

Julkisten organisaatioiden identiteetti ja hallintotieteellinen tutkimus

Sinulla on käsissäsi Hallinnon Tutkimus -lehden numero, joka käsittelee pääasiassa organisaatioita ja organisaatiokulttuuria sekä vertailevaa organisaatiotutkimusta. Nämä teemat on lehdessä pyritty liittämään toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi siinä määrin kuin se erillisten, toisiinsa tietoisesti liittymättömien kirjoitusten kokoelmana on mahdollista. Uskoisin, että lehden kokonaisuus on monella tapaa kiinnostava. Perustelen tätä sillä, että suuri osa meistä saattaa tuntea olonsa kotoisaksi silloin, kun liikutaan organisaatiotutkimuksen kentällä.

Miksi organisaatioiden tutkimus on niin kiinnostava teema, että suuri osa hallinnon tutkijoista hyväksyy otsaansa (vähintään heikosti piirretyn) organisaatiotutkijan leiman? Oma näkemykseni on se, että vaikka tieteenalat, tutkimuskohteet ja lähestymistavat eroavat toisistaan voimme kuitenkin sopusoinnussa jakaa yhden yhteisen näkökulman. Se on vahva kiinnostus julkisen sektorin organisaatioihin kompleksisena ja monitulkintaisena ilmiönä.

Yksi mielenkiintoinen teema organisaatiotutkimuksen kentällä on pyrkimys ymmärtää ja analysoida organisaatioiden identiteettiä koskevia tekijöitä. Ns. identiteettitutkimus on erityisen vahvaa liiketaloustieteen piirissä. Hallintotieteilijöiden kiinnostus julkisen sektorin organisaatioiden identiteetin kysymyksiin on sen sijaan ollut melko vähäistä. Meillä olisi kuitenkin paljon käyttöä informaatiolle, joka kertoo, mitä julkisen organisaation identiteetti oikeastaan tarkoittaa, miten se muotoutuu ja miten se vaikuttaa julkisen sektorin toimintaan ja legitimizeettiin.

Edellä sanotusta poiketen on kuitenkin todettava, että monissa kehittämishankkeissa organisaatioiden identiteetin teema on tiedostettu, ainakin implisiittisesti. Organisaatioiden kehittämisprojektit aloitetaan usein pohdinnalla "keitä me olemme" ja "mikä on meidän päätehtävämme". Kummatkin mainitut kysymykset ovat keskeisiä silloin, kun pohditaan julkisten organisaatioiden identiteettiä.

Miten sitten organisaation identiteetin käsite on tulkittavissa? Organisaatioteoreettinen kirjallisuus määrittelee identiteetin käsitteen varsin monisanaisesti. Yhteisymmärrys tutkijoiden piirissä vallinneen kuitenkin siitä, että identiteetti on organisaation sisäinen ymmärrys, johon vaikuttavat myös organisaation ympäristö ja intressiryhmät. Tämä on tärkeä ominaisuus. Vaikka identiteetin muodostuminen kiinnittyy ensisijaisesti organisaation johdon ja sen jäsenten väliseen vuorovaikutukseen ja kollektiiviseen ymmärrykseen, ei voida sulkea pois organisaation intressiryhmien (esimerkiksi asiakkaat) merkitystä identiteetin muodostumiselle. Rinnastaisin identiteetin käsitteen tässä mielessä legitimizeetin käsitteeseen. Toisin sanoen identiteetti konkretisoituu organisaation jäsenten ja sen intressiryhmien subjektiivisena kokemuksena siitä huolimatta, että erityisesti intressiryhmät ovat kysymyksen kannalta usein tarkkailijan roolissa. Näin ollen organisaation identiteetin käsite heijastaa niitä uskomuksia, joita organisaation intressitahoille on organisaation toiminnasta muodostunut. Esimerkiksi organisaation tavoitteet, visiot, toimintatavat ja arvot voivat olla niitä tekijöitä, joiden varassa organisaation identiteetti muotoutuu ja ilmenee. Legitimizeetin kysymykseen identiteetin muotoutumisella on suuri merkitys. Näkemykseni mukaan organisaation identiteetin tunnettavuus sen jäsenten ja muiden intressitahojen piirissä vahvistaa myös organisaation legitimizeettiä. Toisin sanoen, kun identiteettiin vaikuttavat tekijät

ovat hyväksyttävissä ilman epäilystä, ne yleensä saavuttavat sellaiset institutionaaliset piirteet, jotka edesauttavat organisaation legitimitettiin vahvistumista.

Toinen merkittävä piirre julkisten organisaatioiden identiteetin analyysissä on liitanta muutokseen. Julkisten organisaatioiden identiteettiä voidaan näet tarkastella joko ajan tai tilan kontekstissa. Kummatkin tarkastelutavat liittyvät vahvasti organisaation muutostilanteisiin. Aikaan liittyvä tarkastelu analysoi muun muassa identiteetin ilmenemismuotoa, siihen vaikuttavia kontekstitekijöitä tai organisaation sitoutumisen ja samastumisen elementtejä. Tilaan liittyvä tarkastelu soveltaa vertailevaa analyysiä pohtimalla, miten tarkasteltavan organisaation identiteetti eroaa muiden vastaavien organisaatioiden identiteetistä. Tällöin kiinnitetään huomiota erityisesti eroihin ja yhtäläisyyksiin. Näin esimerkiksi uudet organisaatiot voivat luoda identiteettiään tilanteissa, joissa niillä ei ole olemassa perinteitä joihin tukeutua. Vaittaisin, että benchmarking ja muut vastaavat vertailuasetelmat ovat osa organisaation identiteetin itsearviointia, vaikka sitä ei julkisen sektorin organisaatioissa ääneen sanotakaan.

Organisaatioiden identiteetin ongelmaa on analysoitu turhan vähän hallintotieteellisenä kysymyksenä. Kuitenkin nykyisenä voimakkaan muutoksen ja laajojen julkisten kehittämismuutosten aikana teema on tärkeämpi kuin koskaan. Erityisen mielenkiintoista olisi pohtia miten laajat muutokset (esim. palvelu- ja kuntarakennemuutokset, tuottavuusohjelma jne.) muuttavat intressiryhmien käsityksiä organisaatioiden toiminnasta, ja miten nuo muutokset vaikuttavat organisaatioiden identiteettiin ja sitä kautta myös legitimitettiin. Albrow jo aikoinaan pohti kysymystä "onko organisaatiolla tunteita"? Kannattaisi jatkaa teemaa pohtimalla, miten nuo "tunteet" konkretisoituvat organisaatioiden legitimitettiin näkökulmasta silloin, kun tekeillä on merkittäviä rakenteellisia ja funktionaalisia muutoksia.

Pirkko Vartiainen

P.S. Hallinnon Tutkimuksen Seuran kotisivut ovat jatkossa luettavissa osoitteessa <http://pro.tsvjii/hts/>. Tulevaisuudessa muutos näkynee myös siten, että lehdessä julkaistut artikkelit ovat, mahdollisesti noin vuoden viiveellä, myös sähköisesti seuran jäsenten käytössä.