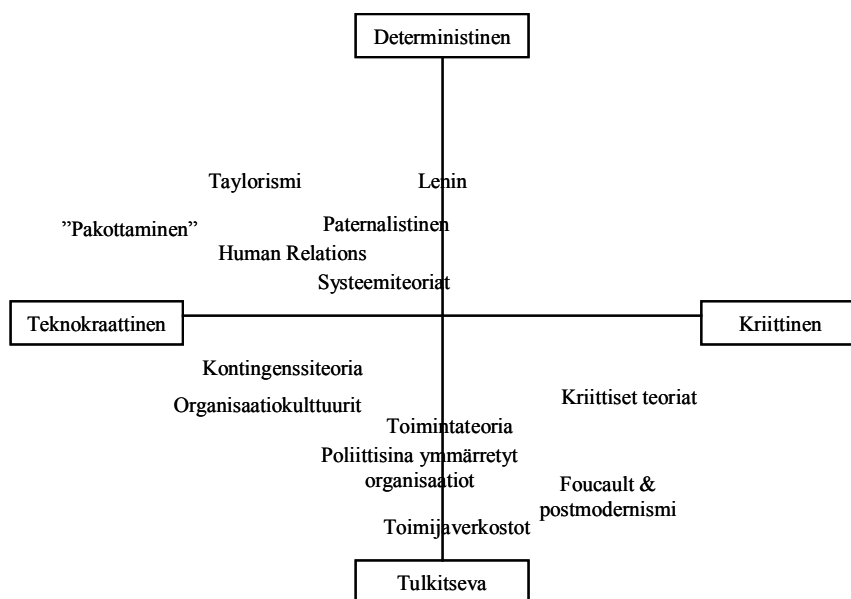
tivismi, konstruktivinen realismi ja neorealismi (Huttunen ym. 2000): on olemassa ihmismielestä ja kielestä riippumaton todellisuus (realistinen ontologia), josta ihminen muodostaa tietoa järkensä ja havaintojensa vuorovaikutuksessa ja hänen sosiaalisen ja fyysisen ympäristönsä, kielenä, kulttuurinsa ja kokemustaustansa muodostamissa puitteissa (konstruktivistinen epistemologia). Kiinnostavaa on, että myös kriittiset tutkijat Voronov ja Coleman (2003) lähestyvät kriittistä realismia: korostaessaan postmodernistisen ajattelun antia he palauttavat sen lähemmäksi käytännön soveltuvuutta ja kannattavat kriittistä postmodernismia.

Em. realistinen konstruktivismi ja ”irtiotto” Burrellin ja Morganin kannasta rohkaisee käytännön töissä harjaantuneita tutkijoita, jotka ovat oppineet kantapään kautta organisaatioiden rakenteiden jähmeyden – nimitettiin jähmeyden syytä sitten institutionaalistumiseksi (Walgenbach ja Meyer 2008: 55–63), kivetymiseksi (Guba ja Lincoln 1994) tai joksikin muuksi. Rakenteet, vaikka kuinka jähmeät, ovat rakentuneet aikain kuluessa konstruktiiivisesti, mutta ne ovat tutkijasta ja tutkittavista riippumatta olemassa; rakenteet muuttuvat kuitenkin toimijoiden vaikutuksesta.



Grint (1998: 110–145) puolestaan käyttää kahta akselia havainnollistaessaan vakiintuneimpien organisaatioteorioiden perusominaisuuksia ja -eroja. Pystysuoran deterministinen-tulkinnallinen -akselin deterministisen pään teoriat korostavat organisaation johtamisen tieteellistä ja objektiivista luonnetta, johon liittyvät rakenteelliset käsitteet ja niihin sisäänrakennetut reunaehdot ja vaatimukset kuten markkinavoimat, rationaalinen päätöksenteko, kilpailukyky, tehokkuus jne. Tulkinnalliseen päähän sijoittuvat teoriat taas keskittyvät todellisuuden epävarmaan luonteeseen, ihmisten välisen kanssakäymisen merkitykseen, toiminnan tarkoittamattomiin seuraamuksiin ja tulkintojen voimaan.

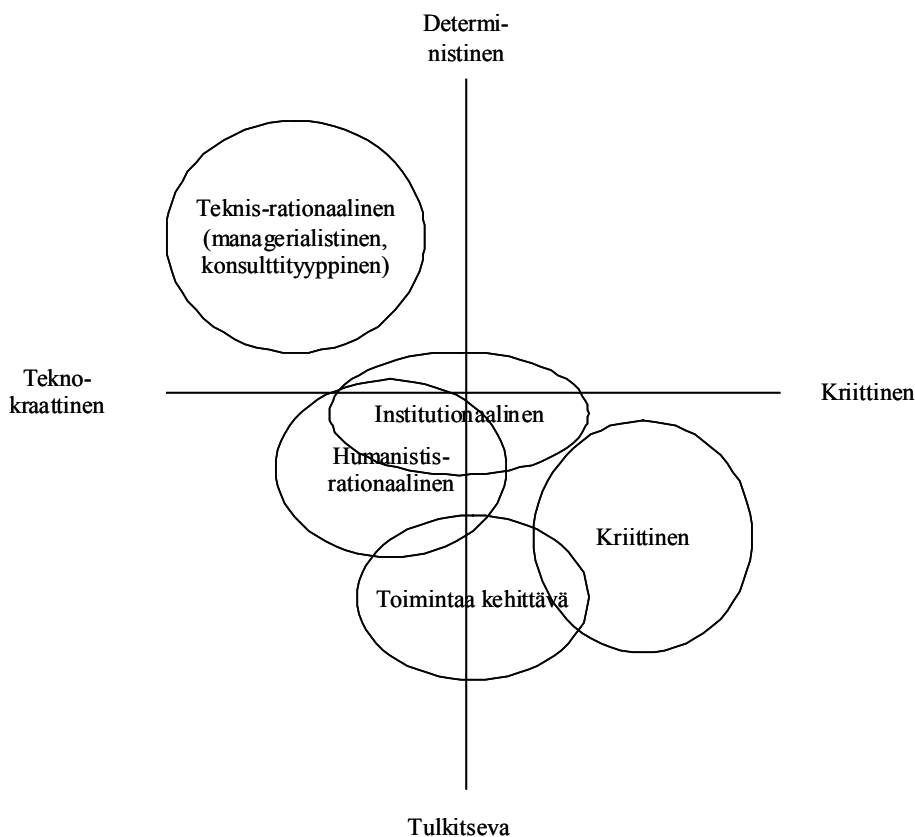
Vaakasuora teknokraattinen-kriittinen -akseli akseli kuvaa teorioiden poliittista ulottuvuutta. Teknokraattiseen päähän sijoittuvat ne lähestymistavat, jotka korostavat tehokkuuden parantamista: verrattuna tehokkuuden ja voiton maksimointiin organisaation toiminnan vaikutukset ihmisten elämään ja ympärillä olevaan yhteiskuntaan on parhaimmillaan vähäisiä, pahimmillaan suorastaan irrelevantteja asioita. Kriittinen pää sisältää lähestymistavat, joiden tavoitteena on sosiologinen selittäminen eikä välittömästi organisaation parantaminen tai ”rationaalistaminen”. Tässä Grint korostaa (1998: 113): ”Ei-teknokraattista organisaatioteoriaa ei voi suinkaan leimata suoralta kädeltä ’radikaaliksi organisaatioteoriaksi’; tavaksi kun on tullut, että leima lyödään poliittisin, ei sisällöllisin, perustein.”



Grintin akseliston ääripäät:

<p>Teknokraattinen</p> <p>Tehokkuus ennen ihmistä Managerialistinen Yksi "oikea" näkökulma (managerialistinen) – valtaa tarvitaan vain toisen näkökulman nujertamiseen Hierarkia – päättäjät puhuvat ja muut intressentit Lamauttava yksimielisyys Tehokkuus arvona yli muiden – muita arvoja kunnioitetaan vain, jos ne eivät vaaranna tehokkuutta Työllä vain välineellinen eli tehokkuusmerkitys (Watsonin sopimuskonteksti)</p>	<p>Kriittinen</p> <p>Ihmiset ennen tehokkuutta Ei-managerialistinen Useita keskenään kilpailevia "oikeita" näkökulmia – ratkaisuisia valta pääosassa</p> <p>Heterarkia – intressenttien dialogi ja osallistuminen Rakentava erimielisyys Tehokkuuden arvo ei saa eliminoida ihmiseen, elämään, yhteiskuntaan ja luontoon liittyviä arvoja Työllä on myös ihmistä itseään ilmentävä merkitys (Watsonin sisältökonteksti)</p>
<p>Deterministinen</p> <p>Olemassa oleva todellisuus annettu ja sen rakenteet voidaan luotettavasti selvittää tieteellisin menetelmin: tekijät voidaan kvantifioida Organisaatio on yhtenäinen ja harmoninen entiteetti yhteisine tavoitteineen</p> <p>Olosuhteiden kehitys, päätösten seuraukset ja ihmisten käyttäytyminen voidaan ennustaa tieteellisin mallein</p> <p>Ihmiskäsitys: homo oeconomicus</p>	<p>Tulkitseva</p> <p>Meistä riippumaton todellisuus voi olla olemassa, mutta sitä ei voida tieteellisin menetelmin selvittää – todellisuus ja sen luonne riippuu tulkinnoista Organisaatio riippuu tulkinnasta; siinä on monia koalitioita, joilla kaikilla on myös omat tavoitteensa – konfliktit ovat osa arkea Päätösten vaikutukset ovat heikosti ennustettavissa: ihmisten käyttäytyminen ennalta arvaamatonta ja toiminta aiheuttaa ei-tarkoitettuja ja ei-toivottuja seurauksia Ihmiskäsitys: ihminen on kompleksinen (oeconomicus, sociologicus ym. tilanteiden mukaan)</p>

On kiinnostavaa, että Grintin teknokraattinen-kriittinen -akselin ääripäät ovat samat, mitä ruotsalaisen Ellström (1992: 110–126) kuvaa perspektiiveillään teknis-rationaalinen ja konfliktikontrolli. Ellströmin humanistinen perspektiivi taas on hyvin lähellä Grintin pystysuoran akselin tulkitsevaa päätä. Olen sijoittanut akselistoon Grintiin (1998: 112–114) ja Ellströmiin (1992: 107–116) perustuvat omat perspektiivini, joiden nimet lienevät käytännön tutkimuksissa käyttökelpoisempia:



Käytännön perspektiivit (Grintiä ja Ellströmiä mukailten)

Teknis-rationaalisesta perspektiivistä tehdyt tutkimukset painottuvat kvantitatiivisiin menetelmiin. Tutkijan on tunnettava itsensä sinuiksi puhtaasti managerialistisen ajattelun kanssa, ja tutkimuksesta tulee kvantitatiivispainotteinen. On vaara, että tällainen tutkimus pelkistyy konsulttityyppiseksi ”tekniseksi” raportiksi. Organisaation johtoa se voi tyydyttää, mutta tieteellisten kriteereiden täytyminen on usein kyseenalainen. Oman ongelmansa muodostaa käytännön kentällä karaistuneen tutkijan orastava ammattiylopeus: tutkija ei kehittyessään enää mielellään liiku vain organisaatiotutkimuksen ns. mukavuusvyöhykkeellä (Adler ym. 2006).

Humanistis-rationaalinen tutkimus voisi olla hyvin käyttökelpoinen työtä ja työelämän suhteita koskevissa tutkimuksissa. Kriittistä perspektiiviä sopivasti hyödyntäen se erottautuisi managerialismin itseensä sulauttamista valtavirran HRM-tutkimuksista.

Puhtaasti kriittinen tutkimus edellyttäisi hyvin avarakatseista organisaation johtoa, joten se tulee harvoin kysymykseen – johtajien avarakatseisuus ja ennakkoluulottomuus loppuu Talous-

elämän toimittajan suljettua haastattelun jälkeen oven! Kyseenalaistavana, täydentävänä ja ajatuksia herättävänä kriittisen tutkimuksen peruskäsitteet olisivat hyödyksi kaikissa tutkimuksissa.

Käytännön työssä toimiville tutkijoille suositan lämpimästi lähestymistapaa, jonka olen nimitänyt toimintaa kehittäväksi. Kuten kuva osoittaa lähestymistapa on tulkitseva ja sisältää vahvan kriittisen painotuksen. Kehittävä paradigma vastaa sitä perspektiiviä, josta Johnson ja Duberley (2003: 148–149 ja 162–175) käyttävät nimitystä pragmaattis-kriittinen realismi. Mielestäni tämä soveltuu hyvin niihin tutkimuksiin, joista Spicer ym. (2009) puhuvat ”mikro-emansipaationa”. Tällaista lähestymistapaa vastaan tuskin on organisaation johdollakaan mitään – tulosten hyväksyminen hyödyntämiseen asti on sitten toinen asia.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Läpi kirjoitukseni olen yrittänyt painottaa teorian ja käytännön välisen kuilun ylittämisen mahdollisuutta. Itse asiassa, kriittisen organisaatiotutkimuksen on suorastaan pakko saada sekä tiedeyhteisön että organisaatioiden johtajien luottamus (vrt. Smith 2008; Stookey 2008; Voronov 2008), jos käytännön kentälle aiotaan yrittää päästä. Tutkimus ei voi olla joko tai vaan sen on oltava sekä että (Bennis ja O’Tooley 2005; Voronov 2008). Edellä olen esittänyt paradigman, jonka varaan voidaan rakentaa tieteelliset kriteerit täyttävä tutkimus – ja mitä syvällisempään tulkintaan pyritään, sitä olennaisempi on tulkintaa ohjaavan teorian merkitys (vrt. Alvessonin ja Sköldberrin 2000: 143–145 kolminkertainen hermeneutiikka). Esittämäni lähestymistapa ei myöskään ole riistiriidassa organisaation asettaman perusedellytyksen kanssa: organisaation jatkuvuuden turvaava kannattavuustaso on säilytettävä (Voronov 2008; Spicer ym. 2009). Mutta on tärkeätä muistaa kriittisen organisaatiotutkimuksen tärkein teema, Frankfurtin koulun ajoista asti: emansipaatiota edistävä muutos ja keskiössä ihminen ja hänen ihmisarvoinen elämänsä (Antonacopoulou 1999).

Kriittisen tutkimuksen perustavoitteiden saavuttamiseksi, määrittelen käytännön tason tutkimuksen seuraavasti:

Kriittisen tutkimuksen tarkoituksena on kehittää organisaation toimintaa yhteistyössä siten, että työn tekemisen olosuhteet ja vaikutukset tekijöihin paranevat, mutta tehokkuuden taso säilyy organisaation jatkuvuuden turvaavalla tasolla.

Edellä oleva määritelmä on tietysti vain kaunis periaate. Voi tietysti väittää, että määritelmä on juuri sitä utopiaa, jonka olen kirjoituksessani tuominut. Utopiaa se ei kuitenkaan ole, sillä 30 vuoden yritys-elämän kokemuksen nojalla totean: suomalainen työelämä on edelleen – siis vuonna 2009! – niin byrokraattista ja hierarkkista, että pienikin liikeyhtiö määritelmän suuntaan yltää

jo Burrellin ja Morganin radikaalin muutoksen kategoriaan (toki poikkeuksia onneksi on). Joka ei muutoin usko, joutukoon viettämään muutaman päivän, havainnoimaan pystyen, suomalaisessa sairaalassa!

Meillä on em. määritelmän toteuttamisen apuna yksi käyttämätön institutionaalinen resursi, jo yli 30 vuotta voimassa ollut ns. yhteistoimintalaki. Tätä lakia on käytetty vain yhdeltä osalta: laista on tullut kirosanan maineen saanut yt-menettely, jolla ihmiset pannaan irtisanomisjärjestykseen muodollisten neuvottelujen jälkeen. Harva taitaa tietää, mikä on ollut, ja kai pitäisi olla edelleen, lain tarkoitus. Lain ensimmäinen pykälä, lain tarkoitus, on tyhjentävä:

Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Koko lain voimassa oloajan sitä seuranneena ja sen soveltamisen monessa organisaatiossa kokeneena minulla on vahvat perusteet sanoa, että voimassa oleva lain ytimestä, lain tarkoituksesta, on tullut oikein ”laillistettua” utopiaa. Kriittistä lähestymistapaa suunnittelevien soisin ensimmäisenä tarttuvan yt-lain antamiin legitiimeihin mahdollisuuksiin tutkittavan organisaation toiminnan kehittämisessä em. määritelmäni suuntaan. ■

LÄHTEET

- AAMULEHTI** 11.3. 2009. Työnantajapomo helpottaisi masentuneiden paluuta (Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n lakiasianjohtaja Lasse Laatusen haastattelu).
- ACKROYD, S. & S. FLEETWOOD** (toim.) 2000. *Realist Perspectives on Management and Organisations*. Lontoo: Routledge
- ACKROYD, S. & FLEETWOOD, S.** 2000. Realism in contemporary organisation and management studies. Teoksessa S. Ackroyd & S. Fleetwood (toim.). *Realist Perspectives on Management and Organisations*. Lontoo: Routledge, 3–25.
- ADLER, P.S., FORBES, L. C. & WILLMOTT, H.** 2006. *Critical Management Studies: Premises, Practices, Problems, and Prospects*. http://group.aomonline.org/cms/Resources/Requests/0-AFW_Nov_27.doc
- ALVESSON, M. & DEETZ, S.** 2000. *Doing Critical Management Research*. London: Sage Publications.
- ALVESSON, M. & SKÖLDBERG, K.** 2000. *Reflexive Methodology. New Vistas for Qualitative Research*. Lontoo: Sage.
- ANTONACOPOULOU, E.P.** 1999. *The Power of Critique. Revisiting Critical Theory at the End of the Century*. Esitelmä ensimmäisessä kriittisen liikkeenjohdon tutkimuksen konferenssissa (UMIST) 14–16 heinäkuuta 1999. www.aom.pace.edu.
- BENNIS, W. & O'TOOLE, J.** 2005. How Business Schools Lost Their Way. *Harvard Business Review*, May 2005, 96–104

- BURRELL, G. & MORGAN, G.** 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- CLEGG, S.R. , COURPASSON, D. & PHILLIPS, N.** 2006. *Power and Organizations*. Lontoo: Sage
- DENZIN, N.K. & LINCOLN, Y.S.** (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousands Oaks: Sage, 105–117.
- GRINT, K.** 1998. *The sociology of Work*. Cambridge: Polity Press.
- GUBA, E. & LINCOLN, Y.S.** 1994. *Competing Paradigms in Qualitative reserach*. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousands Oaks: Sage, 105–117.
- ELLSTRÖM, P-E.** 1992. *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Tukholma: CE Fritzes.
- FLEETWOOD, S. & ACKROYD, S.** (toim.). 2004. *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*. Lontoo: Routledge.
- FOURNIER, V. & GREY, C.** 2000. *At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies*. *Human Relations* 53(1), 7–32.
- GREY, C.** 2005. *Critical Management Studies: Towards a More Mature Politics*. www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2005/proceedings/critical_practises/grey.pdf
- FENDT, J. & SACHS, W.** 2008. *Grounded Theory Method in Management Research. Users' Perspectives*. *Organizational Research Methods* 11(3), 430–455.
- FLEETWOOD, S. & ACKROYD, S.** (toim.) 2004. *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*. Lontoo: Routledge.
- FULOP, L.** 2003. *Practising What You Preach: Critical Management Studies and its Teaching*. *Organization* 2003, 9(3), 428–436.
- HANCKOCK, P.** 2008. *Critical Management Studies: An Introduction*. *Critical Sociology* 34(1), 9–14.
- HANCOCK, P. & TYLER, M.** 2008. *Beyond the Confines: Management, Colonization and the Everyday*. *Critical Sociology* 34(1), 29–49.
- HANCOCK, P.** 1997. *The State of Organizational Theory?* *Ejrot Volume 3, no 1*. www.mngt.waikato.ac.nz/Research/ejrot/vol3.
- HUTTUNEN, R., TYNJÄLÄ, P. & HEIKKINEN, H.** 2004. *Voiko konstruktivisti olla realisti? Esitelmä Aikuiskasvatuksen tutkijatapaamisessa 13.2. 2004*. <http://joyx.joensuu.fi/~huttun/voiko.ppt> (otettu 30.12. 2007)
- JOHNSON, P. & DUBERLEY, J.** 2003/2000. *Understanding Management Research*. Lontoo: Sage.
- KITAY, J.** 1997. *The Labour Process: Still Stuck? Still a Perspective? Still useful?* *Ejrot Volume 3, No 1*. www.mngt.waikato.ac.nz/Research/ejrot/vol3.
- LUKES, S.** 2005, 2. uudistettu painos (1.p. 1974). *Power A Radical View*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- MACEY, D.** 2001 (1.p. 2000). *The Penguin Dictionary of Critical Theory*. London: Penguin Books.
- MCAULEY, J. , DUBERLEY, J. & JOHNSON, P.** 2007. *Organization Theory. Challenges and Perspectives*. Harlow: Pearson.
- PARKER, M.** (2002). *Against Management*. Cambridge: Polity Press.
- PFEFFER, J. & FONG, C.T.** 2002. *The End of Business Schools? Less Success Than Meet the Eye*. *Academy of Management Learning & Education* 1(1), 1–21.
- SMITH, W.** 2008. *Critical Management Studies: Accountability and Authenticity*. *Critical Sociology* 34(1), 15–28.
- SPICER, A., ALVESSON, M. & KÄRREMAN, D.** 2009. *Critical performativity: The unfinished business of critical management studies*. *Human Relations* 62(4), 537–560.
- STOOKEY, S.** 2008. *The Future of Critical Management Studies: Populism and Elitism*. *Organization* 15(6), 922–924.
- THOMPSON, P.** 2004. *Brands, boundaries and bandwagons: a critical reflection on critical management studies*. Teoksessa S. Fleetwood & S. Ackroyd (toim.). *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*. Lontoo: Routledge, 54–70.
- THOMPSON, P. & MCHUGH, D.** 1995. *Work Organisations. A Critical Introduction*. Lontoo: MacMillan.
- TSOUKAS, H. & KNUDSEN C.** (toim.) 2003. *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford: Oxford University Press.

- TSOUKAS, H. & KNUDSEN, C.** 2003. Introduction teoksessa H. Tsoukas & C. Knudsen (toim.) *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford: Oxford University Press, 1–36.
- VORONOV, M.** 2008. Toward Engaged Critical Management Studies. *Organization* 15(6), 939–945.
- VORONOV, M. & COLEMAN, P. T.** 2003. Beyond the Ivory Towers. Organizational Power Practices and a "Practical" Critical Postmodernism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, June 2003, 169–185.
- WALGENBACH, P. & MEYER, R.** 2008. *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- WICKS, A.C. & FREEMAN, R.E.** 1998. Organization Studies and the New Pragmatism: Positivism, Anti-Positivism, and the Search for Ethics. *Organization Science* 9(2), 123–140.