

Diskurssianalyysin mahdollisuudet tutkittaessa organisaatioiden kehittämistä ja sosiaalista pääomaa

Ilkka Pirttilä

Artikkeli saapunut 8.3 2006. Hyväksytty julkaistavaksi 26.11 2006.

ABSTRACT

This article reviews organizational discourse analysis as a methodological perspective that is linked to network and social capital perspectives in the study of work organization. This article is a theoretical and methodological analysis. The article addresses the question of how to use discourse analysis as a method to study organizational social capital empirically. The main question of my example study was how is the social capital that is needed in developing academic organization structured.

The article argues that only low-level collaboration and knowledge sharing are possible when developing academic organizations. The example shows that an organizational discourse analysis contributes both to organizational social capital studies and general organization studies by giving them a methodological approach that is able to handle social organizations in a way that emphasizes mutual understanding and interaction between the actors.

Keywords: discourse analysis, organizational social capital, academic organization

DISKURSSIANALYYSI JA SOSIAALINEN PÄÄOMA

Diskurssianalyysi organisaatiotutkimuksessa

Vaikkei diskurssianalyysi enää olekaan uutta muotia, niin sosiologiassa ja muissa yhteiskuntatieteissä tutkitaan erilaisia ilmiöitä diskurssi-analyttisesti kasvavassa määrin (Alvesson & Karreman 2000, Grant & Hardy 2004, Grant ym. 2004). Diskurssianalyysi on saanut vahvan sijan myös organisaatiotutkimuksessa (Idema & Wodak 1999, Chia 2000 ja Grant ym. 2004). Diskurssianalyttisesti on tutkittu monenlaisia organisaatioilmiöitä: strategiaa, neuvotteluja, päätöksentekoa ja organisaatioiden muutosta (Grant ym. 2004). Tämä diskurssianalyysin tunkeutuminen organisaatiotutkimukseen alkoi jo 1990-luvun alussa (mm. Drew & Heritage 1992 ja Alvesson & Karreman 2000).

Mitkä ovat syinä diskurssianalyysin suosioon organisaatiotutkimuksessa? Ensinnäkin voidaan viitata siihen kielelliseen käänteeseen, joka on tapahtunut yhteiskuntatieteissä (Aro 2001, 31-34). Käänteeseen seurauksena yhteiskuntatutkimuksen perinteiset kohteet alettiin tulkita diskurssianalyttisesti eriteltäviksi kielelliseksi ilmiöiksi.

Toiseksi diskurssianalyysi on tullut suosituksi organisaatiotutkimuksessa siksi, että organisaatioiden perusluonne on rajusti muuttunut (Hardy 2001). Muutoksen seurauksena onkin alettu korostaa, että "postmodernilla ajalla" ei enää voi puhua organisaatioista vaan tulee puhua organisoitumisesta (Tsoukas & Chia 2002 ja Grant ym. 2004). Juuri tämän jatkuvan organisatorisen dynamiikan erittelyyn sopii "organisatorinen diskurssianalyysi" (organizational discourse analysis) eli organisaatioon kohdistunut diskurssianalyysi. Kolmas syy on se, että työorganisaatiot ovat muuttuneet materiaaliseen teknologian tukeutuvista teollisista organisaatioista yhä enemmän tieto- ja asiantuntijaorganisaatioiksi (Grant 1996 ja Powell 1998). Tämänkaltaisissa organisaatioissa tieto ja kielenkäyttö ovat keskiössä.

R. Ideama ja R. Wodak (1999) ovat erottaneet neljä tapaa tutkia organisaatiota diskurssianalyttisesti. Ensinnäkin on etnometodologiaan kytketty organisatorisen diskurssianalyysi. Toiseksi on olemassa keskusteluanalyysiin pohjaava organisaatiotutkimuksen tutkimustapa. Kolmanneksi on olemassa sosiolingvistiikkaan tukeutuva diskurssianalyttinen tapaa tutkia organisaatioita. Neljänneksi organisaatioiden tutkimukseen voidaan soveltaa kriittistä diskurssianalyysia. Tässä tukeudutaan ennen muuta tähän viimeiseen tutkimustapaan, jossa organisaation tutkimukseen yhdistyvät kielen, diskursiivisen käytännön ja yhteiskunnallisen käytännön tasot.

Diskurssianalyysin soveltaminen organisaatioon alkaa jonkin tutkittavaa organisaatiota ilmentävän tekstin - kirjoitetun tai puhutun tekstin - analyysistä. Teksti on saatu esimerkiksi haastattelulla tutkittavan organisaation edustajia. Analyysissä oletetaan, että teksti ja tekstin käyttö ovat tutkittavien organisaatioiden ytimessä. D. Mumby ja R. Clair (1997) kirjoittavat:

"Organizations exist only in so far as their members create them through. This is not to claim that organizations are 'nothing but' discourse, but rather that discourse is the principle means by which organizations members create coherent social reality that frames their sense of who they are."

Organisatorinen diskurssianalyysi korostaa myös sitä, että tutkittavissa organisaatioissa on aina kyseessä merkitysten kamppailuista. Näin organisatorinen diskurssianalyysi tähdentää sitä,

että organisaatio koostuu useista "organisatorisista osatodellisuuksista", jotka saavat ilmuksensa erilaisissa diskursseissa. (Grant ym. 2004)

Diskurssien keskinäistä kilvoittelevaa suhdetta ilmentää myös se, että tietyt diskurssit pyrkivät johtavaan eli hegemoniseen asemaan ja toisinaan jopa sulauttamaan itseensä - eli kolonisoimaan - toiset diskurssit. Organisatorinen diskurssianalyysi painottaa, että tutkittava teksti, diskursiivinen käytäntö ja diskurssit tietyssä organisaatioissa ovat yhteydessä toisiin teksteihin, diskursiivisiin käytäntöihin ja diskursseihin. Esimerkiksi lääkärin puheteksti vastaanottolanteessa on yhteydessä terveydenhuoltoon koskeviin lakidiskursseihin. Näin olen tutkittava teksti on organisatorisessa diskurssianalyysissä pyrittävä sitomaan yhteiskunnallis-historialliseen kontekstiin. (Alvesson & Karreman 2000 ja Fairclough 2004, 86-100)

On esitetty (Grant ym. 2004), että diskurssianalyysin asemaa organisaatiotutkimuksen kentässä voidaan verrata valtamerien asemaan maapallolla. Kuten valtameret maapallolla niin organisatoriset diskurssit kattavat "organisaatioiden todellisuudesta" leijonan osan; mutta tiedämme niistä vähän. Samalla organisatorinen diskurssianalyysi tulee sitoa muihin organisaatiotutkimuksen tutkimusalueisiin. Tässä artikkelissa organisatorista diskurssianalyysia tarkastellaan metodologiana, joka kytketty sosiaalisen pääoman näkökulmaan tutkittaessa työn organisoitumista. Tarkastelu on kirjallisuuteen perustuva teoreettis-metodologinen erittely, joka tukeutuu myös kirjoittajan toteuttamaan empiriseen yliopisto-organisaation kehittämistä koskevaan tutkimukseen.

Organisaatioiden sosiaalisen pääoman tutkimuksesta

Tavoitteellista sosiaalista toimintaa on tutkimuksessa viimeisen parinkymmenen vuoden ajan pyritty jäsentämään käsitteen sosiaalinen pääoma avulla (Johanson & Siivonen 2004). Sosiaalista pääoma on kirjallisuudessa määritetty monin tavoin (Ruuskanen 2001). Monissa sosiaalisen pääoman määrittelyissä sen ydin on nähty jollain tapaa tavoitteisiin suuntautuneena yhteistoimintana. Samalla kun sosiaalinen pääoma on mielletty toimijan - yksittäisen

henkilön tai kollektiivin - vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin verkostoihin perustuvana tavoitteellisenä voimavarana. Sosiaaliseen pääomaan on kirjallisuudessa liitetty usein myös vastavuoraisuus, luottamus ja normit. (vrt. Coleman 1998, Burt 1992, Portes & Sensenrenner 1993)

Organisaatioihin kytkeytyneestä sosiaaliseen pääoman tutkimuksesta on käytetty vaihtelevia nimityksiä: "korporatiivinen sosiaalinen pääoma" (corporate social capital) tai "organisaatioiden sosiaalisen pääoman tutkimus" (social capital of organizations) (Gabbay & Leenders 2001), "sosiaalinen pääoma organisaatiossa" (social capital in organization) (Waldström 2004) kuten myös "sosiaalisen verkostoaalyysin näkökulma organisaatioihin" (social network approach to organizations) (Kilduff & Tsai 2003). Tässä artikkelissa käytetään pääasiallisesti termiä "organisatorinen sosiaalinen pääoma" (organizational social capital), mikä termi esiintyy myös kansainvälisessä kirjallisuudessa (Leana & Van Burren 1999).

Organisatorinen sosiaalinen pääoma on määritettävissä siten, että se koostuu niistä organisaation jäsenten sisäisistä ja ulkoisista verkostoista, jotka edistävät organisaation päämäärien toteuttamista ja jotka ilmenevät erityisesti organisaation jäsenten vuorovaikutuksena, viestintänä, yhteistyönä ja avunantona. Samansuuntaisesti S. Gabbay & R. Leenders (1999, 484) ovat määrittäneet "korporatiivisen sosiaalisen pääoman" seuraavasti:

"The set of resources, tangible or virtual, that accrue to a corporate player through the player's social relationships, facilitating the attainment of goals."

Kaikki organisaation toimijoiden vuorovaikutus, viestintä ja yhteistyö eivät ole organisaation kannalta positiivista. Tutkimuksessa onkin todettu, että organisatorinen sosiaalinen pääoma voi olla myös negatiivinen asia eli sosiaalinen taakka (emt. ja Gargiulo & Benassi 1999).

Organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota erityisesti viiteen ilmiöön. Ensinnäkin on painotettu, että organisatorinen sosiaalinen pääoma on aina tavoitesuuntautunutta (Coleman 1988 ja Gabbay & Leenders 2001). Esimerkiksi yhdessä tutkimuksessa (Hansen ym. 2001) on esitetty, että esimerkiksi yrityksessä tuotekehityksestä vastaavan osaston on syytä rakentaa tiheiden sosiaalisten verkostojen varaan, koska tämä mahdollistaa

riittävän perusteellisen ideoiden vaihdon, kun taas yrityksen myynti- ja jakelutoiminnot voivat tukeutua löyhiin verkostoihin.

Toiseksi on korostettu, että organisaation sosiaalinen pääoma on aina kontekstisidonnaista ja sidoksissa organisaation toimintaympäristön muutoksiin (ks. esim. Gabbay & Leenders 2001). Täten esimerkiksi muuttuva markkinatilanne saattaa vaatia yrityksen jättämään aiempaa vähemmälle huomiolle vanhat perusasiakkaansa ja kiinnittämään ensisijainen mielenkiinto uusiin asiakasryhmiin. Näin toimintaympäristön kontingentit muutokset edellyttävät organisaatiolta toisenlaista sosiaalisista pääomaa kuin ennen.

Kolmanneksi on muistutettu, että jokainen organisaatio ja sen sosiaalinen pääoma on tulkittavissa koostuvaksi organisaation alaorganisaatioista ja näihin kytkeytyneistä erilaisista sosiaalisista pääomista. Useimmiten tämä erotelu liittyy alayksiköiden väliseen funktionaaliseen työnjakoon, jossa vaikkapa hallinto, tuotekehitys, tuotanto ja markkinointi toteutetaan omissa yksiköissä. Asiantuntijaorganisaatioissa eri asiantuntijaryhmät muodostavat käytännössä epävirallisia alayksiköitä. Kaikki edellä mainitut organisaation alayksiköt pyrkivät jossain määrin omiin tavoitteisiinsa keskinäisen vuorovaikutuksen, viestinnän ja neuvonpidon turvin. Näin kullakin organisaation alayksiköllä on omia tavoitteitaan tuottava sosiaalinen pääoma. Onkin mahdollista nähdä organisaation sosiaalinen pääoma koostuvaksi organisaation kaikkien alayksiköiden eri tavoin tavoitteellisista sosiaalisista pääomista. Edellä esitettyyn kysymykseen liittyen Gabbay ja Leenders (2001) ovat kuvanneet sitä, kuinka sosiaaliset verkostot voivat sekä yksilö- että kollektiivitasolla merkitä joko sosiaalista pääomaa tai taakkaa. Näin esimerkiksi laitoksen A tutkijan tiiviit verkostot ja yhteistyö laitoksen B tutkijoiden kanssa voi olla kyseiselle tutkijalle kuten myös laitokselle A sekä etu että haitta.

Neljänneksi on painotettu, että sosiaalinen pääoma on tulkittavissa rakentuvaksi kolmesta ulottuvuudesta: 1) relationaalisesta, 2) kognitiivisesta ja 3) rakenteellisesta. J. Nahapiet ja S. Ghoshai (1998) näkevät, että sosiaalisella pääomalla on kolme ulottuvuutta: relationaalinen, kognitiivinen ja rakenteellinen. Relationaalinen ulottuvuus kuvaa sosiaalisen pääoman perustana olevien sosiaalisten suhteiden sisältöä (esim. ystävyys). Kognitiivinen ulottuvuus koostuu organisaation toimijoiden kognitiivista rakenteista:

merkityksistä, tiedon muodoista ja ajatustavoista. Rakenteellinen ulottuvuus liittyy sosiaalisten suhteiden muodostavan verkoston rakenteellisiin ominaisuuksiin.

Viidenneksi on tuotu esiin sosiaalisen pääoman kaksi lähdettä: "rakenteelliseen koheesioon" tukeutuvaa tiivis verkosto ja heikkojen siteiden ja "rakenteellisiin aukkojen muodostamaa" löyhä verkosto.¹ Verkoston ja tätä kautta sosiaalisen pääoman rakenteellisia malleja voivat olla esimerkiksi kolmen toimijan ryhmissä eli triadeissa yhtäällä "rakenteellinen aukko" ja toisaalla "rajoitettu suhde". Rakenteellisessa aukossa yksi toimijoista A on kahden muun toimijan B ja C välissä, mikä mahdollistaa sen että toimija A saa tietoa sekä B:sta että C:stä, mutta C ja B eivät saa suoraan tietoa toisistaan vaan ainoastaan välillisesti A:n kautta. Rajoitetussa suhteessa kaikki kolme toimijaa ovat samalla tavoin yhteydessä keskenään. (Johanson 1999)

Edelliseen liittyen tutkimuksessa on oltu kiinnostuneita sosiaalisen pääoman tasapainosta. Tasapainoa on haettu tiiviin ja löyhän sosiaalisen rakenteen välille. On esitetty, että tasapainotettu organisaatio, jossa on sekä tiiviitä että löyhiä rakenteita ja verkostoja voi parhaiten realisoida organisaation erilaisia toimintapäämääriä. (Johanson 2001, Burt 2000 ja Siivonen 2005)

Edellä esitetyt viisi ilmiökenttää ovat organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimuksessa tätä nykyä korostuneesti esillä. Miten diskurssianalyysi auttaa näiden ilmiöiden selvittämisessä?

Miten organisatorinen diskurssianalyysi ja organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimus ovat ylipäätään yhdistettävissä yhdessä tutkimuksessa? Millainen työkalu diskurssianalyysi on tutkittaessa organisaation sosiaalista pääomaa? Näihin kysymyksiin pyrin vastaamaan seuraavassa luvussa reflektoimalla esimerkkitutkimustani. Tutkimus kohdistuu yliopisto-organisaatioon ja perustuu teemahaastatteluihin ja toimintatutkimukseen. Luku rakentuu siten, että aloitan sen tutkimuksen toteutuksen esittelyllä, minkä jälkeen tarkastelen löydettyjä diskursseja ja niiden suhteita ja esiintymistä haastateltujen joukossa. Näiden jälkeen pohdin tämän yliopisto-organisaatioon kohdistuneen erityisen diskurssianalyysin käyttökelpoisuutta tutkittaessa yliopiston kokonaisvaltaista kehittämistä koskevaa erityistä organisatorista sosiaalista pääomaa. Artikkelin viimeisessä luvussa pohdin organisa-

torisen diskurssianalyysin merkitystä tutkittaessa organisatorista sosiaalista pääomaa yleensä.

YLIOPISTO-ORGANISAATION KEHITTÄMIS-DISKURSSIT

Organisatorisen diskurssianalyysin toteuttaminen

Esimerkkianalyysi oli osa laajempaa tutkimusta Tapaustutkimus työhyvinvoinnin kehittämisestä yliopistotyössä. Tutkimuksen kohteina olivat kaksi oppiainelaitosta ja kaksi yliopistoa. Laitokset toteuttivat yhdessä tutkijan kanssa laitosten toiminnan kehittämisprojektin 2002-2003. Kirjoittaja haastatteli laitosten edustajia, kuten myös molempien yliopistojen "tyky-ryhmien" (työkykyä kehittävän työryhmän) ja työterveyshuoltojen edustajia sekä projektin alussa että lopussa. Tämä esimerkkianalyysi perustuu toiseen teemahaastattelukierrokseen, jonka artikkelin kirjoittaja toteutti keväällä 2004. Haastattelun kohteina olivat kahdeksan tutkija/opettajaa, yhdeksän tyky-ryhmien edustajaa ja neljä työterveyshuoltojen edustajaa. Haastattelun, etukäteen haastatelluille annetut, teemat käsittelivät yliopiston oppiainelaitosten työntekijöiden yksilöllisen (psykologisen) hyvinvoinnin edistämistä, organisaation uudistamista ja laitoksen kehittämisprojektin kokemuksia.

Haastattelujen analyysissä pyrittiin yhdistämään toisiinsa "aineistolähtöisyys" (vrt. Grounded Theory ks. esim. Glaser & Strauss 1967) ja diskurssianalyttinen tutkimusote (esim. Fairclough 2003 ja 2004). Aineistolähtöisyys toteutui siinä, että analyysi perustui koodauksen, joka toteutettiin ATLAS.ti-ohjelmaa hyväksikäyttäen ja ilman ennen analyysia nimettyjä koodeja (Moilanen & Roponen 1994). Koodausprosessi jakaantui kolmeen vaiheeseen: 1) alkuperäisten koodien tuottaminen, 2) koodien muokkaus ja yhdistäminen ja 3) koodiperheiden (koodikategoria, joka tutkijan mukaan sisältää merkitykseltään läheisiä koodeja) luominen. Täten syntyneet koodiperheet olivat ikään kuin haastattelujen perusteemoja, jotka strukturoivat erillisteemoihin jakaantuneen haastattelupuheen (vrt. Sepänen-Järvelä 1999).

Aineistolähtöinen koodianalyysi kytkeytyi diskurssianalyysiin sikäli, että analysoin koodien ja koodiperheiden merkitsemää haastattelupu-

hetta niin kauan kunnes erottui viisi diskurssia: 1) akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus, 2) työsuunnittelun kehittämisen mahdollisuus, 3) johtamisen ja päätöksenteon kehittäminen, 4) viestinnän ja keskustelun edistäminen ja 5) terveyden ja työkyvyn edistäminen. Tämän mahdollisti se, että koodausprosessi - vaikka lähtikin liikkeelle perusaineistosta - ohjautui diskurssianalyttisesti eli etsittiin sitä, mistä puhutaan, miten puhutaan ja kuka ja mistä asemasta puhutaan (vrt. Fairclough 1992 ja Miller 1994). Diskurssithan tulee nähdä analysoitavan tekstin ja kielen merkitysjärjestelmiksi, jotka yhtäällä rakentuvat sosiaalisesti että rakentavat sosiaalista todellisuutta. Näin koodiperheet ja diskurssit voidaan ajatella taulukkona, jossa toisena ulottuvuutena ovat diskurssit ja toisena koodiperheet (vrt. Koivunen 2003, 84-151). Analyysissäni (vrt. myös emt.) yksi koodiperhe (perusteema) voi esiintyä useassa diskurssina. Näin analyysissäni esimerkiksi akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus - diskurssi rakentuu koodiperheistä henkilökunta, työuupumus, yliopistomaailma ja yksilötason kysymykset, kun taas terveyden ja työkyvyn edistäminen - diskurssi perustui koodiperheisiin sairaus ja terveys, työterveyshuoltotoiminta ja työuupumus.

On syytä korostaa, että haastatteluissa ei suoraan puhuttu siitä, yhteistoiminnasta ja jaetusta tietämyksestä (tätä kautta sosiaalisesta pääomasta), jota tarvitaan yliopistolaitosten kehittämisessä ja kehittämisessä. Haastatteluissa ei suoraan käsitelty organisaation sosiaalista pääomaa eikä yhteistoimintaa laitoksessa. Näin ollen minun oli aluksi tyydyttävä siihen, että haastatellut tuottivat tekstimassan, jossa puhuttiin erityisten projektissa mukana olleiden oppiainelaitosten kehittämisestä ja laitosten työntekijöiden hyvinvoinnista. Tämän jälkeen aloin diskurssianalyysin turvin etsiä vastauksia siihen, miten yhteistoiminta ja jaettu tietämys - ja tätä kautta sosiaalinen pääoma - kehittyvät ja miten niitä voi kehittää yliopistojen oppiainelaitoksissa.

Erillisten diskurssien sisällön kuvaus

Edellä on kuvattu diskurssianalyysin perustana olevan aineiston hankintaa ja analyysin lähtökoh- tia. Nyt siirryn erittelemään sitä, millaisia yliopisto- organisaation kehittämisdiskursseja löytyi, mitkä

ovat diskurssien suhteet ja kuinka ne ilmenevät haastateltavien joukossa sen alaryhmissä (vrt. taulukko Diskurssit ja koodiperheet). Haen vastausta seuraaviin kysymyksiin: 1) mistä aiheista diskursseissa puhutaan? 2) miten asioista puhutaan? ja 3) ketkä ovat oikeutettuja puhumaan näistä asioista ja mistä asemasta käsin puhutaan? (vrt. Fairclough 1992 ja Miller 1994)

Ensimmäistä diskurssia kuvaan otsikolla akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus. Tämä painottaa yksittäisen akateemisen työntekijän ratkaisuja ja toimintaa. Diskurssi sisällytti itseensä seuraavat koodiperheet: henkilökunta, työuupumus, yliopistomaailma ja yksilötason kysymykset. Diskurssissa käsiteltiin konkreettisia asioita, kuten oman jaksamisen itsetarkkailu, työntekijän uravalinnat ja yksilöllinen työajansäätely. Diskurssi painotti työntekijöiden yksilöllisiä selviytymisstrategioita. Näin tämän diskurssin toimijoiksi nousivat abstraktit yksilöt tutkijoina/opettajina:

"Mutta miten se (työsuunnittelu, kirjoittajan huomautus) tapahtuu ja kuka sen ratkaisee, kun se on niin siitä itsestä kiinni, että miten jakaa ne työt tärkeisiin ja vähemmän tärkeisiin"

Tässä diskurssissa asioita tarkasteltiin paljolti arkitiedon avulla. On kuitenkin katsottavissa, että ideologinen ajattelu ("individualistinen ajanhenki" ja "akateemisen vapauden oppi") muodosti kontekstin tälle diskurssille. Näin diskurssi niveltyy intertekstuaalisesti yleiseen yhteiskunnalliseen käytäntöön.

Diskurssi tarjoaa mahdollisuuden vastustaa muutoksia ja kollektiivista yliopistotyön kehittämistä. Samalla kun laitosjohtaja voi tähän akateemiseen individualismiin vedoten perustella tehtävänsä mahdottomuutta:

"Sitten tietysti on se ongelma, että kun yliopisto- työ on aika itsenäistä ja jos joku haluaa urallaan edetä, niin tuota silloin se vaatii aika paljon ajan käyttöä tää kaikki ja siitä helposti sitten seuraa semmonen tilanne, että mitä yksilölle sanookin työnjohto tai työkaverit, niin hän ne omat riskinsä ottaa. Että tota kaikki tässä elämässä ei oo niin kuin työyhteisön, yhteisön handussa."

Yllättävää oli, että koko tällä haastattelukierroksella ajassa liikkuva keskustelu luovuudesta ja flow-kokemuksista ei näkynyt. Korostamalla luovan työn itsenäistä ja yksilöllistä luonnetta olisi myös voitu perustella tätä akateemista individua-

lismia.

Toista diskurssia kutsun nimellä työsuunnittelun kehittämisen mahdollisuus. Diskurssissa keskusteltiin seuraavista ilmiöistä (diskurssi muodostui koodiperheistä kehittämistoiminta, opetus, tutkimus, työn aikataulu ja töiden suunnittelu): tutkimuksen ja opetuksen suunnittelu, työnohjaus, kehittämiskeskustelut, töiden priorisointi, työaika-suunnittelu ja tiimityö. Diskurssissa tulivat esiin myös suunnittelun esteet, kuten ulkoa tulevat tehtävät ja laitoksen budjetoinnin epävarmuus. Diskurssi niveltyy kolmanteen johtamista ja päätöksentekoa pohtivaan diskurssiin. Kuitenkin diskurssi tarkasteli yliopistotyön suunnittelun kehittämistä lähinnä yksilötasolla:

”Jos ajatellaan ihan opetuksen järjestämistä, että keskittää opetusta tiettyihin jaksoihin, niin sillä tavalla pystytään sitä kuormitusta joidenkin jaksojen osalta tuota lisäämään ja sitten toiset olisivat sitten keveämpiä jaksoja välillä, että tämä on, tämä on mahdollista.”

Diskurssissa korostettiin, että yliopistotyötä voi kehittää työtä suunnitteleamalla. Suunnittelussa tulee tukeutua tiettyihin menetelmiin, joita ovat ennen muuta työn fokuointi ja priorisointi sekä kehityskeskustelut. Diskurssi oli menetelmäpainotteisuutensa takia asiantuntijavaltainen ja täten ongelmien diagnosointia ja ”hoitotoimenpiteitä” korostava (vrt. Abbott 1988). Näin diskurssissa hyödynnettiin työsuunnittelua koskevaa kirjallisuutta. Paljolti asiantuntijavaltaisuutensa takia tämä työsuunnittelun kehittämisen mahdollisuus-diskurssi ilmeni melko normatiivisena kielenä:

”Että tuota, kyllähän siinä minun mielestä ohjeena olisi, että tuota olisi inhimilliset näät työajat. Että muistettaisiin pitää, pitää muutakin toimintaa yllä kun sitä työtä. Että, että kyllä siinä minun ohje on, että pyrkis henkilö niinku pysymään nyt tässä viikkotuntimäärässä niinku kohturajoissa. Eli ei tekis, ei tekis yliötä.”

Diskurssi pyrki oikeuttamaan erilaiset työsuunnitteluinterventiot pääasiallisesti työntekijätasolla. Se kutsui esiin työsuunnittelun specialistit; mutta diskurssi painotti samalla jokaisen tutkija/opettajan velvollisuutta kehittää työsuunnittelun taitojaan. Diskurssi kytkeytyy työn tuottavuuden kehittämispyrkimykseen julkisella sektorilla. Siinä painotettiin uutta työsuunnittelun eksperttiyttä, mihin muun muassa myös työterveyshuollon ammattilaiset ovat tarttuneet pyrkiessään löytä-

mään uusia menetelmiä. Diskurssissa uskottiin rationalistisen suunnittelun voimaan, joskin tuotiin esille, että akateemista työtä ei voi suunnitella koska se on luonteeltaan ”omaa logiikkaa noudattavaa” ja siksi että ulkoiset tekijät tekevät toimijan suunnittelun mahdottomaksi. Diskurssissa korostui muista irrallinen yksilötoimija.

Kolmannen diskurssin nimi on johtamisen ja päätöksenteon kehittäminen. Tässä diskurssissa keskusteltiin johtamisesta, työn organisoinnista ja päätöksenteosta laitoksessa, tiedekunnassa ja yliopistossa (vrt. koodiperheet kehittämistoiminta, kilpailu ja ristiriidat, laitoksen organisointi, päätöksenteko laitoksessa, tulosohjaus ja yliopiston hallinto yleensä). Diskurssin sisällä tarkastelu suuntautui seuraaviin aiheisiin: virallisen ja epävirallisen organisaation suhde, laitosjohtajan valta, laitoksen päätöksenteon rakenteet ja laitoksen resurssit.

Diskurssissa tuotiin esiin esimerkkejä hyvästä yliopistotyön johtamisesta:

”Joo mutta kaiken kaikkiaan niin tota nyt, niin tätä paikkaa johdetaan niin kun asiantuntijaorganisaatiota pitää johtaakin, että ei jyrätä vaan keskustellaan”

Keskustelu ilmensi ja osaltaan loi myös epäuskoa johtamisen ja päätöksenteon uudistamiseen. Tässä yhteydessä viitattiin yliopistojen huonoon resurssitilanteeseen ja toimintaympäristön vaihtelevuuteen. Keskustelussa tuotiin esiin myös se, että mielivaltaisesti toimivat laitosjohtajat tekevät hyvän ja suunnitelmallisen päätöksenteon vaikeaksi.

Kaiken kaikkiaan yliopistotyön johtamisessa nähtiin monitahoisia ongelmia:

”Mutta se, mikä meillä on rahoituksen kannalta ongelma on se, että maistereista maksetaan hyvin vähän. Ja pääosa tuosta rahoituksesta tulee tohtorien määrästä.”

”Tällä hetkellä kyllä laitosjohtajalta vaaditaan kyllä hirmuisia. On kaikenlaisia isoja ja pieniä asioita. Ihan valtavasti. Se on aivan kohtuutonta.”

Diskurssissa korostettiin kokemustietoa ja käytettiin etupäässä arkikieltä. Organisaatiotutkimuksen ja organisaatio-oppien vaikutuksesta oli havaittavissa vain pieniä merkkejä. Näin esimerkiksi silloin, kun tutkimustietoon vedoten toivottiin selkeitä sääntöjä päätöksentekoon. Ainoa ulkopuolinen johtamisoppi, joka näkyi, oli tulosohjauksen oppi.

Diskurssissa ratkaiseviksi johtamisen ja päätöksenteon toimijoiksi nostettiin eri päätöksenteoelimet: laitosjohtajasta opetusministeriöön. Diskurssi liittyi myös koko valtiohallinnon uudistamiseen ja keskusteluun managerialismista. Vaikka hyvistä johtamis- ja toimintakäytännöistä koettiin olevan näyttöä, niin tässäkin johtamisen ja päätöksenteon kehittäminen -diskurssissa puheen sävytys oli pessimistinen. Katsottiin, että nykyistä parempaan laitosten toimintaa voitaisiin "teoriassa" päästä uudella toimintapolitiikalla ja johtamiskäytäntöjä kehittämällä mutta "käytännössä" tämä miellettiin vaikeaksi.

Neljännän diskurssin nimi on viestinnän ja keskustelun edistäminen. Tässä diskurssissa puheenaiheina olivat seuraavat (diskurssi koostui koodiperheistä kehittämistoiminta, kilpailu ja ristiriidat, laitoksen henki ja viestintä): keskustelun ja vuorovaikutuksen merkitys, viestinnän ja vuorovaikutuksen vaikeudet sekä erilaisten keskustelufoorumien ja viestintävälineiden edut ja haitat.

Diskurssin teksti tarkasteli sekä virallista että epävirallista viestintää ja vuorovaikutusta. Pääaiheena oli kuitenkin epävirallisen keskustelu ja vuorovaikutus. Toivottiin, että laitoksessa luotaisiin erilaisia käytäntöjä, jotka lisäävät vuorovaikutusta:

"Joo mun mielestä tota tarvitaan säännöllinen palaverikäytäntö ja säännölliset yhteisön kehittämispäivät. Että ihmisten pitää tavata toisiaan ja keskustella jotta työyhteisö tulee näkyväksi ja että työyhteisön asioita niin kun pohditaan yhdessä."

Viestintää ja keskustelua laitoksessa tarkasteltiin tässä diskurssissa etupäässä reflektoidun arkikokemuksen pohjalta ja arkikielellä ilman viittauksia viestinnän ja organisaatioiden tutkimukseen:

"Mutta on meillä kyllä siinä meidän laitoksen sisällä ollu minun mielestä aika avoin ilmapiiri, että siellä kyllä reippaasti sanotaan ja kriittisestikin. Mutta ei, ei sillä tavalla käydä henkilötasolla sitä keskustelua, että enemmänkin asiallisesti. Nimenomaan, että vaikka keskustellaankin tiukasti, niin se ei tuota, ei välttämättä tuota, näy ollenkaan niin ku henkilösuhteissa."

Diskurssi painotti, että keskeisiä tekijöitä viestinnän ja keskustelun edistämässä olivat tutkija/opettajat, laitosjohtajat sekä keskustelufoorumit ja viestintävälineet. Diskurssi liittyi diskurssien

ulkoiseen käytäntöön sikäli, että yleisessä organisaatioiden kehittämisspuheessa on painotettu vuorovaikutteisen viestinnän ja keskustelun merkitystä organisaatioiden kehittämisessä; onhan puhuttu tietämyksen hallinnasta ja organisaatioiden kehittämisestä dialogien avulla (vrt. Styhre 2003).

Viides diskurssi on nimeltään terveyden ja työkyvyn kehittäminen. Tässä diskurssissa keskustelu suuntautui ennen muuta seuraaviin aiheisiin (koodiperheinä sairaus ja terveys, työterveyshuoltotoiminta ja työuupumus): sairaslomat, työnteko sairaana, yliopiston työntekijöiden terveysongelmien tavallisuus ja erityisyys, terveysongelmien psyykkinen luonne ja työuupumus.

Diskurssin rajaama tarkastelu oli kaksinapainen: yhtäällä pohdittiin työntekijöiden yksilöllistä terveyttä kuten myös uupumista; mutta toisaalla tarkasteltiin organisoitua tykytoimintaa ja yliopiston merkitystä henkilöstön työkyvyn ja terveyden edistämässä. Tämän diskurssin perusilmettä kuvaavat hyvin seuraavat haastattelulainaukset:

"Ohjeena on sitte, että olis elämää myöskin sen työn ulkopuolella eli, elikkä nää sosiaaliset verkostot, perhe ja harrastukset ja oman terveyden ja fyysisen ja psyykkisen kunnon hoitaminen tätä kautta"

"No totta sen tykytoiminnan tulis olla tämmöstä vuorovaikutuksen lisäämistä ja tuota yleensä tekemistä sen liikunnan ja hyvinvoinnin merkeissä. Näin hoidetaan sitä terveyttä, hyvinvointia mutta myös olis semmosta myönteistä niin kun ryhmässä tapahtuvaa hommaa."

Pohdinnassa oltiin yliopiston työntekijöiden terveydestä ja työkyvystä joko sitä mieltä, että heidän tilansa on tässä suhteessa vähintäänkin keskimääräinen tai sitten katsottiin, että tilanne on - käytännössä vaikkakaan ei tilastoissa - tavanomaista ongelmallisempi.

Diskurssissa ilmeni terveysalan asiantuntijaryhmien kieli ja erityinen terveystieto. Tämä selittyy sillä, että tähän diskurssiin osallistuivat ennen muuta haastatellut työterveyshuollon ammattilaiset. Mutta on huomattava, että tähän terveys- ja työkykykeskusteluun myös muiden haastateltujen ryhmien edustajat ottivat osaa vilkkaasti, koska se on "tuttu puheenaihe". Näin diskurssin teksti liittyy muihin teksteihin ja tätä kautta yhteiskunnassa korostuneeseen medikalisoitumiseen, mitä osaltaan ilmentää työelämän monien ilmiöiden, kuten uupumuksen, tarkastelu lääketie-

teellisessä katsannossa.

Diskurssi nosti esiin yliopiston työntekijät yksilöinä, joiden on itse kannettava vastuuta terveydestään ja työkyvystään. Tällä on luonteva yhteys aikamme individualistisiin arvoihin ja yliopistotyön erityisyyteen (vrt. akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus -diskurssi). Tästä huolimatta korostettiin kollegoiden ja esimiesten merkitystä oirehtivien työntekijöiden terveys- ja työuupumuskyseissä.

Diskurssien suhteet ja esiintyminen haastatettujen joukossa

Akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus -diskurssi tekee mahdottomaksi yhteistyön yliopiston oppiainelaitosten kehittämiseksi, onhan sen mukaan yliopistotyön sujuvuus

kiinni ennen muuta yksittäisistä työntekijöistä. Diskurssi tuhoaa eli kolonisoi implisiittisellä tavalla kaikki muut diskurssit. Sen merkitys yliopistojen kehittämisen kannalta on arveluttava. Muut diskurssit eivät sulje toisiaan pois. Diskurssit voivat suvaita toisiaan. Näin diskurssien rinnakkainelo ja toisiaan ymmärtävä tietämys on ainakin periaatteessa mahdollinen. Tähän kysymykseen, joka kytkeytyy yhteistoiminnan ja jaetun tietämyksen luonteeseen tutkittavassa organisaatiossa palaan tuonnempana, jolloin syvennän tarkastelua diskurssien välisistä suhteista.

Löydetyt diskurssit esiintyivät kaikkien haastatettavien ryhmien puheissa melko tasaisesti, mikä osaltaan auttaa ryhmien yhteisen ymmärryksen muodostumista. Ainoa poikkeus oli terveyden ja työkyvyn edistämisen diskurssi, jossa työterveyshuollon edustajat dominoivat; siitäkin huolimatta, että heitä osallistui haastatteluihin

Taulukko: Diskurssit ja koodiperheet

KODIPERHEET	DISKURSSIT				
	Akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus	Työsuunnitelun kehittämisen mahdollisuus	Johtamisen ja päätöksenteon kehittäminen	Viestinnän ja keskustelun edistäminen	Terveyden ja työkyvyn kehittäminen
Henkilökunta	X				
Työuupumus	X				
Yliopistomaailma ja yksilötason kysymykset	X				
Kehittämistolminta		X	X	X	
Opetus		X			
Tutkimus		X			
Työn aikataulu		X			
Töiden suunnittelu		X			
Kilpailu ja ristiriidat			X	X	
Laitoksen organisointi			X		
Päätöksenteko laitoksessa			X		
Tulosohjaus			X		
Yliopiston hallinto yleensä			X		
Kilpailu ja ristiriidat					
Laitoksen henki ja viestintä				X	
Salraus ja terveys					X
Työterveyshuoltotoiminta					X
Työuupumus					X

vain neljä, kun kaikkia haastateltuja oli 21. Selvitän tässä alaluvussa lyhyesti sitä, missä suhteessa diskurssit esiintyivät haastateltujen joukossa. Koska ryhmät olivat edustettuina tässä haastattelukierroksessa epätasapainoisesti (kahdeksan tutkija/opettajaa, yhdeksän tyky-ryhmäläistä ja neljä työterveyshuollon edustajaa), en tarkastele diskurssien jakautumista näissä alaryhmissä, vaan ote on päivästainen. Niinpä esittelen seuraavassa muutamia lukuja, jotka kuvaavat sitä, missä suhteessa jokin tietty diskurssi on ollut edustettuna tietyn alaryhmän puheessa. Koska esimerkkianalyysini oli diskurssianalyysi, jossa tarkoituksena oli ensinnäkin löytää tutkittavasta haastattelupuheesta tietyt diskurssit ja toiseksi tarkastella näiden avulla yliopistojen kehittämisessä tarvittavaa sosiaalista pääomaa, en esittelen lukuja tarkasti ja taulukossa, vaan otan esiin vain muutaman havainnollistavan prosenttiluvun. Prosenttiluku kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia kyseessä olevan diskurssin perustana olevat koodatut sitaatit ovat koko haastateltujen alaryhmän kaikista koodatuista sitaateista.

Akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdollisuus -diskurssi ilmeni kaikkien ryhmien puheessa. Tutkija/opettajien koodatusta puheesta se näkyi eniten. Olennaista ja oireellista on kuitenkin se, että tämä diskurssi ilmeni kaikissa haastateltujen alaryhmissä. Työsuunnittelun kehittämisen mahdollisuus -diskurssi ilmeni vahvasti tyky-ryhmäläisten puheessa. Sen esiintymistä tässä alaryhmässä kuvaava luku oli 25 prosenttia. Tämä on osaksi ymmärrettävissä siksi, että molemmissa yliopistossa tyky-ryhmään kuului henkilöstöhallinnon ammattilaisia, joiden ammattitaitoon työsuunnittelun ohjauksen voi katsoa kuuluvan. Kiintoisaa oli myös se, että työterveyshuollon ammattilaisten puheesta tuo luku oli 22 prosenttia. Tämä on selitettävissä sillä, että työterveyshuollon ammattilaiset ovat omaksuneet työsuunnittelukonsultoinnin yhdeksi työpaikkatyönsä menetelmäksi.

Johtamisen ja päätöksenteon kehittäminen -diskurssi oli tutkimuksessa esiin nousseista diskursseista kiistatta suosituin. Sen esiintymistä kuvaava luku oli tyky-ryhmäläisillä 28 prosenttia ja tutkija-opettajilla 32 prosenttia. Viestinnän ja keskustelun edistäminen diskurssi esiintyi melko vahvasti tyky-ryhmäläisillä (18 prosenttia) ja tutkija-opettajilla (22 prosenttia). Terveiden ja työkyvyn edistäminen diskurssi oli arvattavasti suosittu

työterveyshuollon ammattilaisilla (58 prosenttia), mutta se esiintyi myös tyky-ryhmäläisten puheessa (22 prosenttia) ja myös tutkija-opettajilla (18 prosenttia).

Diskurssit ja yliopisto-organisaation sosiaalisen pääoman tutkimus

Edellä on kuvattu yliopisto-organisaation liittyviä kehittämisdiskursseja tarkastelemalla yksittäisten diskurssien sisältöä, erittelemällä niiden välisiä suhteita ja sitä, miten ne olivat edustettuina haastateltavien ryhmien puheissa. Kehittämisdiskurssit täyttävät kaikki alaluvussa Diskurssianalyysi organisaatiotutkimuksessa esitetyt organisatorisen diskurssin tuntomerkit. Ne perustuvat haastatteluihin, jotka ovat ymmärrettävissä näytteiksi organisatorisesta todellisuudesta. Jokainen haastattelu on näin ollen diskurssianalyysin lähtökohta eli organisatorinen teksti. Teksti on yhtäällä syntynyt ja rakentunut organisaatioissa ja toisaalla vaikuttaa ja rakentaa organisaatiota.

Tässä tapauksessa nämä tekstit, jotka on synnytetty toimintatutkimuksellisissa teemahaastatteluissa, ilmentävät ja tuottavat laitosten ja yliopiston kehittämistä. Tarkasteltavat diskurssit eivät rakennu ja rakenna organisaatioiden kehittämistä yleensä, vaan nimenomaan yliopisto-organisaation kehittämistodellisuutta suomalaisen yliopistojärjestelmän kontekstissa 2000-luvun alussa. Diskurssit ovat erityisiä ja sidoksissa tiettyyn sosiaaliseen toimintaympäristöön.

Kehittämisdiskurssien kontekstisidonnaisuuden niveltäyty myös yliopisto-organisaation kehittämisdiskurssien ytimessä olevien tekstien (haastattelupuheen) liittyminen muihin työtä ja yliopistoja koskeviin teksteihin ja yhteiskunnallisiin käytäntöihin. Esimerkiksi työn suunnittelun mahdollisuus -diskurssi on yhteydessä työsuunnittelukirjallisuuteen ja terveyden ja työkyvyn edistäminen -diskurssi on yhteydessä työelämän medikalisoitipyrkimyksiin.

Kaiken kaikkiaan voi sanoa, että tutkimuksessani konstruoidut kehittämisdiskurssit olivat selvästi organisatorisia diskursseja. Täten tutkimukseni on esimerkki diskurssianalyysin soveltamisesta organisaation tutkimukseen. Se on tehty lähinnä kriittisen diskurssianalyysin hengessä, jossa tärkeintä on suhteuttaa diskurssit

laajempaan yhteiskunnalliseen käytäntöön ja jollain tapaa arvottaa niitä.

Miten esimerkkitutkimuksessani on yhdistetty organisatorinen diskurssianalyysi ja organisatorinen sosiaalisen pääoman tutkimus? Miten esimerkkitutkimuksessani on valotettu erityisen organisaation eli yliopiston oppiainelaitoksen sosiaalista pääomaa? Seuraavassa palaan aiemmin - alaluvussa Organisaatioiden sosiaalisen pääoman tutkimuksesta - esittämiini kysymyksiin koskien organisaation sosiaalisen pääoman perusolottuuksia. Kysymyksethän liittyvät ensinnäkin organisaation tavoitteellisuuteen, toiseksi organisaation kontekstisidonnaisuuteen, kolmanneksi toiminnan ja tiedon suhteeseen, neljänneksi jaettuun tietämykseen ja yhteistoimintaan organisaation eri alaryhmien välillä ja viidenneksi organisaation verkostosuhteiden luonteeseen.

Kehittämiskurssit jäsentävät erityistä yliopisto-organisaation ja oppiainelaitosten sosiaalista pääomaa monin tavoin. Ensinnäkin kurssit (paitsi akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus -diskurssi ja terveyden ja työkyvyn kehittäminen -diskurssi vain varauksin) ovat suuntautuneet tavoitteellisesti muuttamaan organisaatiota. Ne edesauttavat laitosten kehittämistä ja työn sujuvuutta kollektiivisella tasolla. Toiseksi kehittämiskurssit kehkeytyivät tutkimusprojektissa, jossa vuosina 2002-2004 tutkittiin kahta yliopistoa ja neljää oppiainelaitosta suomalaisessa yliopistomaailmassa. Diskurssit ilmentävät ja tuottavat yhtäällä historiallisesti muuttuvaa suomalaista yliopistotodellisuutta ja toisaalla erityisesti näiden tutkittujen yliopistojen ja laitosten muuttuvaa eli kontingenttia todellisuutta.

Sosiaalinen toiminta ja tieto kulkevat aina käsi kädessä. Täten organisaation sosiaalinen ja tiedollinen rakenne ovat sisäisesti yhteydessä toisiinsa. Organisatorisia uudistuksia tuottavan sosiaalisen pääoman on muutettava organisaation sekä sosiaalista että tiedollista rakennetta. Analyysissa löydetty yliopisto-organisaation kehittämiskurssit jäsentävät yhtä aikaa organisaation kehittämistä sekä tiedollisella että rakenteellisella tasolla. Esimerkiksi keskustelun ja viestinnän edistäminen -diskurssi kuvaa ja vaatii, että epävirallista keskustelua ja yhteistä tietämystä laitoksessa on synnyttävä luomalla uusia käytäntöjä, jotka synnyttävät uudenlaisia sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteita. Kehit-

tämiskurssien välisen suhteen tarkastelu taas teki ymmärrettäväksi sen, että oppiainelaitoksen kehittämistä voi tiedollisesti ja toiminnallisesti lähestyä eri tavoin.

Jaettu tietämys (socially shared knowledge) on yksi tapa tarkastella organisaation kollektiivista tietoa (Cole 1991). Kuten Y. Engeström (2004, 83) on todennut, niin englanninkielinen termi "shared" ilmaisee hyvin tämän yhteisyyden "kaksinaisuusluonteen". Termihän tarkoittaa sekä yhteistä että jaettua. Mielestäni onkin parasta puhua osapuolten jaetusta tiedosta ja nimenomaan siten, että jaettu tieto merkitsee osapuolten sitä tietoa, joka tarjoutuu yhteiskäyttöön organisaatiossa. Täten organisaatiossa jaettu tieto ei merkitse sitä, että organisaation jäsenillä on samanlainen tieto. Näin ollen esimerkiksi asiantuntijaorganisaatiossa asiantuntijoiden jaettu tieto on kunkin asiantuntijan ja asiantuntijaryhmän organisaatiossa julkisesti yhteiskäyttöön tarkoitettua tietoa.

Akateemisen organisaation jaettua tietämystä analysoitaessa on keskustelussa kiistelly muun muassa kahdesta kysymyksestä. Ensinnäkin on pohdittu sitä, kuinka tiheitä tai harvoja verkostoja vaaditaan sopivassa tiedon jakamisessa esimerkiksi tutkimusryhmän kohdalla (Bennich-Björkman 1997, 54-56). Toiseksi on puntaroitu sitä, kuinka pitkälle menevää jaettua tietämystä ja yksimielisyyttä akateemisessa organisaatiossa tarvitaan (Gulbrandsen 2000, 250-252). Tässä artikkelissa tarkastelen jaettua tietämystä yliopistojen oppiainelaitosten kehittämiseen suuntautuneen sosiaalisen pääoman elementtinä ja diskurssianalyysini avulla. Jaetun tietämyksen sisarkäsite on yhteistoiminta. Raitthel (sit. Engeström 2004, 106) on erottanut yhteistoiminnasta kolme tyyppiä: koordinaatio, kooperaatio ja kommunikaatio. Engeströmin (emt., 103-125) mukaan koordinaatiossa, jokaisella vuorovaikutukseen osallistuvalla sosiaalisella toimijalla on oma kohteensa. Yhteistä kohdetta ei ole, eikä sitä haeta. Kooperaatiossa "osanottajat kohdistavat huomionsa yhteiseen kohteeseen yrittäen jäsentää ja muokata sitä yhdessä, sen sijaan että jokainen keskittyisi vain oman valmiiksi rajatun roolinsa esittämiseen ja intressinsä ajamiseen". Kommunikaatiossa osanottajat Engeströmin mukaan hakevat ja etsivät yhteistä kohdetta, samalla kun he koko ajan arvioivat oman toimintansa lähtökohtia. Kaikki kolme toiminnan tyyppiä kuvaavat sosiaalista vuorovaikutuksen ja yhteis-

toiminnan erilaisuutta.

Miten sitten analyysissäni on oltu kiinnostuneita siitä, miten yliopisto-organisaation kehittämistä tuottava yhteistoiminta ja jaettu tietämys rakentuu? Tähän kysymykseen on pyritty vastaamaan sellaisen diskurssianalyysin avulla, jossa on analysoitu teemahaastatteluissa syntyneitä haastattelupuhetta. Haastatteluissa ei pyritty suoraan tutkimaan tuota kehittämisen edellyttämää yhteistoimintaa ja jaettua tietämystä, vaan pyrittiin tarkastelemaan, miten laitosten eri tavoin ymmärrettävä kehittäminen on mahdollista.

Haastattelujen logiikkaa seuraten myös analyysissäni pääpaino oli yhtäällä löydettyjen diskurssien keskinäisten suhteissa ja siinä kuinka diskurssit realisoituvat haastateltavien ryhmän eri alaryhmissä. Tältä osin analyysin tulos oli pelkistettävissä siten, että diskurssit mahdollistavat ainakin koordinaatiotasaisen yhteistyön laitoksen kehittämisessä mahdolliseksi. Täten työsuunnittelua, johtamista ja päätöksentekoa, keskustelua ja viestintää sekä terveyttä ja työkykyä voidaan kehittää yhtäaikaaisesti. Tätä edesauttaa se, että nämä diskurssit esiintyivät kaikissa haastatteluissa alaryhmissä. Näin myös näiden ryhmien yhteistoiminta on mahdollinen. Diskurssissa ei juurikaan haettu yhteistä kohdetta, vaan jokainen diskurssi määrittä oman kohteensa. Näin ollen yhteistyö laitosten kehittämiseksi ei analyysini valossa pystyne syvenemään yhteistyön toiselle ja kolmannelle portaalle eli kooperaatio ja kommunikaatio -tasolle.

Tätä voi pitää esimerkkitutkimukseni tärkeimpänä tuloksena samalla kun diskurssianalyysissä välillisesti kävi ilmi, että yliopistojen oppiainelaitos on lähinnä heikkojen siteiden ja löyhän sosiaalisen verkoston organisaatio. Tämä ilmeni muun muassa siinä, että diskurssi akateeminen individualismi ja kehittämisen mahdottomuus korostui ja että diskurssi työsuunnittelun kehittämisen mahdollisuus painotti yksilön omaa työsuunnittelua. Tulos antaa viitteitä siitä, että kokonaisvaltainen ja syvälliset oppiainelaitosten käytännöllinen kehittäminen on erittäin vaikeata, ainakin erityisten kehittämisprojektien avulla (vrt. Kekäle & Pirttilä 2006). Näin ollen mikäli laitoksia halutaan kehittää erillisten kehittämisprojektien valossa niin parasta on joko keskittyä yhteen teemaan (esimerkiksi joko työntekijöiden terveys ja työkyky tai viestintä laitoksessa) tai jos halutaan kohteeksi ottaa koko laitoksen kehittäminen niin projektin suunnittelussa ja toteutuksessa on

hyvä tiedostaa tehtävän vaikeus, joka johtuu juuri edellä kuvatusta yliopiston oppiainelaitoksen ja sen sosiaalisen pääoman erityisluonteesta.

Organisaation sisäinen sosiaalinen pääoman, jota ennen muuta yhteistoimintana ja jaettuna tietämyksenä tarvitaan organisaation tavoitteiden edistämiseksi. Artikkelissa on oltu kiinnostuneita laitoksen kehittämiseen suuntautuneesta organisatorisesta sosiaalisesta pääomasta. Kehitetty diskurssit tarkoittavat haastateltujen ryhmien haastattelutilanteessa tuotetun puheen toisistaan erottautuvasti esiintyneitä yliopistotyön kehittämistä koskevia puhetapoja. Diskurssit ovat sisäisessä yhteydessä laajempiin yhteiskunnallisiin käytäntöihin, kuten muun muassa institutionalisoituneet professionaaliset käytännöt ja erilaiset makrososiologiset kontekstia koskevat tendenssit (esim. medikalisaatio).

Analyysissa erottautuneet diskurssit, tulkitsevat, muovaavat ja rakentavat yliopistotyön kehittämistä ja kehittymistä erityisesti laitostasolla. Näiden diskurssien välityksellä toimijat ilmentävät ja luovat omaa rooliaan yliopistotyön kehittämisessä ja määrittävät myös muiden toimijoiden paikkaa. Tarkastelemalla kehkeytyneitä diskurssseja, niiden suhteita ja esiintymistä haastateltujen joukossa voi arvioida sitä, millaista laitoksia kehitettävää sosiaalista pääomaa on olemassa. Miten sitten esimerkkianalyysini tulokset ja kokemukset ovat siirrettävissä ja suhteutettavissa muihin organisaatioihin ja muihin sosiaalisen pääoman tyypeihin? Miten diskurssianalyysia voi hyödyntää tutkittaessa sosiaalista pääomaa yleensä organisaatiotasolla?

DISKURSSIANALYYSIN UHKAT JA MAHDOLLISUUDET TUTKITTAESSA ORGANISAATIOIDEN SOSIAALISTA PÄÄOMAA YLEENSÄ

Organisatorisella diskurssianalyysillä sisällään on useita metodologisia uhkia ja mahdollisuuksia. Ensinnäkin diskurssianalyysi voi ottaa eriteltävään tutkittavan ongelman kannalta irrelevantin tai relevantin organisaatiossa esiintyvän tekstin. Toiseksi organisatorinen diskurssianalyysi voi olla joko liian teoreettinen tai liian empiirinen. Kolmas organisatorisen diskurssianalyysin sudenkuoppa on se, että jätetään joko analysoitavan tekstin vankiksi ja mikrotasolle tai sitten analyysissa korostuu liikaa tekstiä ympäröivä

yhteiskunnallinen konteksti ja makrotaso. Neljänneksi organisatorisen diskurssianalyysin uhkana on se, että se jättää liian vähälle huomiolle "objektiiviset" organisaatio-, työelämä- ja yhteiskuntarakenteet.

Käsittelen seuraavassa näitä neljää organisatorisen diskurssianalyysin uhkaa - mahdollisuutta - ja vastaan täten kysymykseen, miten organisatorinen diskurssianalyysi on hyödynnettävissä tutkittaessa organisatorista sosiaalista pääomaa.

Organisaatioita tutkiva diskurssianalyysi lähtee liikkeelle siitä, kun valitaan analysoitava teksti. Koska organisaatioissa tuotetaan ja esiintyy valtava määrä erilaisia tekstejä, niin valinta on vaikea. Toki valintaa helpottaa se, että organisatorista diskurssianalyysia tehtäessä voidaan valita ensin laaja orientoiva tekstiaineisto, josta sitten valita se teksti, johon analyysi fokusoituu. Analysoitavan tekstin valinta voi sitten olla enemmän tai vähemmän hedelmällinen ajatellen tutkimusongelman ratkaisua. Kun halutaan tutkia organisaation sosiaalista pääomaan, niin analysoitavaksi tulee löytää teksti, joka parhaimmalla mahdollisella tavalla valottaa tavoitteellisen yhteistoiminnan ja jaetun tietämyksen luonnetta tässä tietyssä toimintaympäristössä toimivassa organisaatioissa. (vrt. Hardy 2001 ja Grant & Hardy 2004)

Yhtenä metodologisena ongelmana organisatorisessa diskurssianalyysissa on löytää mielekäs empiirisen ja teoreettisen analyysin välinen suhde. Miten tutkimuksessa suhteutetaan toisiinsa pyrkimykset vastata yhtäällä empiirisen analyysin kysymyksiin (esim. miten? ja kuinka usein?) ja toisaalla teoreettisen analyysin kysymyksiin (esim. miksi tai minkä tähden). (ks. Töttö 2004, 9-20)

Organisatorisessa diskurssianalyysissa, kuten diskurssianalyysissa yleensäkin, suurimpana uhkana lienee se, että tutkija antaa "datan viedä itseään" ja tutkimuksessa eritellään yksityiskohtaisesti ja paljon aikaa vaativasti tutkittavan tekstin moninaisia merkityksiä (Hardy 2001). Näin diskurssianalyttiset raportit ja artikkelit täyttyvät empiirisestä aineistosta, jossa tutkija erittelee hyvin yksityiskohtaisesti kielenkäyttöä ja tekstejä. Tutkija ei ehkä "näe metsää puilta" eikä kykene nostamaan esiin keskeisiä merkitysjärjestelmiä ja niiden yhteyksiä.

Pohtiessaan diskurssianalyysin metodologiaa yleensä N. Fairglouh (2004, 62 -73) on esittänyt

käsityksen kolmiulotteisesta diskurssianalyysistä, joka koostuu tekstistä, diskursiivisesta käytännöstä ja yhteiskunnallisesta käytännöstä. Diskurssianalyysissa tekstin analyysi kuvaa ilmiötä, kun taas diskursiivisen käytännön ja yhteiskunnallisen käytännön analyysit toteuttavat tulkintatehtävää. Diskurssianalyysin eri ulottuvuuksien tulee olla kiinteässä yhteydessä toisiinsa: "So not only are description and interpretation mutually necessary, they also merge into each other" (emt., 199). M. Alvesson ja D. Karreman (2000) korostavat, että on olemassa erilaisia organisatorisen diskurssianalyysin versioita: 1) mikro-diskurssi lähestymistapa, 2) meso-diskurssi lähestymistapa, 3) "Suuri-Diskurssi lähestymistapa" (Grand Discourse approach ja 4) "Jätti-Diskurssi lähestymistapa" (Mega-Discourse approach). He painottavat, että tutkimuksessa tulee kyetä liikkumaan näitä "diskurssianalyysin tikapuita" alhaalta ylös ja päinvastoin.

Yksi yhteiskuntatutkimuksen metodologisia ikuisuuskyymyksiä on sosiaalisen toiminnan ja rakenteen suhde. Ajatellen organisaatiotutkimusta ongelmana on usein se, että analyysi keskittyy liikaa joko yleisiin organisaatorakenteisiin tai sitten analyysi rajoittuu toimijoiden subjektiivisten päätösten ja subjektiivisen kielenkäytön ja puheen analyysiin.

Organisatorinen diskurssianalyysi voi onnistuessaan tarkastella sekä toiminnan rakenteita että rakenteellistunutta toimintaa. Diskurssianalyysi voi kiinnittää katseensa yhteiskunnallisiin käytäntöihin, jossa yhdistyvät diskursiiviset elementit (kielen käyttö, puhetapa ja teksti) ja ei-diskursiiviset elementit (esimerkiksi tietoteknologia) käytäntöihin (vrt. Bourdieu & Wacquant 1992). Tähän liittyen M. Reed (2000) puoltaa sellaista kriittisen realismin lähtökohtiin nojaavaa organisatorista diskurssianalyysia, jossa yhdistyvät symbolisesta representaatiosta ja kommunikaatiosta koostuvan "konstruoidun maailman" erittely ja diskursiivisten käytäntöjen poliittisen taloustieteen analyysi.

On olemassa melko vähän organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimusta (ks. esim. Gabbay & Leenders 2001). Organisatorisessa sosiaalisen pääoman tutkimuksessa huomattava osa on tukeutunut tavalla tai toisella "sosiaaliseen verkostoon analyysiin" (social network analysis) (Gabbay & Leenders 2001 ja Kilduff & Tsai 2003). Tämän analyysin ongelmana on - ajatellen organisaatioiden sosiaalisen pääoman tutki-

musta - rakenteita ylikorostava tutkimusote. M. Kilduff ja W. Tsai (2003, 112) ovat kuvanneet tätä ongelmaa seuraavasti: "Structuralist agendas that ignore or neglect individual agency fail, therefore, to articulate how actors constitute and change organizational networks". Verkostoanalyttisen organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimuksen synniksi voi lukea myös sen taipumuksen tarkastella liian vähän tutkittavan organisaation tavoitteita ja toimintaympäristöä.

Diskurssianalyysin metodologiaan tukeutuva organisaatiotutkimus, sosiaalisen pääoman tutkimuksena tai poststrukturalistisena sosiaalisten verkostojen tutkimuksena (vrt. Kilduff & Tsai 2003), taas mahdollistaa sen, että organisaation toimijoille jää "toimintavaltaa" ja sen, että tutkittavan kohteen historiallinen erityisyys tulee otetuksi huomioon riittävällä tavalla. Lukija voi arvioida sitä, kuinka esimerkkianalyysissäni on tässä suhteessa onnistuttu.

C. W. Mills (1990, 56-59) arvosteli aikanaan abstraktia empirismiä ja oikeastaan kaikkia metodologisia oppeja, jotka ohjaavat tutkimusta noudattamaan yhtä ja ainutta tieteenfilosofiaa. Hänen mukaansa "hyödyllinen keskustelu metodista" tuottaa hedelmällisiä reunahuomautuksia käynnissä olevaan tutkimukseen. Täten metodologioiden arvoa tulee arvioida sen perusteella, millaisiin sisällöllisiin tutkimustuloksiin niiden avulla on päästy. J. Potter (1996) on esittänyt, että yksi keskeinen arviointikriteeri ajatellen toteutetun diskurssianalyysin pätevyyttä on arvioida saatujen tutkimustulosten merkitystä suhteessa aikaisempaan tutkimuksiin. Potter korostaa, että tämä vertailu tulee rajata koskemaan lähinnä samalla tai samansuuntaisilla tutkimusorientaatiolla (keskusteluanalyysillä ja konstruktionistisella otteella) tehtyjä tutkimuksia.

Mitä tämä merkitsee ajatellen esimerkkianalyysiani, jossa organisatorisen diskurssianalyysin avulla on tutkittu yliopisto-organisaation kehittämistä koskevaa pääomaa? Mikä arvo on tuloksella, jonka mukaan vain koordinaatiosoinen yhteistyö ja jaettu tietämys eri toimintaorientaatioiden ja toimijoiden välillä on mahdollinen tässä yhteydessä. Mikä merkitys on tuloksella, jonka mukaan vain heikkojen sosiaalisten siteiden varaan rakentuva yliopisto-organisaatioita kehittävä sosiaalinen pääoma on mahdollinen?

Tietämäni mukaan organisaatiotutkimuksesta eikä korkeakoulututkimuksesta ei löydy yhtään diskurssianalyttiseen (tai vastaavaan) metodo-

logiaan tukeutuvaa yliopisto-organisaation (oppiainelaitoksen) kehittämistä koskevaa tutkimusta. Täten esimerkkianalyysin tuloksen merkittävyyden "potterilaista arviointia" ei voi tehdä. Olen edellä viitannut kahteen tutkimukseen (Bennich-Björkman 1997 ja Gulbrandsen 2000), joissa on jossain määrin tutkittu yliopistojen sosiaalista pääomaa. Näissä saadut tulokset olivat samansuuntaisia kuin esimerkkitutkimukseni eli yliopistomaailmassa organisaatiota kehitettäessä on vain luotettava "heikkojen siteiden voimaan".

Organisatorinen diskurssianalyysi antaa sekä organisaatioiden sosiaalisen pääoman tutkimukselle että organisaatiotutkimukselle yleensä metodologian, jossa organisaatioiden monimuotoisuus ei typisty rationaalisesti suunniteltuihin rakenteisiin, vaan sosiaaliset verkostot nähdään ennen muuta organisaatioiden toimijoiden ymmärryksenä ja vuorovaikutuksena. Metodologiaa voi hyödyntää vaikkapa tutkittaessa luovia asiantuntijaorganisaatioita; kuten esimerkiksi mediataloja ja taiteellista työtä tekeviä ryhmiä. Tämän metodologian jalostamisessa ja soveltamisessa tarvitaan yhteistyötä ja aktiivista tietämyksen jakoa ja näin kehkeytyvää tutkijoiden ja tutkimusorganisaatioiden välistä sosiaalista pääomaa.

VIITE

¹ Tiiviin verkostorakenteen (rakenteellisen koheesion) ja sen etujen klassinen kuvaus on J. Colemanin (1988) artikkeli *Social capital in the creation of human capital* ja rakenteellisten aukkojen pioneeritarkastelu on R. Burtin (1992) *Structural Holes. The Social Structure of Competition*.

KIRJALLISUUS

- Abbott, A. (1988) *The System on Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Alvesson, Mats & Kärreman, Dan (2000) *Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis*. *Human Relations* 53:9, 1125-1149.
- Aro, Jari (2001) *Retoriikka, refleksiivisyys ja sosiologia*. *Sociologia* 38:1, 31-34.
- Bennich-Björkman, L. (1997) *Organising Innovative Research: The Inner Life of University Departments*. IAU Press Pergamon, Oxford.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1992) *An Invitation to Reflexive Sociology*. Polity Press, Cambridge.

- Burt, Ronald (1992) *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Harvard University Press, Cambridge.
- Burt, Ronald (2000) The network structure of social capital. Teoksessa Sutton, Robert & Staw, Barry (toim.) *Research in Organizational Behavior* 22. JAI Press, Greenwich, 345-423.
- Chia, Robert (2000) Discourse Analysis as Organizational Analysis. *Organization* 7:3, 513-518.
- Cole, M. (1991) Conclusion. Teoksessa Resnick, L., Levine, J. & Teasley, S. (toim.) *Perspectives on Socially Shared Cognition*. American Psychological Association, Washington DC, 398-417.
- Coleman, J. (1988) Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94, 95-120.
- Drew, P. & Heritage, J., eds. (1992) *Talk at Work: Interaction in Institutional Settings*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Engeström, Y. (2004) *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä*. Vastapaino, Tampere.
- Fairclough, Norman (1992) *Discourse and Social Change*. Polity Press, Cambridge.
- Fairclough, Norman (2003) *Analysing Discourse. Textual analysis for social research*. Routledge, London.
- Fairclough, Norman (2004) *Discourse and Social Change*. Polity Press, Cambridge & Blackwell Publishing, Oxford.
- Gabbay, Shaul & Leenders, Roger (1999) CSC: The Structure of Advantage and Disadvantage. Teoksessa Leenders, Roger & Gabbay, Shaul (toim.) *Corporate Social Capital and Liability*, Kluwer, Boston, 1-14.
- Gabbay, Shaul & Leenders, Roger (2001) Social capital of organizations: from social structure to the management of corporate social capital. Teoksessa Gabbay, Shaul & Leenders, Roger (toim.) *Research in The Sociology of Organizations* 18. JAI Press, Amsterdam, 1-20.
- Gargiulo, M. & Benassi, M. (1999) The dark side of social capital. Teoksessa Leenders, R. & Gabbay, S. (toim.) *Corporate social capital and liability*. Kluwer, Boston, 298-322.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Weidenfeld & Nicolson, London.
- Grant, R. (1996) Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal* 17: 109-22.
- Grant, Robert (1996) Prospering in Dynamically-competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration. *Organizational Science* 20:4, 375-387.
- Grant, David & Hardy, Cynthia (2004) Introduction: Struggles with Organizational Discourse. *Organization Studies* 25:1, 5-13.
- Grant, David, Hardy, Cynthia, Osrick, Cliff & Putnam, Linda (2004) Introduction: Organizational Discourse: Exploring the Field. Teoksessa Grant, David, Hardy, Cynthia, Osrick, Cliff & Putnam, Linda (toim.) *The Sage Handbook of Organizational Discourse*. Sage, London, 1-35.
- Gulbrandsen, J. (2000) *Research Quality and Organisational Factors: An Investigation of the Relationship*. NTNU Trondheim, Trondheim.
- Hansen, Morten, Podolny, Joel & Pfeffer, Jeffrey (2001) So many ties, so little time: a task contingency perspective on corporate social capital in organizations. *Social Capital of Organizations* 18: 21-57.
- Hardy, Cynthia (2001) *Researching Organizational Discourse*. *Int. Studies of Mgt. & Org.* 31:3, 25-47.
- Iedema, Rick & Wodak, Ruth (1999) Introduction: organizational discourses and practices. *Discourse & Society* 10:1, 5-19.
- Johanson, Jan-Erik (1999) *Rakenteelliset aukot - Tutkimus kunnan sosiaali- ja terveystoimen verkostoista*. Teoksessa Mattila, Mikko & Uusikylä, Petri (toim.) *Verkostoyhteiskunta. Käytännön johdatus verkostanalyysiin*. Gaudeamus, Helsinki, 201-219.
- Johanson, Jan-Erik (2001) The balance of corporate social capital. Teoksessa Gabbay, Shaul & Leenders, Roger (toim.) *Social Capital of Organizations. Research in the Sociology of Organizations* 18. JAI Press, New York, 231-261.
- Johanson, Jan-Erik & Siivonen, Ville (2004) *Sosiaalisen pääoman kenttä, seuraukset ja perusta. Työelämän tutkimus* 1/2004, 12-24.
- Kekäle, Jouni & Piirttilä, Ilkka (2006) Participatory action research as a method for developing leadership and quality. *INT.J. Leadership in Education, JULY-SEPTEMBER 2006, VOL., NO. 3*, 251-268.
- Kilduff, Martin & Tsai, Wenpin (2003) *Social Networks and Organizations*. Sage, London.
- Koivunen, Niina (2003) *Leadership in Symphony Orchestras. Discursive and Aesthetic Practices*. Tampere University Press, Tampere.
- Leana, Carrie & Van Buren III, Harry (1999) Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review* 24:3, 538-555.
- Miller, G. (1994) Towards Ethnographies of Institutional Discourse: Proposal and Suggestions. *Journal of Contemporary Ethnography* 23:3, 280-306.
- Mills, C. W. (1990) *Sosiologinen mielikuvitus. 2. painos. Yliopistopaino*, Helsinki.
- Moilanen, T. & Roponen, S. (1994) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi Atlas/ti-ohjelman avulla. Menetelmäraportteja ja käsikirjoja* 2/1994. Kuluttajatutkimuskeskus, Helsinki.
- Mumby, D. & Clair, R. (1997) Organizational discourse. Teoksessa Van Dijk, T.A. (toim.) *Discourse as structure and process: Discourse studies vol. 2 - a multidisciplinary introduction*. Sage, London, 181-205.
- Nahapiet, Janine & Ghoshal, Sumantra (1998) Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review* 23:2, 242-266.
- Portes, A. & Sensenbrenner, J. (1993) Embeddedness and Immigration: Notes on The Social Determinants of Economic Action. *American Journal of Sociology*

- 98, 1320-1350.
- Potter, Jonathan (1996) *Representing Reality. Discourse, Rhetoric and Social Construction*. Sage, London.
- Powell, Walter (1998) *Learning from Collaboration: Knowledge and Networks in the Biotechnology and Pharmaceutical Industries*. *California Management Review* 40:3, 228-240.
- Reed, Mike (2000) *The Limits of Discourse Analysis in Organizational Analysis*. *Organization* 7:3, 524-530.
- Ruuskanen, P. (2001) *Sosiaalinen Pääoma - Käsitteet, suuntaukset ja mekanismit*. VATT-tutkimuksia 81. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Seppänen-Järvelä, R. (1999) *Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla*. *Tutkimuksia* 104. Stakes, Jyväskylä.
- Siivonen, Ville (2005) *Rakenteellisen sosiaalisen pääoman tasapainomalli*. *Sosiologia* 42:3, 222-233.
- Styhre, Alexander (2003) *Understanding Knowledge Management - Critical and Postmodern Perspectives*. Liber, Malmö & Abstrakt & Copenhagen Business School Press.
- Tsoukas, H. & Chia, R. (2002) *On organizational becoming: rethinking organizational change*. *Organization Science* 13.5 2002.
- Töttö, Pertti (2004) *Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa*. *Vastapaino*, Tampere.
- Waldstrøm, Christian (2004) *Social Capital in Organizations: Perspectives and Unresolved Issues*. Abstract, XXIV International Sunbelt Social Network Conference, Portorož, Slovenia, May 12-16, 2004.