

Realistinen arviointi ja organisaatiotutkimus - näkymätön näkyväksi?

Terttu Pakarinen

ABSTRACT

The purpose of this article is to discuss realistic evaluation and work life development and research. The use of critical realism as a methodological framework in organisation and management studies is based on the researchers' concepts of the reality, knowledge and causality. The analysis is always multi-layered and multi-disciplinary. The phenomenon has to be examined at different levels, at least at micro, meso and macro levels and from the viewpoints of different agent groups. In public services they are management, personnel, political decision-makers, stakeholders and customers, and internal and external facilitators and consultants. In critical realism the world is divided into an empirical, actual and real layer. Of these, the empirical area provides a venue for investigating people's experiences, while the actual layer contains not only experiences but also events. The real area, in turn, contains mechanisms, which are invisible but generate a change. This methodology is reflected in question formulation, ways of collecting and analysing data, the role of the researcher, the research process and the presentation of results. There is need for more empirical work life research and development based on critical realism. The present paper proposes the further development of narrative explanation and action research based on realism as methodology.

JOHDANTO

Realismi on saanut viime vuosina jalansijaa yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen metodologiana. Realismilla tarkoitetaan filosofisena suuntauksena suhteellisen väljää joukkoa filosofeja, joille on yhteistä kausaliiteetin uudenlainen tulkinta (Kuusela 2004, 125) ja käsitys todellisuudesta ihmisen havaintojen ulkopuolella (Niiniluoto 1999, 10). Sitä on käytetty eniten ohjelma-arviointien metodologiana, mutta myös arvioitaessa esim. sosiaalityön vaikutuksia palvelujen käytössä. Realismista on käyty tieteenfilosofista (Niiniluoto 1999, Poutanen 2005) ja metodologista (mm. Töttö 2004, Kuusela 2004) keskustelua Suomessakin jo kauan, mutta realistinen arviointi herättää edelleen kiistelyä erityisesti arviointitutkimuksen piirissä. Mikä erottaa realistisen arvioinnin muista arviointitutkimuksen metodologioista?

Kriittisen realismin painopisteenä on selkeä käsitys siitä, millaiset teoreettiset selitykset kuvaavat parhaiten havaintomaailman ulkopuolella olevia rakenteita ja mekanismeja, jotka tuottavat havaittavat ilmiöt (Töttö 2004). Organisaatio- ja johtamistutkimuksessa sitä on käytetty vielä hyvin vähän, vaikka se puoltaisi paikkaansa muun muassa muutoksia koskevassa tutkimuksessa (Fleetwood & Ackroyd 2004). Työelämän tutkimusavusteisessa kehittämisessä on usein tavoitteena organisaation tuloksellisuus ja työelämän laatu, johon pyritään interventio- tai toimintatutkimuksella. Fleetwoodin ja Heskethin (2006) mukaan esimerkiksi henkilöstöjohtamisen tutkimus perustuu usein sykliseen prosessiin,

joka teorian puutteen vuoksi ei anna luotettavia tuloksia henkilöstöjohtamisen ja tulokellisuuden välisistä yhteyksistä.

Sayerin (2004) mukaan kriittinen realismi toimii organisaatiotutkimuksessa vaihtoehtona sekä positivismille että relativismille. Realismissa on useita eri suuntauksia, mutta organisaatiotutkimuksessa näyttää vallitsevan kriittisen realismin viitekehys. Tämä on perusteltua, koska tutkimuksen tarkoituksena on usein kehittää organisaatioita paremmiksi. Yhteistä näille kaikille suuntauksille on kuitenkin käsitys siitä, että maailma on olemassa ihmisen havainnoista riippumatta. Esimerkiksi työ sopimus on olemassa riippumatta siitä, kuinka työsuhte koetaan, eli millainen psykologinen sopimus vallitsee yksilön ja organisaation välillä.

Tämä puheenvuoro perustuu kokemuksiin kriittisen realismin käytöstä tutkimusmetodologiana väitöskirjassani (Pakarinen 2007), joka oli empiirinen, johtamis- ja organisaatiotutkimuksen alaan kuuluva tutkimus. Kriittisen realismin valinta metodologiaksi perustui siihen, että tutkimuksella oli tarkoitus tukea arviointijärjestelmän käyttöön ottamista kohdeorganisaatiossa eli arvioida muu- tosta. Tutkimuksen käytännön toteutukseen ovat vaikuttaneet eniten Pawsonin ja Tilley'n (1997) sekä Danermarkin ym. (2002) käsitykset kriittisen realismin käytöstä yhteiskuntatieteissä.

TUTKIJAN AJATTELUA OHJAAVAT KÄSI- TYKSET TIEDOSTA JA TODELLISUUDESTA

Miksi tutkijana valitsisin realismin tutkimukseni tieteenfilosofiseksi viitekehyykseksi? Realismiin perustuvaa tutkimusta ei oikeastaan voi tehdä ilman, että tekee itselleen selväksi, mitä ajattelee todellisuudesta ja tiedosta, ja kuinka realismin käsitykset eroavat muista tieteen filosofioista. Minun ratkaisuuni vaikutti se, että realismin käsitys vastasi omaa käsitystäni maailmasta ja tiedon hankinnasta.

Tutkimustani ohjasi Bhaskarin (1978) käsitys maailmasta, jonka hän jakaa kolmeen ontologiseen alueeseen, empiiriseen, aktuaaliseen ja reaaliseen. Tsoukasin (1989) mukaan empiirillä todellisuuden alueella ovat havaittavat kokemukset, aktuaalisella tapahtumat ja reaalille alueelle päästään, kun tunnustetaan havaittavia ilmiöitä aiheuttavat mekanismit. Empiiristä aluetta kuvaava tutkijan aineisto on kuitenkin Daner-

markin ym. (2002) mukaan teorialähtöinen. Tutkijan tehtävänä on tunnistaa suhteiden läsnäolo tai poissaolo todellisten tapahtumien, ihmisen niistä tekemien havaintojen ja tapahtumien syntyn vaikuttavien mekanismien välillä.

Tällöin käytetään selittämisessä abduktiivista päättelyä. Abduktion avulla ilmiö kuvataan tai käsitteellistetään uudella tavalla. Tällaista päättelyä tarvitaan siinä vaiheessa, kun ilmiö pyritään kytkemään yleisempiin rakenteisiin (Danermark ym. 2002, 95). Ilmiö selitetään säännön avulla, mikä on tulkinnan viitekehys eli teoria. Abduktio eroaa Danermarkin ym. (2002, 88-95) mukaan induktiosta ja deduktiosta siinä, että abduktiossa luodaan assosiaatioita. Tutkijan työvälineenä on mielikuvitus ja luovuus.

Retroduktiota tarvitaan päättelyssä siinä vaiheessa, kun pyritään selvittämään, mikä yleisille rakenteille on luonteenomaista ja missä olosuhteissa mekanismi esiintyy. Erityisesti retroduktio liittyy kriittiseen realismiin (Higgs ym. 2004, 93). Retroduktion avulla pystytään tutkimaan avointa, monimutkaista todellisuutta, jossa mekanismit usein toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa tietyissä olosuhteissa.

Realismiin perustuva tutkimus voi kuitenkin kääntyä naiiviksi realismiksi, mikäli selittäminen perustuu vain induktioon ja deduktioon. Siksi päättelyyn on kiinnitettävä erityistä huomiota, vaikka abduktiosta ja retroduktiosta ei monilla metodologiakursseilla kovin paljon puhutakaan. Tällaisen päättelyn avulla pystytään kuitenkin etenemään empirian yksityiskohdista yleiseen, edelleen rakenteisiin ja mekanismeihin ja taas yleisestä yksittäiseen tapahtumaan.

Kriittisessä realismissa on määriteltävä myös kielen merkitys. Kielen avulla saamme tietoa tutkimuskohteesta, mutta kieli ei sinänsä ole yhtä kuin todellisuus. Todellisuutta voidaan lähestyä käsitteellistämisen avulla. Tieto ei sinänsä sisällä merkityksiä, vaan jollakin käsitteellä on erilaisia merkityksiä eri ihmisille. Merkitykset ovat siis sosiaalisesti konstruoituja (Danermark ym. 2002.) Johtamisen tutkija vaikuttaa eniten merkityksiin tutkiessaan organisaatioita.

Realismien vahvuus ja vaikeus piilee sen käsityksessä todellisuudesta sekä siinä, kuinka siitä hankitaan tietoa. Tämä käsitys tiedosta ja todellisuudesta johtaa väistämättä uuden teorian luomiseen ja ilmiöiden yhdistämiseen uudella ja luovalla tavalla käyttäen hyväksi useita tieteen aloja. Realismiin perustuva selittäminen edellyt-

tää aina viittaamista toisille todellisuuden tasoille ja siten toisten tieteenalojen huomioimista (Töttö 2004, 277). Mutta miten sovittaa se yhteen tiivistämisen ja tieteenalojen traditioiden kanssa?

TASOT JA ORGANISAATIOT TYÖELÄMÄN TUTKIMUKSESSA

Miksi realismi sopisi sitten organisaatiotutkimuksen metodologiaksi? Yksi kriittisen realismin vahvuuksista on tarkastella työelämää mikro-, meso- ja makrotasolla yhtäaikaaisesti. Useinhan tutkimukset painottuvat johonkin näistä tasoista riippuen tutkijan tieteenalasta. Branten (2001, 178-186) mukaan kolme tasoa eivät riitä yhteiskuntatieteille. Hän erottaa sosiaalisessa todellisuudessa viisi tasoa: kansainvälinen, instituutioiden välinen, institutionaalinen, yksilöiden välinen ja yksilöllinen. Hän perustelee näitä sillä, että yksilöt ja instituutiot eivät toimi itsenään, vaan sosiaalisissa asemissa ja rooleissa suhteessa toisiin ihmisiin ja instituutioihin.

Koska tutkin julkista organisaatiota, tulivat nämä tasot esille myös empiirisessä aineistossa. Makrotason ohjaus vaikutti jopa ihmisten motivaatioon saakka puhumattakaan työn tavoitteista. Organisaation toimintatavat mesotasolla välttävätkin prosesseineen tätä mikro- ja makrotason välistä suhdetta. Mitä siitä seuraa toiminnalle, jos näiden tasojen väliset päämäärät ovat ristiriidassa keskenään? Kunnissa tämä näyttäytyy siten, että makrotason ohjauksella vahvistetaan eri toimialojen välistä kilpailua, kun kunnan autonomiansa puitteissa pitäisi toimia kuntalaisten tarpeista käsin. Relationaalisen hallinnan tutkimus nousee tästä näkökulmasta tutkimushaasteeksi hallintotieteille. Ferguson ym. (2005) tarkoittavat tällä paikallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä painottavaa hallinnan tapaa.

Organisaatiomäärittellen realismissa rakenteiden, prosessien ja toimijuuden kokonaisuudeksi (Checkland 1993). Toimijuus sisältää päämääräsuuntautuneen käyttäytymisen myös organisaatiotasolla ainakin Archerin (2000) mukaan. Sen vuoksi kriittinen realismi sopii myös johtamistutkimuksen metodologiaksi, koska strategiallahan organisaatiot pyrkivät päämääriinsä. Ja yksilöt ja ryhmät muotoilevat oman työnsä tavoitteet joka tapauksessa, olivatpa ne sitten strategian suuntaisia tai eivät. Osallistumisella strategiatyöhön pyritään vaikuttamaan siihen, että ne olisivat likimain samaan suuntaan pyrkiviä.

Bhaskarin ja Harrén välinen keskustelu rakenteiden sisältämistä voimista ja todellisuudesta on hallinnut realismiin perustuvaa keskustelua. Bhaskar (2002) väittää, että Harré kiteyttää sosiaalisen todellisuuden ihmisiin ja keskusteluihin, kun taas Harré ei hyväksy Bhaskarin käsitystä rakenteiden vaikutuksesta (Varela & Harré 1996, ks. myös Pakarinen 2006, 186). Tutkimukseni sai vahvistusta se käsitys, että sosiaaliset rakenteet eivät sisällä sellaisia voimia, joilla olisi vaikutusta ilman toimijuutta. Työ käsitteenä sisältää ihmisen päämääräsuuntautuneen toiminnan (Karlssoon 2004, 95).

Ihmisten omat tavoitteet sekä ryhmien ja organisaatioiden päämäärät suuntasivat toimintaa rakenteita enemmän. Rakenteet voivat kuitenkin joko estää tai mahdollistaa päämääräsuuntautuneen toiminnan. Siksi ei ole lainkaan yhdentekevää, millainen organisaatorakenne esimerkiksi luodaan suhteessa toiminnan päämääriin. Prosessin merkitys strategiatyössä ja henkilöstöjohtamisessa nousi itse asiassa tärkeimmäksi selitykseksi sille, kuinka organisaatioon ja työpaikkaan sitoudutaan ja millaisia merkityksiä organisaatiokulttuurissa alkaa elää esimerkiksi muutostilanteissa (Pakarinen 2007).

EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN HAASTEET - MEKANISMIT NÄKYVIIN

Empiirisellä tutkimuksella on taipumus pysytellä todellisuuden kerroksista empiirisellä tasolla. Aktuaaliselle tasolle päästään kuvaamalla vaikutuksiin johtava prosessi. Mutta miten saadaan selville, mikä mekanismi estää tai edistää vaikutusten syntyä? Tässäkin on tutkijan käännettävä ajatuksensa toisin päin. Olemme tottuneet ajattelemaan vaikutusten syntyä lineaarisesti siten, että tapahtumat etenevät menneisyydestä nykyisyyden kautta tulevaisuuteen. Realistisessa arvioinnissa tutkija lähtee liikkeelle vaikutuksista ja paljastaa näkymättömissä olevia mekanismeja (Harrison & Easton 2004, 201).

Tutkimuksessani totesin hyväiksi jäsentäjiksi mekanismeja jäljittäessäni Pawsonin ja Tilley'n (1997) kehittämän CMO -mallin, konteksti-mekanismi-tulos -yhtälön. Sen avulla pyritään abstrahoimaan tutkittavaa ilmiötä. Myös Harrison ja Easton (2004) pitävät Pawsonin ja Tilley'n (1997) kehittämää CMO-malleihin perustuvaa hypoteesien testausta organisaatiotutkimukseen sovel-

tuvana menetelmänä. He kuitenkin kritisoivat Pawsonia ja Tilleytä siitä, että he keskittyvät enemmän aineiston käsittelyyn ja ovat unohtaneet maailman kerrostuneisuuden.

Harrison ja Easton (2004) esittävät kaksi menetelmää tapaustutkimusten vertailulle. Vertailua voi tehdä joko useiden aineiston keruuvaiheiden välillä yhdestä kohteesta tai tapausten välillä. Tämä mahdollistaa tutkijan pääsyn yhä syvemmille todellisuuden tasoille. Se helpottaa myös iterointia siten, että kehittyneempi CMO-malli voi toimia jäsenyyksenä kustakin kehitysvaiheesta tai aineiston keruun vaiheesta. Konteksti on olosuhde, jossa mekanismi toimii ja vaikutus on toiminnan tulos.

Mutta mikä onkaan mekanismi? Mahoney (2001) on löytänyt realismiin perustuvista tutkimuksista 24 mekanismin määritelmää, joita hän selittää ns. mustan laatikon avulla. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat kahden muuttujan välistä yhteyttä, prosessia kuvaavat mekanismit. Toiseksi hän erottaa keskitason teorit, joilla voidaan kuvata laajoja vaikutuksia. Hän itse pitää kuitenkin ainoana realistiseen tieteenfilosofiaan perustuvana määrittelynä seuraavaa: Kausaalinen mekanismi on havaintojen ulottumattomissa oleva kokonaisuus, joka aktivoituessaan synnyttää mielenkiinnon kohteena olevan vaikutuksen. Tämä käsitys syy-seuraussuhteesta on edellytys sille, että tutkimusta voisi pitää realismiin perustuvana. Pajusen (2004) mukaan ilmiön luonne määrittelee käytettävän mekanismi-käsitteen.

Avoimissa järjestelmissä, kuten organisaatioissa, mekanismit ovat piilossa tapahtumien takana, josta ne kaivetaan esiin abstrahoimalla, käsitteellisen ajattelun eli teoretisoinnin keinoin (Töttö 2004, 262). Hyvässä tapaustutkimuksessa tunnistetaan välttämättömät ja riittävät olosuhteet esimerkiksi korrelaationa ilmenevän yhteyden selittämiseksi ja rakennetaan teoria, jossa kuvataan ilmiön rakenteet ja olosuhteet sekä vaikutukset ja niitä synnyttävät mekanismit. Siksi Mahoney (2001, 591) kannattaaakin intensiivisten tapaustutkimuksen käyttöä realismiin perustuvassa tutkimuksessa.

Sayerin (1992) mukaan intensiivinen tutkimus ei kuitenkaan riitä, vaan ilmiö sijoitetaan kontekstiinsa tai laajempiin yhteyksiin ekstensiivisen tutkimuksen avulla. Ekstensiivisen ja intensiivisen tutkimuksen tulosten yhdistäminen on kuitenkin hankalaa, jos se sitten on tarpeellistakaan. Ekstensiivinen voidaan toteuttaa esimerkiksi

kyselyllä, mutta intensiivisessä tutkimuksessa tarvitaan monimetodista aineiston keruuta. Siitä ovat lähes kaikki realistit samaa mieltä.

Toinen apuväline tutkijalle on Danermarkin ym. (2002, ks. myös Poutanen 2005) kehittämä tutkimusprosessin kuvaus. Kuusi vaihetta kokoa edellä kuvatut realismin periaatteet kriittiseen realismiin perustuvaksi selittävän tutkimuksen prosessiksi. Nämä laadullisesti erilaiset vaiheet eivät siis ajallisesti peräkkäin - ovat

- tutkimuksen kohteena olevan tapahtuman tai tilanteen kuvaaminen
- analyttinen erittely, jonka tavoitteena on jäsentää ilmiö hallittavaksi kokonaisuudeksi
- abduktio eli teoreettinen uudelleen kuvaaminen
- retroduktio, eli ilmiön olemuksen selvittäminen ja mallin kokoaminen
- erilaisten teorioiden ja abstraktioiden vertailu
- konkretisointi ja kontekstualisointi.

Kriittiseen realismiin perustuvasta tutkimuksesta on vielä puolet tutkimusprosessista jäljellä siinä vaiheessa kun tavallinen empiirinen tutkimus olisi valmis. Edellä kuvatut vaiheet auttavat kuitenkin tutkijaa jäsentämään moninaista aineistoa ja metodologisia periaatteita. Tutkimusprosessin aikana kävi selväksi, että intervention tulokset ja toiminnan vaikutukset täytyy erottaa toisistaan. Samanlaisia kokemuksia on esittänyt mm. Pirttilä (2003). Pawsonin ja Tilley (1997) esittämän tiedon kumuloitumisen sijaan kysymys on mielestäni tutkimusprosessin aikana tarkentuvasta tiedosta, kuten Mäntysaari (2006, 160) on aiemmin esittänyt.

Lisäksi yksityisestä yleiseen ja taas yksityiseen etenevä tutkimusprosessi jakautui selkeästi teoreettisiin ja teoriaan pohjautuviin käytännön tuloksiin (Tsoukas & Hatch 2001). Kontekstualisointi ja konkretisointi eriytyivät laadullisesti erilaisiksi vaiheiksi. Tsoukas (2005, 222) korostaa, että monimutkaisia organisaatioita tutkittaessa menetelmäksi soveltuu ns. narratiivinen selittäminen. Sillä hän tarkoittaa sitä, että organisaation toimintaa ja eri tekijöiden välisiä yhteyksiä pyritään ymmärtämään ajassa kehittyvänä, kerrostuneena sosiaalisena ilmiönä. Siinäpä haastetta työelämän tutkimukselle, jossa usein painotetaan menetelmällisesti joko narratiiveihin tai selittävään kvantitatiiviseen tutkimukseen.

ARVIONTI JA REALISTINEN ARVIONTI

Arviointitutkimuksen taustalla näkyvät samantyyppiset filosofiset-metodologiset sitoumukset kuin työelämän tutkimuksessakin. Sekä arvioinnin että työelämän tutkimuksen tavoitteena on parantaa toimintaa organisaatioissa, työssä ja työelämää ohjaavassa politiikassa. Kuusela (2007, 42) erottaa arviointitutkimuksessa empiiris-positivistisen perinteen, pragmaattisen mallin, tulkinnalliset lähestymistavat ja realistisen arvioinnin. Realistisen arvioinnin erottaa muista lähestymistavoista mekanismien ymmärtämisen korostaminen. Käsitteily kausaalisesta on olennainen osa realistista arviointia: Maailmassa ilmenevät säännönmukaisuudet ovat tulosta mekanismien olemassaolosta. Ne toteutuvat tietyissä olosuhteissa eli kontekstissa.

Pawsonin (2004, 27-33) mielestä arviointitutkimus aloitetaan usein ohjelman toimeenpanovaiheessa ja se päättyy kun ohjelma tai projekti on saatu päätökseen ja tuloksia on näkyvissä. Suunnitteluvaihe jää arvioinnin ulkopuolelle. Meta-analyysi toimii hänen mielestään siten, että tutkimus alkaa ohjelmien päätyttyä ja antaa palautetta uusien ohjelmien suunnittelulle. Hänen kehittämässään realistisessa synteessissä on olennaista, että analyysi kohdennetaan mekanismien joukkoihin pikemminkin kuin ohjelmiin. Mekanismit aiheuttavat muutokset, sekä onnistumiset että epäonnistumiset, ja sen vuoksi ohjelmien kehittämisen tulisi perustua aikaisemmasta opituun.

Mitä tämä sitten edellyttää tutkimuskohteelta ja tutkijalta? Kohteilla on asiantuntemusta käytännössä toimivista mekanismeista, mutta ei välttämättä kontekstuaalisista tekijöistä tai toiminnan vaikutuksista (Kuusela 2007, 66). Realistisen arvioinnin muutoskyky perustuu Pawsonin ja Tilley'n (1997) mukaan juuri tutkijan ja tutkimuskohteen väliseen vuorovaikutukseen haastattelu- tai muissa aineistonkeruun tilanteissa. Tutkijalle kehittyvä tietoa CMO-mallin sisällöstä, jota käytännön toimijat kommentoivat. Haastattelun tulisi toimia konsultatiivisesti siten, että siinä syntyy merkityksiä kohdeorganisaatiossa. Realistisen arvioinnin idea on nähdä tutkimus oppimisprosessina, jossa eri toimijoiden asiantuntemus johtaa teorian kehittymiseen ja toiminnan parantamiseen. Siksi aineistoa onkin kerättävä eri toimijaryhmiltä, julkisessa organisaatiossa ainakin poliittisilta päättäjiltä, johdolta, henkilöstöltä, asi-

akkailta sekä organisaatiossa toimivilta kehittäjiltä.

Jotta realistista arviointia voisi tehdä, tutkimuskohteessa pitäisi olla meneillään kehittämistyö, jolla tavoitellaan muutosta. Etsittävästä mekanismista pitäisi näkyä jonkinlaisia jälkiä organisaatiossa. Realistisen arvioinnin tehtävänä on uuden tiedon tuottaminen tai kehittämistyön edistäminen. Arvioinnilla voidaan tavoitella myös tilivelvollisuuden täyttämistä, jolloin arviointi kohdistuu tehokkuuden, taloudellisuuden tai vaikuttavuuden mittaamiseen. Tämän vuoksi realistinen arviointi kannattaa valita menetelmäksi, jos organisaatiolla on tavoitteena saada aikaan syvälinen muutos myös ihmisten tai organisaation toiminnassa. Tutkijan ja organisaation välinen luottamus mahdollistaa myös arviointitiedon käytön kehittämistyön kuluessa. Realistisessa arvioinnissa luottamusta luodaan myös asiantuntemuksella tutkittavana olevasta toiminnasta.

Tutkijalta realistinen arviointi edellyttää kykyä tunkeutua panosten ja tuotosten pinnan alle ja kiinnittää huomiota siihen, mitkä mekanismit poistavat ongelmia tai edistävät kehittymistä. Kehittääkseen siirrettäviä ja kasautuvia oppimiskokemuksia, arvioitsijan tulisi perustaa ajattelunsa CMO-yhtälöihin, ymmärtää kontekstit ja kehittämistyön tulokset sekä prosessi, joka on johtanut tuotoksiin. Lisäksi tutkijan täytyy testata selityksiä eri toimijaryhmien kanssa. Lähtökohtana arvioinnille on sen hyväksyminen, että organisaatiot ovat avoimia järjestelmiä, jossa voi tapahtua ennakoimattomia asioita. (Kuusela 2007, 67; Pawson & Tilley 1997, 214-219.)

Tutkija joutuu tutkimuksen aikana kiinnittämään erityistä huomiota omaan rooliinsa, josta on mielestäni hyvä sopia jo heti alussa. Kuinka aktiivinen arvioitsija on itse kehittämistyössä? Toimiiko tutkija kuten toimintatutkija vai kuten ulkopuolinen tarkkailija? Vai onko hän asiantuntija, kuten Pawson ja Tilley (1997) esittävät? Rooli on mielestäni valittava sen organisaation mukaisesti, jossa arviointia tehdään. Asiantuntijan roolissa on kuitenkin muistettava, että kaikilla on asiantuntemusta organisaatiossa, ja tutkijan tehtävä on tehdä jäsenyyksiä tutkittavasta ilmiöstä. Näiden tavoitteena on tuottaa uusia oivalluksia kehittämistyöhön.

POHDINTAA

Realistista arviointia tekevän tutkijan apuvälineitä ovat käsitykset tiedosta ja todellisuudesta sekä kausaliteetista. Käytännön apuna tutkimuksen tekemisessä toimivat mielestäni Danermarkin ym. (2000) kehittämä tutkimusprosessin vaihekuvaus sekä Pawsonin ja Tilley'n (1997) CMO -malli. Kun näihin yhdistyvät vielä päätely, joka painottuu abduktioon ja retroduktioon, empiirisestä tutkimuksestakin tulee väistämättä realistinen.

Pawsonin ja Tilley'n (1997) esittämä oppimiskäsitys jää kylläkin mietityttämään. Se tuntuu olevan ristiriidassa muiden realistisen arvioinnin periaatteiden kanssa. Työelämän kehittämisen edistäminen vaatisi tarkempaa pohtimista tutkijan roolin ja toimintatapojen osalta uudempien oppimiskäsitysten pohjalta.

Stenvall ja Virtanen (2007) ovat pohtineet arvioinnista oppimista ja muutoksen johtamista. Heidän käsityksensä tietoa luovasta organisaatiosta ja näyttöön perustuvasta muutoksesta soveltuu hyvin myös realistisen arvioinnin oppimisteoriaksi. Heidän mukaansa tarvitaan yksilöiden, tiimien ja koko organisaation oppimista. Tiimissä tapahtuva oppiminen on näyttöön perustuvan muutosjohtamisen kulmakivi, koska muutoksien toteuttamisessa tarvitaan luottamusta, ja luottamus syntyy ryhmissä (Stenvall & Virtanen, 31-42).

Kun tietoa luova organisaatio toteuttaa arviointia, se kerää tietoa, analysoi ja tulkitsee sitä. Tiedon luomisen prosessi tähtää organisatorisen ymmärryksen ja tietämyksen kasvattamiseen, mikä johtaa kehittämiskohteiden tunnistamiseen, suunnitelmien tekemiseen ja kehittämistyöhön. Tietoa luova organisaatio integroi arviointimalinsa työprosesseihin, jolloin arviointi edistää organisatorista oppimista arvostamalla jatkuvaan parantamiseen tähtäävää organisaatiokulttuuria. Tällainen arviointimalli perustuu demokraattiseen dialogiin, jonka perustana on avoin kommunikatio (Stenvall & Virtanen 2007, 125-144.)

Mutta kannattako työelämän tutkijan käyttää realistista arviointia? Lähteäkseen liikkeelle joutuu tekemään aika paljon ajattelutyötä ja arvioimaan kriittisesti eri metodologioita. Tutkimusmatka on kuitenkin mielenkiintoinen ja haastava. Kannattaa lähteä, jos haluaa luoda uutta ja saada kokonaiskuvan organisaation toiminnasta monimutkaistuvassa maailmassa. Tämä

tutkimusmetodologia sopiikin mielestäni parhaiten monimutkaisiin systeemeihin. Sen vaikeus liittyy siihen, että monimutkaisissa systeemeissä on hallittava paljon eri elementtejä ja suhteita. Vaarana on tyypistää monimutkainen ilmiö liian yksinkertaiseksi.

Realistista arviointia ei kannata valita, jos haluaa tutkia vain yhtä aihetta yhden tieteenalan viitekehityksessä. Realismiin perustuvasta tutkimuksesta tulee nimittäin väistämättä monitieteistä. Organisaatioissa vaikuttavat monet mekanismit ja ilmiöt, joiden välisistä suhteista pyritään pääsemään selville. Lisäksi ainakin kriittisessä realismissa pyritään myös siihen, että organisaatioissa tapahtuu muutosta ja osalliset voimaantuvat. Siksi olisi ehkä hyvä olla jonkin verran tutkimuskokemusta ja käytännön kokemustakin, jos lähtee realistisen arvioinnin tielle. Tosin kannustaisin kuitenkin myös opinnäytetöitä tekeviä käyttämään realismia tutkimuksensa metodologisena viitekehityksenä, koska siinä oppii samalla tekemään tutkimusavusteista työelämän kehittämistä.

Realismiin perustuvan tutkimuksen avulla voidaan myös paikantaa ne asiat, joihin kannattaa puuttua kehitettäessä organisaatioita. Siksi tutkijalta edellytetään vuorovaikutusta ihmisten kanssa sekä uskallusta tuottaa uutta tietoa ja jäsenyksiä organisaatioon sekä kykyä kannustaa reflektioon työyhteisössä. Tutkimukseen perustuvan tiedon avulla voidaan myös tuottaa uudenlaisia interventioita työelämän kehittämisen menetelmiksi. Realismiin perustuvan toimintatutkimuksen kehittäminen olisi eräs haaste työelämän tutkijoille ja kehittäjille.

Kuusela (2005, 74-88) esittää realistisen toimintatutkimuksen metodologisiksi säännöiksi seuraavia asioita:

1. Toimintatutkimuksessa on realistisen perinteen näkökulmasta kyse interventiosta ja erilaisten mekanismien toiminnan erittelystä.
2. Realistisessa toimintatutkimuksessa pitäisi pystyä kuvaamaan konteksti, mekanismit ja tulokset tai vaikutukset.
3. Ihmisillä on voimia muuttaa sosiaalisia käytäntöjä reflektion pohjalta.
4. Muutos perustuu prosessiin, joka lähtee liikkeelle nykytilan diagnoosista, toimenpiteiden suunnittelusta, toteuttamisesta ja niiden arvioinnista.

5. Tutkijan ja käytännön välillä vallitsee aktiivinen, oppimiseen perustuva vuorovaikutussuhde.
6. Realistisen toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmiä kuvaa monimetodisuus, mutta kaikki metodit eivät sovi yleispätevästi kaikkiin tilanteisiin. Menetelmät täydentävät toisiaan.
7. Realismin perustuvan toimintatutkimuksen tavoitteena on tuottaa teknisiä toimintaohjeita ja kritisoida virheellisiä käsityksiä.

Nämä metodologiset periaatteet sisältyvät myös Stenvallin ja Virtasen (2007) näyttöön perustuvaa muutosjohtamista koskeviin käsityksiin, mikäli viimeistä periaatetta laajennettaisiin seuraavalla tavalla: Realismin perustuvan toimintatutkimuksen tavoitteena on tuottaa muutosta sekä edistää kehittämistä ja organisaation oppimista. Realistisen arvioinnilla on mahdollisuus vaikuttaa oppimiseen kahdella tavalla. Uudet jäsenyydet ja teoriat edistävät merkitysten muuttumista ja uudistumista, kun taas käytännön tulokset voivat edistää toiminnan muuttumista ja rutiinien uusiutumista. Tämän mahdollisuuden käyttäminen vaatii kuitenkin vielä realismiin pohjautuvan kehittämisen tarkempaa analyysia.

KIITOKSET

Työsuojelurahasto on tukenut stipendeillään väitöskirjan valmistumista.

LÄHTEET

- Archer, Margaret, S.: *Being Human*, Cambridge University Press, Cambridge 2000.
- Bhaskar, Roy: *A Realist Theory of Science*, The Harvester Press, Sussex 1978.
- Bhaskar, Roy: *Critical Realism and Ethnomethodology: Debate with Rom Harré*. Teoksessa Bhaskar, R.: *From Science to Emancipation*, Sage, New Delhi 2002, s. 96-124.
- Brante, Thomas: *Consequences of Realism for Sociological Theory-Building*. *Journal for the Theory of Social Behaviour* 31 (2001): 2, s. 167-195.
- Carter, Bob & New, Caroline: *Making Realism Work. Realist Social Theory and Empirical Research*, Routledge, London and New York 2004.
- Checkland, Peter: *Systems thinking, systems practice*, John Wiley, Chichester 1993.
- Danermark, Berth, Ekström, Mats, Jakobsen Liselotte & Karlsson, Jan Ch.: *Explaining Society. Critical Realism in Social Sciences*, Routledge, London 2002.
- Ferguson, Ronald J., Paulin, Michèle & Bergeron, Jasmin: *Contractual Governance, Relational Governance and the Performance of Interfirm Service Exchanges: The Influence of Boundary Spanner Closeness*. *Journal of the Academy of Marketing Science* 33(2005): 2, s. 217-234.
- Fleetwood, Steve & Ackroyd, Stephen (eds.) *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*, Routledge, London 2004.
- Fleetwood, Steve & Hesketh, Anthony: *Theorising Under-theorising in Research on the HRM-Performance link*. Working Paper 039, Lancaster University Management School 2006, <http://www.lums.lancs.ac.uk/publications>.
- Harrison, Debbie & Easton, Geoff: *Temporally Embedded Case Comparison in Industrial Marketing Research*. Teoksessa Fleetwood, S. & Ackroyd, S. (eds.) *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*, Routledge, London 2004, s. 194-210.
- Higgs, Paul, Jones, Ian Rees & Scambler, Graham: *Class as Variable, Class as Generative Mechanism: The Importance of Critical Realism for the Sociology of Health Inequalities*. Teoksessa Carter, B. & New, C.: *Making Realism Work. Realist Social Theory and Empirical Research*, Routledge, London and New York 2004, s. 91-110.
- Karlsson, Jan Ch: *The Ontology of Work: Social Relations and Doing in the Sphere of Necessity*. Teoksessa Fleetwood, S. & Ackroyd, S. (eds.) *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*, Routledge, London 2004, s. 90-112.
- Kuusela, Pekka: *Sosiaalisen maailman tasot ja toimijat. Esseitä sosiaalitieteiden ja arviointitutkimuksen metodologiasta*, UNIpress, Kuopio 2004.
- Kuusela, Pekka: *Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi*. Raporttisarja 2, Työturvallisuuskeskus, Helsinki 2005.
- Kuusela, Pekka: *Julkisen sektorin modernisaatio, tuloksellisuus ja arviointi*. Raporttisarja 1, Työturvallisuuskeskus, Helsinki 2007, 2. painos (Kuopion yliopisto 2001, 1. painos).
- Kuusela, Pekka & Niiranen, Vuokko (toim.) *Realismin haaste sosiaalitieteissä*, UNIpress, Kuopio 2006.
- Mahoney, James: *Beyond Correlational Analysis: Recent Innovations in Theory and Method*. *Sociological Forum* 16(2001):3, s. 575-593.
- Mäntysaari, Mikko: *Tarkentuva tieto sosiaalityössä*. Teoksessa Kuusela, P. & Niiranen, V. (toim.) *Realismin haaste sosiaalitieteissä*, UNIpress, Kuopio 2006, s. 137-162.
- Niiniluoto, Ilkka: *Critical Scientific Realism*, Oxford University Press, Oxford 1999.
- Pajunen, Kalle: *Explaining by Mechanisms: A study of Organizational Decline and Turnaround Processes*, Tampereen teknillinen yliopisto, Tampere 2005.
- Pakarinen, Terttu: *Realismi ja toimijuus Rom Harrén*

- tuotannossa. Teoksessa Kuusela, P. & Niiranen, V. (toim.) Realismin haaste sosiaalitieteissä, UNIPress, Kuopio 2006.
- Pakarinen, Terttu: Tuloksellisuusarviointi ja henkilöjohtaminen muutosmekanismeina julkisessa tietoorganisaatiossa. Acta nro 195, Helsinki 2007.
- Pawson, Ray: Evidence-based Policy: A Realist Perspective. Teoksessa Carter, B. & New, C.: Making Realism Work. Realist Social Theory and Empirical Research, Routledge, London and New York 2004, s. 26-49.
- Pawson, Ray & Tilley, Nick: Realist Evaluation, Sage, Thousand Oaks 1997.
- Poutanen, Seppo: Kriittisen realismin metodologisesta otteesta yhteiskuntatieteissä. Teoksessa Räsänen, P., Anttila, A.-H. & Melin, H. (toim.) Tutkimusmenetelmien pyörteissä, PS-Kustannus, Jyväskylä 2005, s. 181-197.
- Sayer, Andrew: Method in Social science. A Realist Approach, Routledge, London and New York 1992.
- Sayer, Andrew: Foreword: Why Critical Realism. Teoksessa Fleetwood, S. & Ackroyd, S. (eds.) Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies, Routledge, London 2004, s. 6-20.
- Stenvall, Jari & Virtanen, Petri: Muutosta johtamassa, Edita, Helsinki 2007.
- Tsoukas, Haridimos: The Validity of Idiographic Research Explanations. *Academy of management Review* 14(1989): 4, s. 551-561.
- Tsoukas, Haridimos: Chaos, Complexity and Organization Theory. Teoksessa Tsoukas, H. (ed.): Complex Knowledge. Studies in Organizational epistemology, Oxford University press, Oxford 2005, s. 211-229.
- Tsoukas, Haridimos & Hatch, Mary Jo: Complex Thinking, Complex Practice: The Case for a Narrative Approach to Organizational Complexity, 2001. Julkaistu uudelleen teoksessa Tsoukas, H. (ed.): Complex Knowledge. Studies in Organizational epistemology, Oxford University press, Oxford 2005, s. 231-262.
- Töttö, Pertti: Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa, Vastapaino, Tampere 2004.
- Varela, Charles B. & Harré, Rom: Conflicting Varieties of Realism: Causal Powers and the Problems of Social Structure. *Journal of the Theory of Social Behaviour* 26(1996): 3, s. 313-325.

Julkaisemattomat lähteet:

- Pirttilä, Ilkka: Luento "Realistinen arviointi työ- ja organisaatiotutkimuksessa" Kartuke-tutkimusohjelman seminaarissa 19.9.2003.