

VIRPI MALIN, IIRIS AALTIO &amp; TUOMO TAKALA

# Organisaatioiden ja johtamisen kriittinen tutkimus

Kriittisestä tutkimuksesta on todettu, että on mahdollista olla kriittistä tutkimusta vastaan tai sen puolesta, mutta kokonaan ilman sitä ei voi olla<sup>1</sup>. Tämä koskee nykyisin yhä selvemmin myös organisaatioiden ja johtamisen kriittistä tutkimusta, joka joidenkin arvioiden mukaan on jo saavuttanut vakiintuneen aseman ns. valtavirtaa edustavan organisaatiotutkimuksen rinnalla. Tosin väite, jonka mukaan kriittiseksi julistautuva organisaatiotutkimus on vain elitististä ja suhteellisen suljettua akateemista puuhastelua, jolla on vain vähän tai ei mitään todellista merkitystä, on saanut ymmärtäjiä sekä kriittistä organisaatiotutkimusta kritisoivien että siihen myönteisesti suhtautuvien ja sitä harrastavien tutkijoiden joukossa. Mutta mistä nykyisessä kriittiseksi tulkittavassa tutkimuksessa oikein on kyse - entä mikä on sen asema ja paikka organisaatiotutkimuksen kentällä? Näitä kysymyksiä pohditaan tässä erikoisnumerossa, jonka artikkeleissa esitettiin näkemyksiin ja pohdintoihin tämä orientoiva kirjoitus johdattelee.

Nykyisen kriittisen organisaatiotutkimuksen asemointi edellyttää kuitenkin myös sen historiallisen taustan ymmärtämistä, sillä nykypäivän tieto on aina sidoksissa myös menneeseen. Toisaalta historiallisesta taustasta voidaan

esittää myös eriäviä näkemyksiä, mikä erityisesti kriittisen tutkimuksen kohdalla on enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Tutkijoita yhdistävä näkemys koskee kriittisen teoretisoinnin alkua, joka yleisesti on yhdistetty Frankfurtin yliopiston yhteyteen 1920-luvulla perustetun itsenäisen instituutin (*Institut für Sozialforschung*) tutkijoiden alulle panemaan tietentraditioon. Eri tieteenaloja edustaneita tutkijoita yhdisti halu yhdistää yhteiskunnallinen tutkimus ajassa monella tasolla tapahtuviin muutoksiin, sekä näkemys siitä, että tutkija voi/saa olla mukana luomassa muutosta. Tutkimuksessakin tuli ottaa huomioon käytännön tieto, eikä mitään ilmiöitä tullut erottaa niiden yhteiskunnallisesta, historiallisesta tai kulttuurisesta kontekstista. Mutta vaikka instituutin tutkijoita yhdistikin kriittinen suhtautuminen vallalla olleeseen, itsestään selvänä otettuun ja annettuun tietoon, eivät he väittäneet kehittäneensä mitään yhtenäistä kulttuurikriittistä suuntausta<sup>2</sup>. Instituutin historia onkin ollut monivaiheinen ja siellä toimineet tiedemiehet ovat edustaneet filosofisteoreettisessa suuntautumisessaan eri koulukuntia. Instituutin toimintaan 1930-luvulla mukaan tulleet tiedemiehet (Horkheimer, Adorno ja Marcuse) aloittivat kriittisen keskustelun saksalaisesta, erityisesti

---

1 Kincheloe ja McLaren 2000, 138

---

2 Kincheloe ja McLaren 2000, 138

Marxin, Kantin, Hegelin ja Weberin näkemyksiin pohjaavasta tieteenraditiosta. Tästä heidän aloittamastaan suuntauksesta ja erityisesti Horkeimerin virkaanastujaispuheessaan esittämistä tavoitteista sai alkunsa se, mitä myöhemmin on kutsuttu Frankfurtin kouluksi, jonka perustalle suuri osa nykymuotoista kriittistä organisaatiotutkimusta rakentuu. Instituutin ulkopuolella kriittinen teoria käsitteenä instituutin oman historiikin mukaan kuitenkin sai merkityksensä ja levisi laajempaan tietoisuuteen vasta yhteiskunnallisesti radikalisoituneella 1960-luvulla<sup>3</sup>. Varsinkin toisen maailmansodan jaloista Yhdysvaltoihin paenneen ja sinne jääneen Marcusen kriittinen teoretisointi sai huomiota 60-luvun vasemmistolaisen opiskelijaliikkeen (the New Left) filosofisena suuntauksena. Frankfurtin koulu kokosi yhteen kriittisestä tutkimuksesta kiinnostuneita tiedemiehiä, mutta samalla kun tutkijoiden määrä kasvoi, lisääntyi myös taustafilosofiselta perustaltaan erilaisten ja jopa vastakkaisen näkemysten sävyttämä tutkimus. Merkittävä käännepointti ja suunnannäyttävä kriittiselle teorialle olikin 1960–70 -lukujen radikalisoitumisen aika, jolloin myös organisaatioiden ja johtamisen kriittisen tarkastelun katsotaan yleisesti alkaneen.

Tutkijat ovat melko yksimielisiä siitä, että yksi merkittävimmistä päänavauksista organisaatioita ja niiden tutkimusta kriittisesti tarkastelevalle suuntaukselle oli Burrellin ja Morganin teos<sup>4</sup>, joka perustui historiallisia juuria painottavaan paradigma-ajatteluun. Heidän perustavanlaatuisen lähtökohdansa oli toisaalta esittää kritiikkiä vallalla ollutta funktionalistisesti sävytynyttä organisaatiotutkimusta kohtaan, toisaalta osoittaa, että suuri osa vaihtoehtoisia näkemyksiä esittävästä tutkimuksesta, joka pyrki erotta-

maan funktionalistisesta tutkimuksesta, oli perustaltaan funktionalistiseen arvomaailmaan sijoittunutta. Kriittisen organisaatiotutkimuksen ymmärtämiselle Burrellin ja Morganin paradigmaottelu antaa vieläkin hyvän pohjan, vaikka kaikkea nykymuotoista organisaatiotutkimusta ei olisikaan mahdollista suoraan asemoida mihinkään neljästä paradigmasta.

Jos kriittistä organisaatiotutkimusta tarkastellaan konferenssikäytäntöjen perusteella, voi nykymuotoisen kriittisen tutkimuksen jakaa kahteen hieman erilliseen suuntaukseen, joista toinen on kriittinen johtamistutkimus (Critical Management Studies) ja toinen työprosessiteoria (Labour Process Theory). Kummankin suuntauksen puolestapuhujilla on omat tieteelliset konferenssinsa, jonka työprosessiteoreetikot ovat aloittaneet jo 1983 ja CMS-orientoitunut tutkijajoukko Academy of Managementin alajaostona USA:ssa 1998, ja vastaava UK:ssa 1999. Euroopan puolella vuosittainen työprosessikonferenssi ja parin vuoden välein järjestettävä CMS toimivat rinnakkaisina, mutta USA:ssa CMS Interest Group pyrkii kokoamaan yhteen molemmat suuntaukset (Adler ym. 2006, 6–7). Kummankin suuntauksen historialliset juuret palautuvat kriittiseen teoriaan, mutta kritiikki perustuu toisistaan eroavaan taustafilosofiaan. On myös huomattava, että kriittinen teoria ei ole synonyymi Frankfurtin koululle. Työprosessiteoreetikkojen kritiikki perustuu marxilaisen teoretisoinnin avaintekijöihin, mutta tulkinnat marxilaisuudesta ja sen soveltamisesta vaihtelevat. Tosin marxilaisuudesta on Burrellin ja Morganin (1979, 327) tavoin todettava, että se käsitteenä on laajasti tulkittu, suorastaan väärinymmärretty ja vulgarisoitu. Lisäksi uudemman tutkimuksen<sup>5</sup> mukaan nykymuotoinen työpro-

<sup>3</sup> Institut für Sozialforschung

<sup>4</sup> Burrell ja Morgan 1979

<sup>5</sup> Adler, Forbes ja Willmott, 2007

sessiteoretisointi on laajentunut ja sen argumentointi avannut tien kritiikille, joka on yhdistetty myös Frankfurtin kouluun ja post-strukturalismiin. Nykyisen kriittisen johtamistutkimuksen taustafilosofia perustuu laajalti tämän suuntauksen ehkä näkyvimmän taustavaikuttajan, Jürgen Habermasin ajatteluun. Juuri Habermas on pyrkinyt siirtämään huomion pois marxilaisista peruskysymyksistä nykyisin yhä enemmän kiinnostuksen kohteena oleviin kielen ja diskurssin näkymättömiin, mutta dominoiviin rakenteisiin. Kriittisen tutkimuksen Habermasin mukaan tulee olla emansipatorista, dialektista (siinä mielessä, että se ylittää filosofiset vastakkainasetellut subjektin/objektin, havainnoijan/havainnoitavan ja todellisuuden/arvojen välillä) ja hermeneuttista pyrkimyksessään ymmärtää sosiokulttuurista maailmaa, joka on subjektiivisen merkityksenannon täyttämää<sup>6</sup>. Taustalla nähdään ns. lingvistisenä käänteenäkin tunnettu muutos tieteellisessä keskustelussa. Burrellin ja Morganin<sup>7</sup> mukaan käänne tarkoitti sitä, että aikaisempi 'tietoisuuden ongelma' (*problem of consciousness*) oli menettänyt kiinnostustaan ja sen oli korvannut 'kielen ongelma' (*problem of language*).

Edellä esitetty historiallinen tausta antaa mahdollisuuden ymmärtää organisaatioiden ja johtamisen kriittistä teoretisointia ja luo samalla pohjan nykymuotoisen kriittisen johtamistutkimuksen tarkastelulle. CMS-profiloituneen tutkimuksen alullepanijana pidetään yleisesti vuonna 1992 ilmestynyttä *Critical Management Studies* -nimistä teosta, jonka toimittivat Mats Alvesson ja Hugh Willmott<sup>8</sup>. Ruotsalainen professori Alvesson onkin yksi kansainvälisesti tunnetuimmista CMS-kriitikoista. Alun suppean piirin kiinnostuksesta lähtenyt projekti on levinnyt ja

saavuttanut jo vakiintuneen statuksen organisaatiotutkimuksen kentällä<sup>9</sup>. Se on myös laajentunut kattamaan monia sellaisia aihealueita, joiden tutkijat eivät välttämättä ole edes profiloituneet ns. kriittiseksi tutkijaksi, mistä tässäkin julkaisussa on esimerkkejä.

Tutkimuksellinen diversiteetti onkin aihe, joka jakaa kriittisten tutkijoiden mielipiteitä. Yksi kiistanaihe koskee käsitystä siitä, millainen tutkimus ylipäätään kuuluu kriittisen johtamistutkimuksen sateenvarjon alle. Tämän keskustelun tausta on edellä esitetyissä vaihtelevissa kriittisen teorian tulkinnoissa. Kriittisen johtamistutkimuksen metateoreettisen taustan määrittäminen ja/tai hyväksyminen näyttää aiheuttavan ongelmia sekä CMS-profiloituneen tutkimuksen puolestapuhujille että sen vastustajille. Tämä problematiikka on varsin ymmärrettävä CMS-orientoituneen tutkimuksen diversiteetin näkökulmasta. Jos saman sateenvarjon alle asetuu niin habermasilainen, foucaultlainen, vasemmisto-weberiläinen kuin työprosessiteoreettinenkin tutkimus, on selvää, että sekä tutkimuksen taustateoreettisessa ajattelussa että koko tutkimuksen fokuksessa on merkittäviä eroja. Voi tietysti kysyä, mitä järkeä on yrittää asemoida niin kovin erilaisista traditioista ja teoreettisista lähtökohdista kumpuavaa tutkimusta yhden ja saman sateenvarjon alle? Frankfurtin koulun alkuperäisten kriittisten tutkijoiden sanotaan olleen suorastaan vihamielisiä erimielisyydessään, mutta he kuuluivat silti samaan intressipiiriin. USA:ssa konferensseja pitävä CMS Interest Group pyrkii kokoamaan yhteen eri suuntauksia edustavia kriittisiä tutkijoita siksi, että organisaatioita ja johtamista kriittisesti tutkivien katsotaan yleisellä tasolla kantavan huolta samankaltaisesta problematiikasta. Eri suuntauksia edus-

6, 7 Burrell ja Morgan 1979, 294–297

8 mm. Fournier ja Grey 2000; Adler ym. 2007

9 Adler 2008; Spicer, Alvesson ja Kärreman 2009

tavat tutkijat jakavat näkemyksen, jonka mukaan jotakin perustavanlaatuaista on mennyt pieleen, eikä se ole korjattavissa vain tuottamalla lisää teknologeis-instrumentaalisia ratkaisuja. Diagnoosi siis on samankaltainen, mutta hoidon ja parantamisen suhteen edustetaan eri koulu-kuntia.

Tutkimuksellista diversiteettiä rikkautena pitävät CMS-tutkijat (mm. Adler, Alvesson, Cunniff, ) näkevät vaihtoehtoiset suuntaukset mahdollisuutena oppia ja ymmärtää muita näkökulmia ja sitä kautta edelleen kehittää CMS-ajattelua. Kriittisen johtamistutkimuksen diversiteetti näyttää olevan erityisesti sen maltillista suuntaa edustavien puolestapuhujien mukaan nimenomaan vahvuus. Näin ajattelevien tutkijoiden voi nähdä elävän todeksi Lincolnin ja Guban<sup>10</sup> tarkoittamaa tutkimuksellista emansipaatiota, joka kirjoittajien mukaan on vapauttanut meidät yhden totuuden rajoituksista ja maailman näkemisestä vain tietyn värisenä. Jos tutkimuksellinen diversiteetti hyväksytään, voi tietysti kysyä, mikä sitten erottaa nykyisen organisaatioita ja johtamista koskevan kriittisen tutkimuksen ns. valtavirran tutkimuksesta, sillä koskeehan kriittisyyden vaatimus kaikkea tieteellistä tutkimusta. Yleisellä tasolla voi nojata Brookfieldin<sup>11</sup> esittämään neljään peruskomponenttiin kriittisessä ajattelussa:

1. tunnistaa ja haastaa taustaoletuksia, jotka vaikuttavat tapaamme ymmärtää, käsittää ja toimia
2. huomioida historiallisten, kulttuuristen ja sosiaalisten merkitysten vaikutus uskomuksiimme ja toimintaamme
3. kuvitella ja etsiä epätavallisia vaihtoehtoja, jotka kyseenalaistavat rutiineja ja vakiintu-

neita sääntöjä

4. olla sopivan skeptinen kaikkea sellaista tietoa tai ratkaisua kohtaan, joka esiintyy ai-noana oikeana totuutena tai vaihtoehtona

Useiden johtavien kriittisten tutkijoiden jakama näkemys CMS-profiloituneen tutkimuksen tehtävistä ja tutkijan roolista koskee nimenomaan osallistumista sellaiseen keskusteluun, joka liikkuu ajassa, on globaalia, korostaa vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa, kiinnittää riittävää huomiota yritysten sosioekonomisiin ehtoihin, ymmärtää kulttuurisia eroja ja historiallis-poliittisesti painottuneita merkityksiä. Tavoitteena on saada aikaan avointa keskustelua sellaisista itsestään selvistä näkemyksistä, jotka hallitsevat valtavirran ajattelua. Näiden itsestäänselvyksien kätkeytyjä piilomerkitseksiä on mahdollista tehdä näkyväksi ottamalla huomioon myös vaihtoehtoiset näkemykset. Tällaisen kriittisen tutkimuksen on tarkoitus havahduttaa, uudelleen arvioida itsestään selvyksinä annettua ja otettua sekä analyttisesti arvioida olemassa olevien järjestelmien fokusta kohdistamalla kriittikki sosiaalisen järjestyksen rakenteisiin ja niitä yllä pitävään ja niistä muodostuvaan tietoon. Tutkimuksen tehtävä on arvioida kriittisesti kulttuuristen traditioiden ja vahvojen toimijoiden jäädyttämää (*frozen*) sosiaalista todellisuutta, joka hyödyttää joitakin ryhmiä toisten kustannuksella. Jäätyneen sosiaalisen todellisuuden avaaminen ja vaihtoehtoisen näkemyksen tarjoaminen antaa samalla mahdollisuuden poliittiseen uudelleenarviointiin ja päätöksentekoon. Maltillinen kriittinen johtamistutkimus tunnustaa sekä organisaatiotason erityiset että yksilön mikrotason lähtökohdat yhteisymmärryksen saavuttamiseksi. Juuri näiden yhteisymmärrystä häiritsevien, dominoivien näkemysten ja sosiaalisten käytäntöjen tutkiminen on aivan

<sup>10</sup> Lincoln ja Cuba 2000, 162

<sup>11</sup> Brookfield 1987 (viitattu Alvesson ja Deetz 2001, 8)

kriittisen johtamistutkimuksen ytimessä<sup>12</sup>. Avainkäsitteitä ovat refleksiivisyys ja dialogisuus.

Edellä esitetyt näkemykset kriittisen johtamistutkimuksen erilaisista suuntauksista ja tehtävästä näkyvät myös tämän erikoisnumeron artikkeleissa, jotka edustavat monipuolisesti nykymuotoisen kriittisen johtamistutkimuksen piirissä käytyä keskustelua. Tuomo Takalan, hänen omaan lähes kahdenkymmenen vuoden takaiseen kirjoitukseensa perustuva puheenvuoro, oli aikanaan ensimmäinen suomenkielinen yritysten taloustieteen kriittistä mahdollisuutta pohtiva esitys. Tuolloin esitettyjen ajatusten yhteys nykymuotoiseen CMS-profiloituneeseen tutkimukseen on ilmeinen – eikä vähiten habermasilaisen filosofoinnin näkökulmasta. ”Maltillinen metodologinen anarkismi” sekä omien teoreettisten uskomusten ja oman tieteenalan hallitsevien näkemysten problematisointi ovat oleellinen osa nykymuotoista kriittistä johtamistutkimusta. Maltillisuus, joka leimaa yhtä useampien CMS-tutkijoiden työtä, näkyy myös tässä kriittisessä kirjoituksessa, jossa ei kategorisesti sanouduta irti teknisen tiedonintressin mukaisesta pragmaattisuudesta. Kaleidoskooppi-metafora ja näkökulmasidonaisuus kuvaavat hyvin tällaista ajattelua. Konkreettinen käytännön esimerkki koskee tuolloista vielä kohtuullisen vähäistä CSR (Corporate Social Responsibility)-keskustelua. Parikymmentä vuotta sitten monista nykyisin tunnetuista yritysskandaaleista niihin liittyvine mittavine väärinkäytöksineen ei ollut vielä tietoa, mutta organisaatioiden vastuita jo pohdittiin. Takalan toive problematisoida sitä, mitä tarkoitetaan ”yhteiskunnallisella vastuulla”, on toteutunut monissa viimeaikaisissa CSR-tutkimuksissa<sup>13</sup>, vaikka niissäkin ns. valtavirtaa

edustava organisaatiolähtöinen ajattelu on valilla.

Tässä julkaisussa kriittistä näkökulmaa yrityksen yhteiskuntavastuukeskustelussa edustaa Marjo Siltaojan ja Tiina Onkilan yritysten vastuuraportointia koskeva tutkimus. Artikkelin on samalla hyvä osoitus siitä, miten yhtä kriittisen tutkimuksen nopeasti yleistyvää metodologiaa, eli kriittistä diskurssianalyysiä on käytetty empiirisen aineiston tutkimisessa. Tässä artikkelissa on myös mukana monien kriittisen teorian alkuaikojen aatemaailmaan näkemyksensä perustavien kaipaamaa valtakeskustelua. Nykymuotoisessa kriittisessä organisaatiotutkimuksessa valtatutkimus ei kuitenkaan tarkoita vain epäsymmetristen valtasuhteiden paljastamista ja niiden kritisointia. Maltillinen kriittinen tutkimus tunnustaa erilaiset valtasuhteet, ja on enemmänkin kiinnostunut niiden legitimoitumisprosessista ja siitä, miten jotkut ryhmät erilaisin kommunikatiivisin keinoin saavat oman näkemyksensä valitisevaksi ja samalla myös muut osapuolet huomaamattaan sisäistämään vain yhdestä näkökulmasta esitetyn totuuden. Artikkelin kirjoittajat kiinnittävät huomiota siihen, miten yritykset ovat ohjaamassa vastuullisuuden määrittelyä ja samalla oikeuttamassa vain yhdestä näkökulmasta määriteltyä näkemystä. Kirjoittajien mukaan vastuukeskustelukaan ei ole valtaneutraalia, ja siksi tähän keskusteluun liittyvät valtasymmetriat tulisi tunnustaa ja tunnustaa, jotta erilaiset mielipiteet pääsisivät esiin yhteisen näkemyksen luomiseksi.

Anna-Maija Lämsän johtamisen sukupuolisoikeutta käsittelevä artikkeli on esimerkki tutkimuksesta, jossa haastetaan ymmärtämiseen vaikuttavia taustaoletuksia ja tehdään näkyväksi kulttuuris-historiallisten merkitysten vaikutuksia valtavirran ajattelussa. Lämsä pyrkii eroon vastakkainasettelua korostavasta dikotomiasta

<sup>12</sup> Alvesson ja Deetz 2001, 148

<sup>13</sup> mm. Banerjee 2006 ja 2008

nais- ja miesjohtajien välillä ja nostaa esiin aihetta monipuolisemmin lähestyvää teoretisointia. Feministinen teorianmuodostus sekä siihen sisältyvä kriittisyys ja poliittisuus jo itsessään asemoivat tällaisen tutkimuksen kriittiseen genreen, mutta tutkimuksen lähtökohdat ja tutkijan esittämät ehdotukset edustavat nykymuotoisen kriittisen organisaatiotutkimuksen tavoitteita. Teoreettisenaan tutkimus ei jää vain käsitteelliselle tasolle, vaan esittää myös konkreettisia käytännön uudistuksia, kuten ehdotus analysoida johtamista yhdistämällä sukupuoli myös kulttuurisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Diversiteetti nähdään tässäkin yhteydessä hedelmällisenä mahdollisuutena syventää artikkelin teemaan liittyvää keskustelua.

Jari Syrjälän käyttämä tarinallisuus johtamistutkimuksessa edustaa jo lähtökohdiltaan valtavrannan organisaatiotutkimuksesta eroavaa teoreettista suuntausta, joka jakaa mielipiteitä. Lingvistisen käänteiden myötä yleistynyt tapa tarkastella organisaatioita ja johtamista tekstuaalisina konstruktioina on tuonut organisaatio- ja johtamistutkimuksen kentälle myös narratiiviset tutkimukset, jotka valtavrannasta poikkeavana joidenkin arvioiden mukaan kuuluvat myös kriittisen johtamistutkimuksen sateenvarjon alle. Diversiteettiä hedelmällisenä pitävät kriittiset tutkijat katsovat myös narratiivisen suuntauksen antavan mahdollisuuden totuttujen ajatusmallien kyseenalaistamiseen. Tällaisen tutkimuksen, jossa ei voi tukeutua perinteisiin totuuskäsityksiin, tarkoitus on havahduttaa näkemään erilaisia todellisuuksia ja siten mahdollistaa erilaiset merkitystulkinnat. Kritiikin kohteena on puheessa ja kirjallisuudessa rakennetun organisaatiotodellisuuden ja eri ryhmien kokeman organisaatiotodellisuuden välinen ristiriita.

Virpi Malinin organisaationaalisen oppimispuheen kriittinen tarkastelu tukeutuu Alves-

sonin ja Deetzin<sup>14</sup> kuvaamaan kriittisen johtamistutkimuksen perusviitekehukseen, joka perustuu kolmen erillisen, mutta yhteen nivoutuvan tavoitteen näkökulmasta tapahtuvaan tarkasteluun. Organisaatioteoreettisten ja oppimisteoreettisten valtatrendien integrointi on pohjana organisatorisen oppimisen ilmiön ymmärtämiselle ja sen kriittiselle tarkastelulle. Alun perin yksilötason oppimisteorioihin perustuva organisaatioiden oppimista mallintava teoretisointi on tutkimuksen mukaan sivuuttanut tai jättänyt yksilön oppimisteoreettisen tarkastelun vähälle huomiolle ja samalla unohtanut yksilön. Organisaatiolähtöisesti mallinnettu oppiminen on oppimisteoreettisesti tarkasteltuna huojuvaa, käsitteellisesti sekavaa ja ristiriitaista. Yksilön näkökulmasta oppiminen näyttää kauniista puheista huolimatta olevan edelleen samaa ylhäältä alas johdettua toimintaa, jota se oli Taylorin aikana. Tutkimuksen pyrkimyksenä on osoittaa, että myös teoreettisesti painottuneella kriittisellä johtamistutkimuksella voi olla käytännöllistä merkitystä. Kyseenalaistamalla ja haastamalla valtavrannan tutkimusta CMS voi osoittaa sellaisia ristiriitaisuuksia, joilla on myös laajempia poliittisia ja sosiaalisia merkityksiä.

Paavo Lintula pohtii kriittisen organisaatiotutkimuksen nykytilaa ironisestikin peilaten sitä omiin kokemuksiinsa sekä käytännön yritysjohdossa että valtavrannasta poikkeavan tutkimuksen tekijänä ja tutkijana. Kirjoittaja ei säästele enempää kriittisen tutkimuksen tekijöitä kuin tällaiseen tutkimukseen skeptisesti suhtautuvaa tiedeyhteisöäkään, käytännön yritysjohtajista ja konsulttiguruista puhumattakaan. Perimäinen ongelma kirjoittajan mukaan juontuu teorian ja käytännön välisestä kuilusta, jonka vuoksi ei vain kriittinen organisaatiotutkimus,

vaan valtaosa kaikkea akateemista organisaatio-tutkimusta jää merkityksettömäksi käytännön näkökulmasta. Kirjoittaja pohtii teorian ja käytännön välisen kuilun ylittämisen mahdollisuuksia tarkastelemalla paradigmatutkimuksen eri vaihtoehtoja, ja päätyy esittämään oman soveluksensa, jota hän kutsuu toimintaa kehittäväksi. Kriittisen, käytännön tason tutkimuksen määritelmässä näkyvät aikaisemmin puheena olleet kriittisen johtamistutkimuksen peruslähtökohdat. Organisaatiospesifi, mutta myös yksilön näkökulman ymmärtävä ja käytännön uudistuksiin pyrkivä kriittinen tutkimus on sen tekijöiden mukaan varteenotettava ja valtavirran tutkimuksen rinnalle hyvin sopiva vaihtoehto.

Tähän erikoisnumeroon pyydetyn puheenvuoron esittäjä, professori emeritus Pertti Kettunen ei tydy tarkastelemaan liikkeenjohdollisia ja teoreettisia oppeja vain tavanomaisesti noin sadan vuoden perspektiivistä, vaan vie lukijan paljon kauemmaksi historiaan. Monipuolisen historiallisen tarkastelun pohjalta Kettunen pohtii kriittisen tutkimuksen mahdollisuuksia ja asemaa nykyisessä markkinatalouden viidakossa. Hän pohtii kriittisyyttä tässä maailmassa, ja pitää tärkeänä puheen ja tekstin kriittistä tutkimusta mielikuvien täyttämässä ja niitä ohjailemaan pyrkivässä organisaatiotodellisuudessa, jota valtaa käyttämällä rakennetaan. Hän suosittelee tutkimaan kriittisesti usein sanahelinäksi jääviä uusia käsitteitä ja ilmiöitä, joita managerialistinen kielenkäyttö tuottaa. Pohdinnan kohteena ovat myös kriittisen johtamistutkimuksen sisältäkin esitetyt näkyvyyteen ja julkisuuteen liittyvät ongelmat. Mutta – kuten kirjoittaja toteaa, herätyskello soi – ja jotkut ovat sen jo kuulleet.

Toinen puheenvuoron esittäjä, Iiris Aaltio, pohtii kirjoituksessaan sosiaalista pääomaa ilmiönä ja tieteellisen tutkimuksen kohteena.

Kirjoituksessa tarkastellaan laajasti sosiaalisen pääoman käsitteestä käytyä tieteellistä keskustelua ja tuodaan esille käsitteen määrittelyyn liittyviä ongelmia. Kirjoittaja pohtii, onko sosiaalinen pääoma organisaatiotutkimuksen kentälle tuotuna historiallisesta taustastaan huolimatta vain esimerkki populaarista muotipuheesta, joka menettää kiinnostuksensa yhtä nopeasti kuin on alkanutkin. Kriittisestä näkökulmasta katsottuna sosiaalisen pääoman käsitteellä kuitenkin on laajoja poliittisia, taloudellisia, yhteiskunnallisia ja inhimillisiä kytkentöjä, joita kirjoittajan mukaan olisi syytä tutkia myös organisaatiotutkimuksen kentällä.

Erikoisnumeron artikkelit perustuvat tutkimustyöhön, jonka lähtökohtana on pitkäaikainen tutkimus tai jo valmistunut tai valmistella oleva väitöskirjatyö. Kaikki artikkelit ovat läpikäyneet kahden arvioijan kommentoinnin ja hyväksynnän. Kiitämme sekä kirjoittajia että arvioijia arvokkaasta työstä aiheen parissa. ■

## Lähteet

- ADLER, P., FORBES, L. & WILLMOTT, H.** 2007. *Critical Management Studies*. Teoksessa Brief & Walsh (toim.) The Academy of Management Annals of Organization and Management, New York: Lawrence Erlbaum Associates 1: 145–218.
- ADLER, P.** 2008. CMS: Resist the Three Complacencies! *Organization* 15 (6), 925–926.
- ALVESSON, M. & WILLMOTT, H.** (toim.) 1992. *Critical Management Studies*. London: Sage.
- ALVESSON, M. & DEETZ, S.** 2001. *Doing Critical Management Research*. London: Sage.
- BANERJEE, S.B.** 2006. *The problem with corporate social responsibility*. In Clegg, S. & Rhodes, C. (eds.) *Management Ethics: Contemporary Contexts*. (pp. 55–76). Palgrave.
- BANERJEE, S.B.** 2008. Corporate Social Responsibility: The Good, The Bad and The Ugly. *Critical Sociology* 34(1), 51–79.
- BURRELL G. & MORGAN G.,** 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Adlershott: Gower.
- FOURNIER & GREY,** 2000. At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies. *Human Relations* 53(7): 7–32.

# EDITORIAL

**INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG.** 2010. *Geschichte des Instituts für Sozialforschung*. Saatavana: <http://www.ifs.uni-frankfurt.de/institut/geschichte2.htm> (20.8.2010)

**KINCHELOE & MCLAREN,** 2000, *Rethinking Critical Theory and Qualitative Research*. Teoksessa Denzin & Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.138–157.

**LINCOLN & CUBA,** 2000. *Paradigmatic Controversies, Contradictions and Emerging Confluences*. Teoksessa Denzin & Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

**SPICER, A., ALVESSON, M. & KÄRREMAN, D.** 2009. Critical Performativity: The Unfinished Business of Critical Management Studies. *Human Relations* 62(4), 537–560.