

Diskursiivisen organisaatiotutkimuksen lähtökohtia

Janne Matikainen*

DISCURSIVE ASPECTS OF ORGANIZATIONAL STUDIES

keywords: organizational studies, discourse analysis, discursive practices, social order

The purpose of this article is to show how organizations can be understood as discursive entities. The study of organizations – especially Taylorism, human relations, system theory and cultural study – has paid little attention to discursive practices. Organizational study is based on entitative perspective, that emphasizes the boundaries of organizations and also dualism between agent and structure. Discursive practices are a social phenomenon and thus connect the agent and the structure. This article is based on discursive social psychology and the main concept is social order. Organizations are constituted by social orders, that are in turn constructed in discursive practices. Argumentative aspects are also important in discursive practices. When we look at organizations from a discursive point of view, we need tools with which to do it. Social orders are constructed in conversations and negotiations, and one possible and interesting way of studying them would be conversation analysis. Discursive point of view of organizations studies are postmodernist in nature since it sees organizations as fragmented. Discursive frame of reference is also in close connection with changes in the working-life. Work is changing into a more abstract direction, and symbols are becoming more and more important. Discursive frame of reference offers a new way of looking at this change.

Työnteko ja toiminta organisaatioissa on pääosin kielenkäyttöä: neuvottelua, puhelimessa puhumista, kirjoittamista, lukemista ja kuuntelua. Voidaan perustellusti väittää, että kielenkäyttö on organisaation toiminnan ytimessä. Perinteinen organisaatiotutkimus olettaa, että kielenkäyttö lähinnä heijastaa organisaatiotoiminnan ydintä, esimerkiksi organisaation rakennetta tai taloutta. Tämän artikkelin tavoitteena on tarkastella sitä, mitä annettavaa diskursiivisella tutkimuksella on organisaatiotutkimukselle. Artikkelissa kielenkäyt-

tö nostetaan keskeiseksi organisaatioiden ja organisaatiokulttuurin tutkimuskohteeksi. Pyrkimyksenä on osoittaa, että organisaatiot voidaan nähdä sosiaalisia suhteita ja sosiaalista järjestystä konstruoivina teksti- ja puheikäytänteinä.

Hyödynnän artikkelissa väljästi ottaen diskursiivista ja retorista sosiaalipsykologiaa. Täsmällisempiä näkökulmia on neljä. Artikkelin pääasiallinen näkökulma on sosiaalipsykologisesti painottunut diskurssianalyysi, joka on laaja teoreettis-metodologinen viitekehyks, ei niinkään teoria tai analyysimenetelmä (Potter & Wetherell 1987). Toinen näkökulma diskursiiviseen toimintaan on keskusteluanalyysi, joka on diskurssianalyysin sukulainen, mutta metodina eksaktimpi ja pyrkii diskurssianalyysia voimakkaammin empiiriseen yleistämiseen (Suoninen 1997, 12). Tämän artikkelin painopiste ei ole diskurssi- ja keskusteluanalyysin vertailussa, vaan niiden soveltamisessa organisaatioiden tutkimisessa. Tällöin voidaan perustellusti tiivistää, että ne kumpuavat samantyyppisistä sosiaalisen todellisuuden konstruktivistista luonnetta painottavista lähtökohdista. Kolmas tässä artikkelissa hyödynnettävä näkökulma on retorinen sosiaalipsykologia, joka korostaa sosiaalisen elämän argumentatiivista luonnetta (Billig 1996). Neljäs elementti on organisointumisen kielellisiä prosesseja painottava näkökulma, jossa pääpaino on organisointumisen sosiaalipsykologisilla prosesseilla, ei diskurssi- tai keskusteluanalyysin tavoin kielenkäytössä (Hosking & Morley 1991).

Artikkeli rakentuu edellä mainituille neljälle näkökulmalle seuraavasti. Diskurssianalyysi tai paremminkin diskursiivinen sosiaalipsykologia on tarkastelun lähtökohta. Tästä näkökulmasta organisaatio määritellään diskurssien luomaksi ja ylläpitämäksi sosiaalisesti järjestykseksi. Keskusteluanalyysi puolestaan tarjoaa näkökulman ja menetelmiä, kuinka sosiaalista järjestystä tuotetaan keskusteluissa. Retorisuus on yleinen, kaikkien kielenkäyttöön liittyvä piirre, joka on huomioitava kaikissa näkökulmissa. Nämä näkökulmat muodostavat artikkelin ytimen. Aluksi luon tiiviin katsauksen siihen, kuinka organisaatiotut-

* Klitokset Arja Haapakoskelle ja Kari Vesalalle artikkelin kommentoinnista

kimuksessa ollaan suhtauduttu kielen käytön asemaan. Artikkelin lopussa esitän metodologisia huomioita.

ORGANISAATIOTUTKIMUKSEN KLASSIKOT DISKURSIIVISESTA NÄKÖKULMASTA

Pyrin seuraavassa melko yleisellä tasolla hahmottamaan, miten perinteinen organisaatiotutkimus, erityisesti tieteellinen liikkeenjohto, ihmishuuhdekoulukunta (human relations), systeemiteoria ja organisaatiokulttuurin tutkimus ovat suhtuneet kieleen eli sosiaalisia suhteita konstruoiviin teksti- ja puhekäytänteiden asemaan organisaatioissa. Kyseessä ei suinkaan ole klassikoiden huolellinen analyysi, vaan katsauksen luominen klassikoihin diskursiivisesta näkökulmasta, mikä kautta osaltaan perustellaan ja oikeutetaan diskursiivinen näkökulma. On huomattava, että klassikoiden pintapuolinen tiivistäminen tekee väkivaltaa moniaineksisia ja rikkaita perinteitä kohtaan. Valitut koulukunnat ja kehittämisopit edustavat valtavirtaa, jolloin marginaaliset tutkimussuuntaukset jäävät huomiotta. Valtavirran valitsemisen perusteena on se, että ne ovat pääosin olleet organisaatioiden tutkimisen ja kehittämisen pohjana.

Tieteellinen liikkeenjohto positivistisessä hengessä ei kiinnittänyt huomiota kielenkäyttöön. Tieteellisen liikkeenjohdon ihmiskuva oli individualistinen ja mekanistinen (Hosking & Morley 1991, 47–48). Yksilöt, paitsi johtajat, ovat tieteellisen liikkeenjohdon mukaan kykenemättömiä reflektiiviseen ajatteluun, oppimiseen, itsensä kontrolloimiseen ja sosiaalisiin suhteisiin. Koska työntekijät eivät näihin kykene, johtajien pitää huolehtia organisoimisesta ja kontrollista. Tästä seuraa käsitys, että organisaatio ja yksilöt ovat erillisiä ja sosiaaliset suhteet eivät ole relevantti asia organisaatioissa.

Ihmishuuhdekoulukunta jatkoi tieteellisen liikkeenjohdon tavoin johtajien ja alaisten erottelua mm. ihmiskuvan suhteen. Ihminen sosiaalisuus oli lähinnä yksilöpsykologisten ilmiöiden aiheuttamaa, joten sosiaalisuudelle annettiin vähän sijaa. Ihmishuuhdekoulukunta käsitti tieteellisen liikkeenjohdon tavoin organisaation koneena, jossa osia (eli työntekijöitä ja muita tuotannon tekijöitä) voidaan tarpeen tullen vaihtaa. Ihmishuuhdekoulukunta ei puuttunut kielellisesti ylläpidettäviin sosiaalisiin suhteisiin. Ihmishuuhdekoulukunnan ihmiskuva ja organisaatiokäsitys muistuttaa monilta osin tieteellistä liikkeenjohtoa (Hosking &

Morley 1991, 49–50; Silén 1995, 8).

Systeemiteoriaa vaivasi paljolti samat ongelmat kuin edellisiä tutkimussuuntia. Hosking ja Morley (1991, 53–54) nostavat esille kolme ongelmaa. Ensinnäkin luonnontieteellisen metaforan vuoksi systeemiteoria painotti organisaation funktioita ja oletti organisaation eheäksi kokonaisuudeksi, eikä huomioi sosiaalisten ryhmien erilaisia intressejä ja mahdollisia valtaristiriitoja. Toiseksi systeemiteoria pitää organisaatioita biologisten organismien tavoin rakenteeltaan stabiileina. Kolmas ongelma liittyy jo edellä esille tulleen dualismiin, jossa yksilöt ja organisaatio ovat erillisiä tekijöitä. Yksilöiden suhde kontekstiin jää vaille huomiota. Systeemiteoria ei myöskään ole kiinnittänyt huomiota kielellisesti organisoituihin sosiaalisiin suhteisiin.

Mainitut kolme tutkimussuuntaa tai kehittämisoppia ovat perustuneet yksilön ja organisaation erottelevälle dualismille (Hosking & Morley 1991; ks. myös Reed 1997). Tämä lähtökohta ei juurikaan huomioi organisaatioissa ja organisaatioiden välillä vallitsevia sosiaalisia suhteita. Näistä lähtökohdista on vaikea nostaa kielenkäyttöä keskeiseksi tutkimuskohteeksi.

Organisaatiokulttuurin tutkimus osaltaan kumpusi aiemmista tutkimussuuntauksista, erityisesti systeemiteorian kritiikin pohjalta. Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on yhtymäkohtia ihmishuuhdekoulukunnan kanssa (Silén 1995). Organisaatiokulttuurin tutkimus nosti esille kollektiivisia tekijöitä, kuten arvot, symbolit, myytit ja uskomukset (Juuti 1994). Tässä mielessä tapahtui muutos edellisiin tutkimussuuntiin, joissa korostui yksilön ja organisaation välinen dualismi. Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on painottunut kognitiivinen näkökulma, kuten perusoletusten (Schein 1987), käyttöteorioiden (Argyris & Schön 1978) tai kulttuurisen tiedon (cultural knowledge) (Sackman 1991) tarkastelu. Tällainen näkökulma organisaatiokulttuuriin on monella tavalla hedelmällinen, mutta osaltaan jatkaa aiempien organisaatiotutkimusten linjaa yksilöiden ja kollektiivisten rakenteiden vastakkainasettelulla. Vaikka kollektiiviset kognitiiviset rakenteet ovat systeemiteoriaan nähden askel sosiaalisten suhteiden tarkastelun suuntaan, on kollektiiviset rakenteet paljolti rinnastettavissa organisaation rakenteeseen. Tähän vaikuttaa se, että kollektiiviset rakenteet oletetaan stabiileiksi, ihmisistä ja tilanteista riippumattomiksi.

Kaikean kaikkiaan organisaatiotutkimus on perustunut kokonaisuusnäkökulmalle (entitative perspective), joka korostaa organisaation rajoja ja eroavaisuutta muista organisaatioista sekä or-

ganisaation yhteisiä päämääriä, arvoja ja formaalia rakennetta (Hosking & Morley 1991). Tästä seuraa sosiaalisten suhteiden ja niitä konstruoivan kielenkäytön merkityksen vähäinen huomiointi. On huomattava, että kielenkäyttöä työn ja organisaatioiden yhteydessä on tutkittu melko paljonkin (Iedema & Wodak 1999). Yleensä kohteena on ollut jokin erityinen kielenkäytön muoto, kuten neuvottelu (Firth 1995). Kiinnostus on kuitenkin kohdistunut siihen, miten kieltä käytetään tietyissä tilanteissa ja näkökulma on ollut huomattavan kielitieteellinen (Iedema & Wodak 1999). Kieltä on tutkittu myös mm. organisaatioviestinnän parissa, mutta melko yleisesti organisaatiotutkimuksessa kieli on oletettu todellisuudesta erilliseksi ja todellisuutta heijastelevaksi. Tällaista lähtökohtaa voidaan nimittää representatiiviseksi eli kieli edustaa tiettyjä todellisuuden asioita ja ilmiöitä tai referentiaaliseksi (Suoninen 1997, 14), joka korostaa kielen heijastavuutta suhteessa todellisuuteen. Näille näkökulmille vaihtoehtoinen näkökulma kieleen on konstruktivistinen.

DISKURSIIVINEN SOSIAALIPSYKOLOGIA LÄHTÖKOHTANA

Kielen konstruktivistisuus merkitsee sitä, että kieli konstruoii todellisuuden. Tällainen ajattelu tapa kumpuaa sosiaalisesta konstruktivismista, joka ei ole yhtenäinen teoria vaan monia näkökulmia sisältävä lähestymistapa (Burr 1995; Heiskala 1995). Vaikka kyseessä on hajanainen lähestymistapa, sosiaalisen konstruktivismiin lähtökohdat voidaan tiivistää seuraavasti (Burr 1995, 3–5):

1. Kriittinen suhtautuminen itsestäänselvään tietoon: havaintomme eivät ole objektiivisia ja varmoja, vaan perustuvat tulkinnalle ja luokittelulle.
2. Historiallisuus ja kulttuurisidonnaisuus: ihmiset ovat jonkin historiallisen ja kulttuurisen kontekstin tuotteita.
3. Tieto syntyy sosiaalisissa prosesseissa: tieto ja totuus eivät synny objektiivisin havainnoin, vaan ne konstruoidaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tästä johtuu sosiaalisen konstruktivismiin erityinen mielenkiinto kieltä kohtaan.
4. Tieto ja sosiaalinen toiminta ovat yhtä: tietty konstruktio maailmasta tuottaa tietynlaista toi-

mintaa ja tietynlainen toiminta tuottaa tietoa.

Sosiaalinen konstruktivismi perustelee kielenkäytön keskeistä asemaa sosiaalisen maailman organisoitumista tutkittaessa. Sosiaalinen konstruktivismi on metateorian asemassa ja yksityiskohtaisempi teoria tässä yhteydessä on diskursiivinen sosiaalipsykologia, joka voidaan määritellä »kielen käytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tutkimukseksi, jossa analysoidaan yksityiskohtaisesti sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä» (Suoninen 1997, 14). Diskurssin käsite on monimerkityksen ja siinä määrin inflaation kärsinyt, että on lähes kyseenalaista käyttää koko diskurssin käsitettä. Potter ja Wetherell (1987, 146) esittävät vaihtoehdoksi tulkintarepertuaarin käsitettä, jolla he tarkoittavat »välineitä, joilla ihmiset rakentavat erilaisia versioita tapahtumista, kognitiivisista prosesseista ja muista diskursiivisista ilmiöistä». Diskurssin ja tulkintarepertuaarin käsitteet ovat lähes identtisiä. Jokinen ym. (1993, 27) pitävät diskurssin käsitettä soveliaana valta-asteiden ja institutionaalisten käytänteiden analyysissä. Tulkintarepertuaaria he puolestaan (mts. 28) pitävät soveliaana arkikielen vaihtelevuuden analyysissä. Tässä yhteydessä riittävä lähtökohhta on Jokisen ym. (mts. 27) määritelmä, jonka mukaan diskurssit ja tulkintarepertuaarit ovat »eheitä säännönmukaisia merkityssuhteiden systeemejä, jotka rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta». Määritelmä on väljä ja kattaa erilaisia diskurssin tutkimuslinjoja. Olennaista määritelmässä on diskurssien kaksoisluonne: ne konstruotuvat ja niillä konstruoidaan sosiaalista todellisuutta.

Konstruktivistisuus on siis keskeinen diskurssi-analyysin lähtökohhta ja piirre. Organisaatiotutkimuksen kannalta sosiaalisen todellisuuden konstruktivinen luonne on tärkeä huomio, koska perinteinen organisaatiotutkimus on oletanut organisaation fyysisen todellisuuden kaltaiseksi (Hosking & Morley 1991, 67). Tässä artikkelissa organisaatio käsitetään diskursiivisesti ja sosiaalisesti konstruoiduksi. Konstruktivistisuuden lisäksi diskursiivisen sosiaalipsykologian lähtökohhta ja avainkäsitteitä ovat funktionaalisuus, variaatio, kontekstuaalisuus ja toimijoiden asema (Potter & Wetherell 1987; McKinlay, Potter & Wetherell 1993; Jokinen, Juhila & Suoninen 1993).

Funktionaalisuus tarkoittaa sitä, että kielellä tehdään asioita. Tämä on suora päätelmä konstruktivistisista lähtökohdista: kielellä saaadaan asioita aikaan. Diskurssien funktionaalisuus aut-

taa selittämään sitä, että organisaatiokulttuuri konstruoidaan (diskursiivisella) toiminnalla. Toiminta ei siis ole seurausta kulttuurista, vaan toiminta on kulttuuria. Diskurssien funktionaalisuus jäsentyy kolmen dimension kautta (McKinlay, Potter & Wetherell 1993, 143–144). Ensinnäkin puheen ja tekstien seuraukset voivat olla aiottuja tai ei-aiottuja. Ihmiset eivät itse välttämättä tiedosta aikomuksiaan tehdä asioita puheella tai tekstillään. Toinen dimensio kuvaa funktioiden interpersoonallista ja ideologista tasoa eli diskurssien kontekstia, johon seuraukset vaikuttavat. Diskurssilla voidaan saada aikaan asioita paikallisesti interpersoonallisissa suhteissa, mutta myös laajemmassa kontekstissa. Diskurssien seuraukset voivat olla organisaatioissa hyvin paikallisia tai koko organisaation kattavia. Olennaista on, että jokin sama diskurssi voi vaikuttaa organisaation kaikilla tasoilla. Kolmas dimensio kuvaa funktioiden eksplisiittisyyttä ja implisiittisyyttä. Funktiot voivat olla ja usein ovat implisiittisiä, joka selittää organisaatiokulttuurin piilevää ja itsestään selvää luonnetta (vrt. Schein 1987).

Variaatio viittaa kielenkäytön vaihtelevuuteen. Diskurssija on monia ja ihmiset käyttävät erilaisia diskurssija tilanteesta riippuen. Tämä selittää sitä, että ihmiset toisinaan puhuvat ristiriitaisesti. Diskurssin käsite tuo esille kulttuurisen moninaisuuden ja monimerkitysisyyden, mikä on aiheuttanut keskustelua organisaatiokulttuurin tutkimuksessa (Frost ym 1991; Kekäle 1993; Martin 1992). Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on erotettu integraatio-, differentaatio- ja fragmentaationäkökulma. Organisaatioissa on aineksia kaikkiin näkökulmiin, joten ongelmana on luokitella ilmiöt johonkin kategoriaan (Martin 1992, 14). Diskurssianalyyssissa painotettu diskurssien variaatio (Potter & Wetherell 1987, 36–43) ylittää näkökulmaongelman. Olennainen ei olekaan kysymys kuinka hajanainen tai yhtenäinen kulttuuri on, vaan se, millaisia diskurssija variaatioita organisaatioissa on. Variaationäkökulmassa on hedelmällistä myös se, että siinä lähtökohdalla on toimintakonteksti (McKinlay, Potter & Wetherell 1993, 144), jolloin toiminta ja diskurssien variaatio ovat toisiinsa kiinnittyneitä ilmiöitä. Diskurssien variaatiota tarkasteltaessa on tärkeää huomioida vallan ja kamppailun piirteet, joten diskurssien variaatio ei ole sopusointuista, vaan usein päällekkäistä ja ristiriitaista (Nikander 1997).

Edellisissä diskurssianalyyssin käsitteissä on kontekstuaalisuus ollut selvästi läsnä eli diskurssija ei voida tarkastella kontekstistaan irrallisena. Kielen käytön konstruktivisuus ja funktionaa-

lisuus ilmenee aina jossain kontekstissa. Konteksti on kuitenkin melko abstrakti käsite, jolla voidaan viitata hyvin moniin asioihin. Diskursiivisella toiminnalla eli kielenkäytöllä on eritasoisia konteksteja: lausekontekstista aina vuorovaikutuskonteksteihin ja kulttuurisiin konteksteihin (Jokinen, Juhila ja Suoninen 1993, 51–53). Organisaation kannalta, kuten yleensäkin sosiaalisessa elämässä, olennainen asia kontekstissa on toiset ihmiset. Kieltä käytetään ihmisten välillä. Organisaatiokonteksti muotoutuu paljolti ihmisten välisistä suhteista eli siitä, kuinka ihmiset konstruivat yhdessä organisaatiotodellisuutta ja tekevät kielellä asioita. Luonnollisesti organisaatioiden kannalta olennaisia konteksteja ovat mm. toimiala, kilpailijat ja yhteiskunta.

Vaikka diskurssianalyysi liittyy yksilöihin ja siihen miten yksilöt käyttävät diskurssija, ei diskurssianalyysi ole kiinnostunut intrapsyykkisistä ilmiöistä. Olennaista on se, miten ja mihin yksilöt diskurssija käyttävät. Yksilöiden suhde diskurssija on moninainen. Yksilöiden identiteetti rakentuu diskurssien kautta, yksilöt sijoittuvat diskurssien kenttään (Harré & Gillett 1994, 36). Organisaatioissa vallitsevat diskurssit ovat yksi osa yksilön identiteettiä konstruovaa diskurssien kenttää. Toki identiteetti rakentuu muidenkin diskurssien kautta, kuten ammattiin, sukupuoleen tai perheeseen liittyvien diskurssien kautta. Käyttämällä diskurssija yksilöt samalla tuottavat ja uusintavat organisaatiokulttuuria. Esimerkiksi lääkärit käyttävät sekä identiteetin että ammattikulttuurin konstruointiin medikalisaatiodiskurssia. On myös esimerkkejä, joissa organisaation nimi muodostuu keskeiseksi identiteettiä konstruovaksi diskurssiksi.

Toimijan kiinnittymistä diskurssija on hahmoteltu diskurssin käyttäjän, subjektiposition ja kielipillisen minän käsitteillä (Burr 1995). Perinteisessä mielessä yksilöpsykologiset ilmiöt, kuten muistaminen, asennoituminen tai emootioiden ilmaiseminen, tapahtuvat suhteessa johonkin diskursiiviseen kontekstiin, kun ilmiöille annetaan nimi ja merkitys (Harré & Gillett 1994, 35–36). Olennainen on huomio, että minä (self) rakentuu diskurssien kautta, joten yksilöpsykologinen taso ei ole irrallinen vallitsevista diskurssija (mt.). Kiinnostava on myös havainto, että yksilöt tekevät oman toimintansa ymmärrettäväksi (organisaatio)kontekstin ja siinä vallitsevien diskurssien kautta antamalla selontekoja (Suoninen 1997). Ihmisen »yksilöllisyys» ja toiminta on siis vahvasti sidoksissa kontekstissa vallitseviin diskurssija.

ORGANISAATIO(KULTTUURI) DISKURSSEINA JA SOSIAALISENA JÄRJESTYKSENÄ

Diskurssien monista vivahteista on tärkeää muistaa se, että kyse on ihmisten väliin sijoittuvasta ilmiöstä. Diskurssit ovat nimenomaan sosiaalinen ilmiö. Tästä nousee niiden arvo organisaatiotutkimuksellekin. Kuten alussa havaitsimme, organisaatiotutkimus on keskittynyt yksilöihin ja organisaatioon (rakenteeseen). Yksilön ja organisaation väliin on jäänyt harmaa alue eli sosiaaliset suhteet. Teksti- ja puhekäytänteitä tutkittaessa on kyse juuri sosiaalisista suhteista. Diskurssit liittyvät olennaisella tavalla siihen, miten sosiaaliset suhteet jäsentyvät ja organisoituvat. Diskurssien avulla luodaan ja ylläpidetään tiettyä sosiaalista järjestystä.

Sosiaalinen järjestys on yleisluontoinen käsite. Keskeistä sosiaalisessa järjestyksessä ovat sosiaalisten suhteiden organisoituminen, mikä tapahtuu paljolti kielellisesti. Sosiaaliset suhteet syntyvät, kun ihmiset ja ryhmät ovat toisistaan riippuvaisia luodessaan tiettyä sosiaalista järjestystä (Hosking & Morley 1991, 66). Sosiaalinen järjestys on erilaisten merkityssysteemien ja merkitysvälitteisen eli diskursiivisen toiminnan luoma ja ylläpitämä. Sosiaalista toimintaa eritellessä ja tutkittaessa etsitään aina viime kädessä sosiaalisen järjestyksen perustaa (Peräkylä 1994, 96). Sosiaalinen järjestys ja sosiaaliset suhteet näkyvät merkityksenantoina ja toimintana. Sosiaaliseen järjestykseen liittyy myös variaatiota eli sosiaaliset järjestykset ovat pikemminkin fragmentoituneita kuin yhtenäisiä. Yksilöt kiinnittyvät sosiaaliseen järjestykseen diskursiivisella toiminnalla.

Eräs tapa edelleen jäsentää sosiaalista järjestystä on etogenia, jossa sosiaaliset toiminnat ja otellaan sen mukaan jäsentävätkö ne praktisen vai ekspressiivisen järjestyksen pohjalta (Harré 1993). Praktinen järjestys liittyy sellaiseen toimintaan, jolla ihminen pysyy hengissä eli aineellisten ja biologisten päämäärien toteuttaminen. Ekspressiivinen järjestys liittyy minän luomiseen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Keskeistä ekspressiivisessä järjestyksessä on yksilön kunnian ylläpitäminen ja halveksunnan välttäminen (Harré 1993). Organisaatioissa voisi kuvitella, että organisaation tasolla korostuu praktinen järjestys ja yksilöiden tasolla ekspressiivinen järjestys, jolloin praktisen ja ekspressiivisen järjestys kohtaavat sosiaalisissa suhteissa, minkä vuoksi ne erottamattomasti kietoutuvat toisiinsa. Harré (mt.) kuitenkin korostaa, että ihmisten toiminnassa

painottuu ekspressiivinen aspekti. Tältä pohjalta on ymmärrettävissä organisaatioiden irrationaalinen ja tehoton toiminta, koska toiminnassa ei pyritäkään praktisen aspektin mukaiseen lopputulokseen.

Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on aiheuttanut keskustelua se, voidaanko puhua yhdestä yhtenäisestä kulttuurista (integraatio-, differentaatio- ja fragmentaationäkökulma) (Frost ym 1991; Kekäle 1993; Martin 1992). Organisaatiokulttuurin alkuaikojen integraationäkökulmasta on vähitellen siirrytty differentaatio- ja fragmentaationäkökulmiin eli yhtenäisyyden oletuksen sijasta ollaan päädytty korostamaan organisaation monimerkitysisyyttä ja hajanaisuutta. On oletettavaa, että organisaatioissa tuskin on yhtä ja yhtenäistä sosiaalista järjestystä, vaan organisaatioissa on useita sosiaalisen järjestyksen alueita, esimerkiksi erilaisten ryhmien sisällä. Lisäksi sosiaaliset järjestykset ovat muuttuvaisia, vanhat korvautuvat uusilla, kun organisaation ihmiset vaihtuvat, ryhmät ja konteksti muuttuvat.

Diskurssit ovat rakennusainetta, josta sosiaalinen järjestys konstruoituu. Erilaiset diskurssit suhteutuvat ja järjestäytyvät suhteessa toisiinsa kielenkäytössä. Järjestäytyminen sisältää niin konsensusta kuin konflikteja. Tämä näkyy yhden kielellisen esityksen (esim. puhuminen, kirje tms.) ristiriitaisuuksissa ja erityisesti eri toimijoiden diskursiivisten toimintojen ristiriitaisuudessa. On helppo kuvitella, kuinka tehtaan johtajan puhe ylläpitää tuottavuuden ja tehokkuuden diskursseja, kun taas tehtaan työläisen puhe kantaa mukanaan työläisen oikeuksien, palkkavaatimusten ja vapaa-ajan viettoon liittyviä diskursseja.

Organisaatio ja sen kulttuuri on diskursiivisten toimintojen ja episodien verkko, jolla on jokin tietty sosiaalinen järjestys. Keskeistä sosiaalisessa järjestyksessä on sosiaalisten suhteiden organisoituminen (Hosking & Morley 1991). On huomattava, että sosiaalisen järjestyksen tuottaminen on toimijoille vakava käytännöllinen tehtävä (Heritage 1996, 217) eli ihmiset eivät suhtaudu välinpitämättömästi sosiaaliseen järjestykseen, vaan pyrkivät ylläpitämään jotain tiettyä, itselleen tärkeää sosiaalisen järjestyksen aluetta.

KESKUSTELU JA NEUVOTTELU SOSIAALISEN JÄRJESTYKSEN TUOTTAJINA

Kielenkäytön eräs keskeisimpiä muotoja on keskustelu, jota tutkii keskusteluanalyysi (ks. esim. Tainio 1997). Organisaatioissa ja organi-

saatioiden välillä tavalliset neuvottelut ovat keskustelua. Neuvottelua on aiemmin tutkittu suppeassa mielessä kahden (tai useamman) osapuolen välisenä, kontekstista irrallisena formaalina kommunikaationa. Viime aikoina neuvottelua on tutkittu tietyssä sosiaalisessa kontekstissa tapahtuvana vuorovaikutusprosessina (Firth 1995). Tällöin neuvottelu käsitetään laajemmassa mielessä eli kontekstisidonnaisena ilmiönä, jossa luodaan ja uusinnetaan sosiaalista todellisuutta. Neuvottelua on perusteltua tarkastella keskusteluanalyysin näkökulmasta, jolloin voidaan tutkia autenttisia arkielämän neuvotteluja ja keskusteluja nimenomaan siten, kuinka niillä konstruoidaan organisaation sosiaalista järjestystä.

Keskusteluanalyysi perustuu seuraaville neljälle periaatteille (Heritage 1996; Peräkylä 1992). Ensinnäkin puhe on toimintaa, mikä on yhteneväinen lähtökohta edellä esille tulleen diskursiivisen sosiaalipsykologian kanssa. Keskusteluanalyysi tarkastelee sitä, miten rutiininomainen yhteistyö organisoituu ihmisten kesken. Keskusteluanalyysissä sosiaalinen toiminta pilkotaan melko pieniin osiin, joiden kautta luodaan kokonaiskuvaa sosiaalisen toiminnan muodoista. Toiseksi puheen kantama toiminta ja vuorovaikutus on rakenteellisesti järjestäytyneitä. Nämä rakenteet ilmenevät puheenvuoroissa, joten toimijoiden täytyy olla orientoituneita tiettyyn rakenteelliseen kontekstiin, jotta osaavat toimia ja puhua oikein. Tämä oletus on tietyssä mielessä totaalinen, sillä järjestyksen oletetaan olevan kaikkialla, mikään vuorovaikutuksen muoto ei ole sattumaa. Tästä seuraa kolmas periaate, jonka mukaan puheen ja vuorovaikutuksen jokaista yksityiskohtaa voidaan pitää sosiaalisen järjestyksen kannalta relevanttina. Neljäs lähtökohta on kolmen edellisen kannalta välttämätön, sillä osallistuessaan vuorovaikutukseen asianosaiset ottavat kontekstin huomioon. Keskustelu ei voi olla kontekstistaan irrallinen ilmiö. On myös huomattava, että puhe-toiminta on kontekstin muovaamaa sekä samalla uusintaa ja uudistaa kontekstia.

Keskusteluanalyysissä on kiinnitetty huomiota instituutioiden läsnäoloon puheessa ja vuorovaikutuksessa. Instituutio ilmenee puheessa monessa asiassa (sanavalinnat, toiminnan kielellinen muotoileminen, keskustelun kokonaisrakenne jne.), joten on perusteltua väittää ja on myös empiirisesti todennettu, että puhujat toteuttavat institutionaalisia tehtäviään puheessa ja vuorovaikutuksessa (Peräkylä 1997). Instituutio kuitenkin eroaa organisaatiosta, vaikka niillä on myös paljon yhteneväisyyksiä. Usein keskusteluanalyysin kohteena oleva lääkärin ja potilaan vuorovai-

kutus on institutionaalista keskustelua. Se on myös olennainen osa organisaation toimintaa. Tässä esimerkissä instituutio ja organisaatio ovat hyvin lähellä toisiaan. Insituutiolla viitataan sosiologisella tavalla laajoihin yhteiskunnallisiin ilmiöihin, kuten sairaala, perhe tai uskonto. Organisaatiota voidaan joissakin tapauksissa pitää institutionaalisen muodon paikallisena ilmentymänä, kuten sairaalan toimintaa osana sairaala-instituutiota. Instituution ja organisaation eroihin sen syvemmin paneutumatta, voidaan kuitenkin vetää johtopäätös, että keskustelu olennaisella tavalla liittyy kontekstiin (esim. instituutio tai organisaatio) sekä sen muovaamiseen, uusintamiseen ja uudistamiseen.

Organisaatioiden kannalta on olennaista huomata, että keskustelulla ja neuvottelulla tuotetaan sosiaalista järjestystä (Hosking & Morley 1991). Kuten jo edellä ilmeni, sosiaalinen järjestys tai paremminkin sosiaaliset järjestykset ovat organisaation ydintä. Koska sosiaalinen järjestys perustuu ihmisten ja ryhmien välisille suhteille, on perusteltua väittää, että keskustelu ja neuvottelu on sosiaalisen järjestyksen tuottamisessa olennaisin asia. Peräkylän (1992) mukaan keskustelu on ehkäpä tärkein intersubjektiviivisen ymmärtämisen luomisen ja ylläpitämisen areenoista. Keskustelussa ylläpidetään intersubjektiviivista yhteisymmärrystä seuraavalla neljällä analyytisellä tasolla (mts. 270–273). Ensimmäinen taso liittyy edellisten puheenvuorojen ymmärtämiseen. Jokainen puheenvuoro perustuu edellisen puheenvuoron tulkinnalle, jonka pohjalta puhuja päättää millaisen puheenvuoron hän esittää. Tämä intersubjektiviivisuuden taso vaikuttaa itsestään selvältä ja käytännön keskustelussa se tapahtuukin itsestään selvästi, mutta on ehdoton edellytys yhteisymmärryksen luomiselle. Toinen taso liittyy tulkintaan keskustelun vaiheesta eli siihen milloin on sovelias vaihtaa puheenaihetta tai lopettaa keskustelu. Kolmas intersubjektiviivisuuden taso liittyy puheen ja keskustelun kontekstiin. Jo arkisiinkin kokemuksiin perustuen voimme todeta, että ihmiset puhuvat eri tavalla erilaisissa konteksteissa. Organisaatiotutkimuksen näkökulmasta on erityisen kiinnostavaa, millaisia keskustelun muotoja ja sisältöjä organisaatioissa ylläpidetään. Neljäs taso liittyy edellisiä enemmän keskustelun sisältöön, sillä puhuttu vuorovaikutus »edellyttää jaetun huomion kohdentamista puheen aiheena oleviin asioihin» (mts. 273). Jaettu huomio rakentuu yksittäisistä puheenvuoroista ja sanoista.

Mainitut intersubjektiviivisuuden tasot osoittavat, kuinka pienillä ja arkisilla diskursiivisilla teoilla

luodaan sosiaalista järjestystä. Keskusteluanalyysi on kiinnostunut, miten intersubjektivuus syntyy ja konstruoituu erialaisilla intersubjektivisuuden tasoilla. Kyse on nimenomaan empiirisestä näkökulmasta eli siitä kuinka puhujat tuottavat sosiaalisella toiminnalla yhteisymmärrystä ja sosiaalista järjestystä.

DISKURSSIEN DILEMMAATTISUUS JA RETORISUUS

Diskurssien erityinen piirre on niiden retorisuus. Organisaation toimintavat, päätökset ja itse asiassa koko organisaation olemassaolo ja kulttuuri legitimoidaan retorisin keinoin. Retoriikan tutkimus on yleistynyt viime vuosina sosiaalipsykologiassa, ammentaen inspiraationsa antiikin Kreikasta (Billig 1996; Summa 1995). Diskurssien retorisuus juontuu siitä, että sosiaalinen todellisuus on luonteeltaan dilemmaattista (Billig et al. 1988). Dilemmaattisuus tarkoittaa sitä, että sosiaaliseen todellisuuteen liittyvät ilmiöt kuten arvot, uskomukset ja asenteet ovat ristiriitaisia, mikä aiheuttaa argumentointia eli puolustamista ja kritiikkiä. Dilemmaattisuus on argumentaatiokontekstin ja diskurssien luonnollinen piirre, eikä dilemmaattisuus välttämättä aiheuta ihmisille ahdistusta, kuten esimerkiksi perinteiset asenneteoriat (kognitiivisen dissonanssin teoria) olettavat. Ristiriitaisuutta ratkotaan arkisissa vuorovaikutustilanteissa usein rutiininomaisesti, vastustavia ja puolustavia argumentteja esitetään luontevasti, eikä se aiheuta uhkaa sosiaalisen järjestyksen olemassaololle. Dilemmaattisuus voi olla eksplisiittistä tai implisiittistä, mikä aiheuttaa tutkimuksellisesti erityisiä haasteita (Billig et al 1988). Implisiittisyys ilmenee siten, että argumentin esittäminen tai siihen asettautuminen sisältää myös aina vasta-argumentin läsnäolon, joko eksplisiittisen tai implisiittisen (Billig 1996). Esimerkiksi tiimiorganisaation puolesta argumentoinen pitää sisällään aina sen vaihtoehdon, että tiimiorganisaatio ei olisikaan hyvä ja tehokas. Mikäli tätä vaihtoehtoa ei olisi, ei tiimiorganisaation hyvyden puolesta tarvitsisi argumentoida.

Argumentit ovat sosiaalisia tuotteita, joten yksilö asettautuu tiettyihin argumentteihin. Analyysitason muutos yksilöstä sosiaaliseen on metodologisesti tärkeä huomio. Samoin dilemmaattisuus on nimenomaan sosiaalisen todellisuuden piirre, eikä niinkään liity yksilölliseen päätöksentekoprosessiin, vaikka toki yksilöt joutuvat elämään dilemmaattisessa sosiaalisessa todellisuudessa.

On kuitenkin huomattava, että argumentointi tapahtuu aina suhteessa toisiin ihmisiin, joten argumentatiivisuus ja dilemmaattisuus ovat olennaisella tavalla sosiaalisen järjestyksen piirteitä.

Retorinen sosiaalipsykologia on ollut kiinnostunut sosiaalisesta todellisuudesta yleisellä tasolla, mutta sosiaalisen todellisuuden retorista luonnetta korostavat näkemykset ovat siirrettävissä myös organisaatiokontekstiin. Esimerkiksi Billig et al. (1988) analyysi ideologioiden dilemmaattisuudesta on sovellettavissa paljolti organisaatioihin, onhan organisaatiot tärkeitä ideologioiden esiintymisareenoita. Organisaatiota voidaan pitää argumentaatiokontekstina, jossa esitetään perusteluja. Argumentaatiokonteksti eli tässä tapauksessa organisaatio pitää sisällään tiettyjä diskursseja, joilla perustellaan asioita. On varmasti olemassa kaikille organisaatioille yhteisiä perusteluja (kuten taloudellisuus), jotka kuitenkin saavat erilaisia muotoja. Yleisten perustelujen lisäksi on olemassa jokaiselle organisaatiolle erityisiä perusteluja, jotka liittyvät esimerkiksi organisaation historiaan, toimialaan tai paikallisiin oloihin. Kuten jo edellä tuli esille, diskurssit eivät ole yksioikoisia ja ristiriidattomia, vaan jonkun diskurssin ilmeneminen on jo itsessään ristiriitoja sisältävää, jolloin kyseisen diskurssin käyttäminen aiheuttaa argumentointia. Esimerkiksi edellä ollut taloudellisuuden diskurssi voi saada hyvin erilaisia muotoja ja ilmetä eri tavalla.

Retoriikkaa ja argumentaatioanalyysia ollaan sovellettu hallinnon ja yhteiskunnan tutkimiseen (Aro 1997; Summa 1995), mutta vähemmän organisaatioiden tutkimiseen. Alvesson (1993) on esittänyt asiantuntijaorganisaation tai tietointensiivisen organisaation tutkimiseen retorista näkökulmaa, koska asiantuntijuus perustuu retorisiin keinoihin, joilla henkilö vakuuttaa olevansa asiantuntija. Retorinen näkökulma on siis perusteltu asiantuntijaorganisaatioiden tutkimiseen ja todennäköisesti monen muunkin organisaatiotyypin tutkimukseen. Saattaa olla, että esimerkiksi pitkälle automatisoidussa teollisuudessa retorinen näkökulma ei ole hedelmällinen, vaikka sielläkin ihmisten välinen kommunikaatio perustuu kielenkäyttöön ja siten retoriikkaan.

DISKURSSIEN TUTKIMINEN: METODOLOGISIA NÄKÖKULMIA

Organisaatiotutkimuksen diskursiivisista lähtökohdista on aiheellista kysyä mitä tutkitaan ja

miten? Aineistoksi kelpaa periaatteessa mikä tahansa organisaatioissa ilmenevä kielenkäytön muoto: puhuminen, haastattelu, keskustelu, kokous, pöytäkirja, muistio, sähköpostiviestit ja useat erilaiset dokumentit. Atkinson ja Coffey (1997) esittelevät dokumenttien, esimerkiksi tilinpäätösten analyysia. Kyse ei ole pelkästään muuta aineistoa täydentävästä analyysistä, vaan aivan omasta analyysikohteesta (mt.). Dokumenteilla konstruoidaan tiettyä sosiaalisen todellisuuden osaa, joka saattaa olla hyvinkin merkitsevä (esim. organisaation toiminta-ajatus tai toimintakertomus).

Diskurssien tutkimus on kysymyksenasettelunsa ja teoreettisten lähtökohtiensa puolesta kvalitatiivista. Toki aineistosta voidaan tehdä erilaisia kvantitatiivisia luokituksia, mutta peruslähtökohta on jokin teksti- tai puheaineisto, joka analyysin alussa on tekstimuodossa. Analyysi on aineistosidonnaista ja diskurssin tutkimusta pidetään käsityömäisenä rakenteluna ja kehittelynä (Suoninen 1997, 31), joten yleisiä diskurssien analyysimenetelmiä ei ole (mistä johtuen nimitys diskurssianalyysi on hieman harhaanjohtava). Potter ja Wetherell (1987) ovat esittäneet kymmenen vaihetta diskurssien tutkimiseen, jotka ovat melko yleisluontoisia. Tavallisimmin diskurssien analyysi edellyttää erilaista luokittamista sekä yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien etsimistä. On kuitenkin huomattava, että analyysi ei saa pysähtyä erilaisten aiheiden (esim. johtaminen, tiedon kulku) analyysiin, vaan on syvällisemmin paneuduttava erilaisiin diskursseihin, jotka voidaan tehdä ymmärrettäväksi hyvinkin erilaisissa aiheissa (Suoninen 1997, 68). Olennaista analyysissa on havaita se seikka, että analyysiyksikkönä on diskurssi, ei yksilö tai vastaaja, kuten usein tutkimuksessa. Etusijan saavat puhe- ja tekstikäytänteissä ilmenevät diskurssit. Tässä artikkelissa esitetyistä lähtökohdista analyysi kohdentuu diskurssihin ja erityisesti siihen, kuinka diskurssilla konstruoidaan tietynlaista sosiaalista järjestystä. Analyysitaso on hieman poikkeava organisaatio- tasosta, koska jokin sosiaalinen järjestys ei välttämättä rajaudu johonkin tiettyyn organisaation, vaan sosiaalisen järjestyksen piiriin voi kuulu muitakin organisaatioita ja toimijoita (yhteistyökumppaneita, asiakkaita jne.).

Diskurssianalyysin aineiston pienuuden vuoksi on huomiota kiinnitettävä yleistettävyyteen. Mikäli kohteena on jokin organisaatio, voidaan Alasuutarin (1994, 209–211) tavoin käyttää paikallisen selittämisen ja suhteuttamisen käsitteitä. Paikallinen selittäminen viittaa siihen, että ilmiötä selitetään paikallisesti, esimerkiksi organi-

saatioissa. Suhteuttaminen tarkoittaa aineiston analyysin pohjalta tapahtuvan abstraktiotason nostoa ja siten tutkittavan kohteen tai ilmiön suhteuttamista teoreettisella tasolla johonkin laajempaan viitekehukseen. Toinen mahdollisuus lähestyä yleistämisen ongelmaa on mahdollisuuden yleistettävyyden (Peräkylä 1995, 48) eli kiinnittää huomio siihen mikä kaikki on kulttuurisesti mahdollista (Suoninen 1997, 28). Pienenkin aineiston perusteella voidaan löytää kulttuurisia malleja ja diskursseja, jotka kertovat tietyistä mahdollisuuksista, mutta pieni aineisto ei suoraan kerro ilmiöiden yleisyyksistä ja levinneisyyksistä.

Organisaatioiden diskursiiviseen tutkimuksen työkaluja tarjoaa keskusteluanalyysi, nimenomaan keskusteluiden tutkimiseen. Kuten aiemmin tuli esille, keskustelu on keskeinen, mutta ei ainoa diskursiivisen toiminnan muoto organisaatioissa. Keskusteluanalyysin yksityiskohtaisia tutkimusmenetelmiä ei tässä esitellä tarkemmin, mutta keskusteluanalyysi tarjoaa empiricalähtöisen lähestymistavan (ks. esim. Tainio 1997)

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tämän artikkelin keskeinen ajatus on nostaa diskursiiviset käytänteet organisaatiotutkimuksen piiriin ja jopa keskiöön. Esitettyä diskursiivista näkökulmaa voidaan pitää uutena näkökulmana organisaatioiden tutkimisessa, vaikka melko paljon viime aikaisessa organisaatioiden tutkimisessa ja kehittämisessä korostuu konstruktionistinen näkökulma ja diskurssien tutkimus (ks. esim. Juuti 1999). On nähtävissä tarve systemaattiselle diskursiiviselle organisaatioteorialle, jonka ituja tämä artikkeli luo. Diskurssien tutkiminen on jo vakiinnuttanut paikkansa yhteiskunnallis-käyttätymistieteellisessä tutkimuksessa, jolloin kyse on olemassaolevan tutkimusnäkökulman soveltamisesta organisaatiokontekstiin.

Tässä artikkelissa esitetyt diskursiiviset näkökulmat perustuvat konstruktionistiseen todellisuuskäsitykseen. Toisin sanoen oletuksena on, että diskursiivinen toiminta ei pelkästään ole seurausta joistain tekijöistä, vaan samalla konstruoi sitä sosiaalista todellisuutta, jossa toiminta tapahtuu. Esitetyt näkökulmat asettuvat konstruktionismin sateenvarjon alle, mutta ne sisältävät erilaisia aineksia ja lähestymistapoja, eivätkä suinkaan ole ristiriidattomia. Seuraavassa taulukossa on esitetty kunkin näkökulman keskeiset käsitteet ja näkökulmat sekä suhde organisaatiotutkimukseen:

| suuntaus/koulukunta | keskeiset käsitteet ja näkökulmat | anti organisaatiotutkimukselle |
|---|--|--|
| diskurssianalyysi tai diskursiivinen sosiaalipsykologia | <ul style="list-style-type: none"> – diskurssi – tulkintarepertuaari – sosiaalisen todellisuuden konstruktionistinen ja diskursiivinen luonne | <ul style="list-style-type: none"> – sosiaalisen todellisuuden hahmottaminen diskursiivisena eli miten kieli osallistuu sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen |
| Keskusteluanalyysi | <ul style="list-style-type: none"> – keskustelun empiirinen analyysi – keskustelun organisoituminen – sosiaalisen järjestyksen tuottaminen | <ul style="list-style-type: none"> – empiiriset analyysimenetelmät – keskustelun merkitys sosiaalisen järjestyksen tuottamisessa |
| retorinen sosiaalipsykologia | <ul style="list-style-type: none"> – dilemmaattisuus, retorisuus, argumentatiivinen konteksti | <ul style="list-style-type: none"> – sosiaalisen todellisuuden dilemmaattisen ja retorisen luonteen tunnistaminen |
| organisoitumisen sosiaalipsykologinen tutkimus | <ul style="list-style-type: none"> – sosiaalinen järjestys – neuvottelu sosiaalisen järjestyksen konstruomisessa | <ul style="list-style-type: none"> – organisaation hahmottaminen organisoituna eli sosiaalista järjestystä tuottavana prosessina |

Karkeasti tiivistäen artikkelissa esitetty teoreettinen näkökulma olettaa organisaatiot diskursiivisesti tuotetuiksi sosiaalisiksi järjestyksiksi, joita voidaan empiirisesti lähestyä esimerkiksi keskusteluanalyysin avulla. Diskursiivisen toiminnan erityinen piirre on dilemmaattisuus ja retorisuus.

Diskursiivinen näkökulma kyseenalaistaa käsityksen organisaatiosta yhtenäisenä kokonaisuutena. Artikkelissa viitattiin kritiikkiin, joka kohdistuu dualistiseen käsitykseen organisaatiosta ja yksilöistä (Hosking & Morley 1991). Organisaatio voidaan pikemminkin mieltää erilaisten sosiaalisten järjestysten ja sosiaalisten suhteiden kudelmaksi. Diskursiivinen organisaatiokuva perustuu siis sosiaalisen tason ilmiöihin. Ontologisesti organisaatio on yksilöiden yläpuolella olevaa, mutta organisaatio ei ole organisaatiokaaviollla kuvattava yksi yhtenäinen struktuuri. Sosiaalinen järjestys sijoittuu näiden tasojen väliin. On huomattava, että sosiaalinen järjestys ei tiukasti rajaudu tietyn organisaation sisälle, vaan monet tekijät (ammattiryhmät, suhteet asiakkaisiin ja yhteiskumppaneihin) aiheuttavat sen, että organisaatio on sirpaleinen, eikä organisaation rajoja voida yksiselitteisesti määritellä. Tähän vaikuttaa myös se, että organisaatiossa vallitsevat diskurssit ovat todennäköisesti yleisiä monissa muissakin organisaatioissa ja konteksteissa. Tällaista sirpaleista organisaatiokäsitystä voitaisiin nimittää postmoderniksi organisaatiokuvaksi siinä mielessä, että se kritisoi modernin ajan kertomusta yhtenäisistä organisaatioista. Pirstaleinen organisaatiokuva kytkee luontevasti organisaation osaksi yhteiskuntaa ja kulttuuria. Orga-

nisaatioiden sosiaalista järjestystä konstruoivat diskurssit ovat aina jonkin yhteiskunnan ja kulttuurin tuotteita, joten organisaatio on rakentunut yhteiskunnasta ja kulttuurista, samalla kuitenkin uusintaen ja muovaten ympäröivää yhteiskuntaa ja kulttuuria.

Esitetyllä organisaatiokäsityksellä on monia yhtymäkohtia organisaatioiden ja työn muutokseen. Muutos kohti symboli- tai tietointensiivistä työtä on melko yksiselitteisesti tunnustettu ilmiö. Työn sisältö ja kohde ovat muuttuneet konkreettisesta ja fyysisestä kohti symbolimaailmaa ja abstraktia. Tutkiessaan työorganisaatioiden muutosta Zuboff (1990) nimitti työn muutosta tekstilistämiseksi. Perinteinen fyysinen, kehoon ja taitoihin perustuva työ muuttui symbolipohjaiseksi valvontatyöksi. Olennainen osa muutosta on kommunikaation lisääntyminen. Varsin paljon työn suorittamista vaatii kommunikaatiota eli merkitysvälitteistä toimintaa. En tarkoita, että inhimillinen kommunikaatio sinänsä olisi lisääntynyt, mutta työnteossa vaadittava kommunikaatio on lisääntynyt ja kommunikaatiovälitteet monipuolistuneet. Työn ja organisaatioiden muutoksen liittyy olennaisella tavalla teknologian ja tietotekniikan kehittyminen. Tietotekniikka ja tietoverkot perustuvat symboliseen toimintaan eli hyvin paljon tekstipohjaiseen työhön ja kommunikaatioon. Näiden työn muutosten pohjalta on luontevaa kiinnittää huomiota työssä ja organisaatioissa puheeseen ja teksteihin eli diskursiiviseen toimintaan. Kun työ ja työnteko on siirtynyt tayloristisista liikeradoista merkitysten tuottamiseen ja tulkintaan, on perusteltua, että myös tutkimuksen

teoreettinen ja metodologinen viitekehys pohjautuu merkityksiin ja diskursseihin.

Esitetty pirstaleinen organisaatiokuva on sovelias hajautettujen, verkostomaisten ja globalisoituvien organisaatioiden tarkastelussa. Toisinaan on jopa esitetty, että organisaatiot väistyvät verkostojen tieltä. Tällainen argumentaatio perustuu paljolti teknologiseen determinismiin, jolloin verkostoituminen nähdään tietoverkkojen ehdoilla tapahtuvana. Nähdäkseni tietynlaisia sosiaalisia järjestyksen alueita tulee aina olemaan, nimitetään niitä sitten organisaatioiksi tai verkostoiksi. Yksiselitteinen kehityskulku kuitenkin lienee organisaatioiden välisen yhteistyön, yhteisten prosessien ja väliaikaisten projektien lisääntyminen, jolloin tässä esitetty pirstaleinen, erilaisista sosiaalisista järjestyksistä koostuva näkökulma on sopiva analyysitaso, koska tietyt sosiaalisen järjestyksen alueet eivät välttämättä rajaudu yhden organisaation sisälle, vaan usean organisaation välille.

Organisaatioteorioiden tärkeitä ulottuvuuksia ovat kontrollin luonteen ymmärtäminen ja mahdollinen toteuttaminen sekä organisaatioiden kehittäminen. Diskursiivinen näkökulma sisältää lähtökohtaisesti kriittistä aineista, koska kontrollin paljastaminen on yksi diskurssianalyysin keskeinen tavoite, erityisesti kriittisessä diskurssianalyysissä (Fairclough 1989). Kontrollin luonne on organisaatiokulttuurin tutkimuksen myötä siirtynyt pakottavasta kontrollista normatiiviseen kontrolliin, jolloin kontrollin muodot ovat sisäistyneet vuorovaikutukseen ja toimintaan (Kunda 1992). Tällöin on tärkeää kiinnittää huomiota vuorovaikutuksessa ilmeneviin diskursseihin, joissa normatiivinen kontrolli ja valta paljolti piilee. Tämä vallan ja kontrollin paljastaminen ja alistavien merkityssysteemien purkamisen on tavallaan käänteistä kontrollin toteuttamiselle. Organisaatioiden toiminta perustuu kontrollille ja vallankäytölle, ja organisaation johto käyttää ainakin jossain määrin valtaa organisaatioissa. Johdolla on myös ilmeinen tarve tehostaa organisaation kontrollia, jotta organisaation toiminta tehostuu. Tarjoaako diskursiivinen näkökulma useiden organisaatioteorioiden tapaan välineitä organisaation kontrolliin? Nähdäkseni se voi tarjota, mutta on tutkimuseettisesti arveluttavaa soveltaa diskursiivista näkökulmaa kontrollin toteuttamiseen. Perustaltaan diskursiivinen näkökulma lisää ymmärrystä organisaation sosiaalisen todellisuuden luonteesta ja tästä ymmärryksestä voi seurata erilaisia asioita, kuten kontrollin lisäämistä tai alistavien merkityssysteemien purkamista. Tällöin nousee esille kysymys myös organisaation

kehittämisestä, mitä diskursiivinen näkökulma tarjoaa kehittämislle? Organisaatioiden kehittämisen tulisi aina perustua sosiaalisen järjestyksen ymmärtämiselle ja sen edelleen kehittämislle. Organisaatiotutkimuksessa on painotettu, että organisaatioiden voidaan sanoa muuttuneen vasta, kun niiden kielenkäyttö on muuttunut (Swales & Rogers 1995). Tällöin diskursiivinen näkökulma tarjoaa näköalapaikan todentaa ja ymmärtää organisaation muutosta. Oma problematiikkansa on niiden välineiden pohtiminen, joilla kielenkäytön muutosta voidaan edistää, mihin en tässä yhteydessä puutu. Diskursiivinen näkökulma asemoituu korostuneemmin ymmärtävään, lähinnä sosiologiseen tutkimusperinteeseen, mutta merkkejä diskursiivisen näkökulman soveltamisesta toiminnan kehittämiseen myös on, toistaiseksi lähinnä sosiaali- ja terapiatyön alueella (Suoninen 1997).

Diskursiivisen organisaatiotutkimuksen vahvuutena on se, että tutkimusaineistona voidaan käyttää aitoja organisaation elämään liittyviä dokumentteja ja havaintoja. Relevanttia aineistoa on monenlaista. Toki samaa aineistoa voidaan analysoida monista näkökulmista, eli diskursiivinen näkökulma ei aineistoina puolesta ole erityisessä asemassa, vaan kyse on näkökulmasta. Tutkimusaineistoa ei tarvitse kokonaan erikseen kerätä, vaan sitä on valmiina olemassa (kirjeet, vuosikertomukset, sähköpostit, raportit yms.), minkä lisäksi aineistoa täytyy myös kerätä, esimerkiksi nauhoittamalla kokouksia tai asiakkaiden kohtaamisia. Analysoinnin kannalta erityisen suuri haaste on se, kuinka diskursiivisista käytänteistä onnistutaan muotoilemaan näkökulma kokonaisen organisaation toimintaan, eikä pelkästään johonkin sen osaan, kuten neuvotteluihin. Ongelmana on, kuinka pirstaleisesta, diskurssien kudelmasta lähtevästä näkökulmasta voidaan tarkastella jotain tiettyä organisaatiota eli onko perusteltua puhua organisaatiosta yhtenä kokonaisuutena? Joissakin tapauksissa saattaa olla vaikea määrittellä, mikä on organisaatio, kun toimijat ovat löyhästi sidoksissa organisaatioon. Tällaisia tapauksia ovat mm. pätkätöiden käyttö ja toimintojen ulkoistaminen. On kuitenkin muistettava, että on edelleen paljon organisaatioita, jotka voidaan selkeästi määrittellä erillisiksi muista organisaatioista.

Tässä artikkelissa on hahmoteltu diskursiivisesti orientoitunutta teoreettista ja metodologista käsitteistöä organisaatiotutkimukseen. Sovellettu käsitteistö on osoittautunut yhteiskunta- ja kielitieteissä elinvoimaiseksi, mutta organisaatioteksti saattaa asettaa lähestymistavalle uusia

haasteita, koska organisaatioiden tutkiminen on usein sidoksissa organisaatioiden kehittämiseen ja johtamiseen. Tärkeä kysymys on se, onko diskursiivinen lähestymistapa perusteltu kehittämisen ja johtamisen näkökulmasta.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (1994) Laadullinen tutkimus. 2. painos. Tampere: Vastapaino
- Alvesson, M. (1993) Organizations as Rhetoric: Knowledge-Intensive Firms and the Struggle with Ambiguity. *Journal of Management Studies*. Vol. 30, No.6, 997–1015.
- Argyris, C. & Schön, D. A. (1978) *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Aro, J. (1997) Tietoyhteiskunta: epookkiteoriaa, retoriikkaa vai yhteiskuntateoriaa? Teoksessa: Stachon, K. (toim.): *Näkökulmia tietoyhteiskuntaan*. Tampere: Gaudeamus
- Atkinson, P. & Coffey, A. (1997) *Analysing Documentary Realities*. In Silverman, D. (eds.) *Qualitative Research – Theory, Method and Practice*. London: Sage.
- Billig, M., Condor, S., Edwards, D., Gane, M., Middleton, D. & Radley, A. (1988) *Ideological Dilemmas. A Social Psychology of Everyday Thinking*. London: Sage.
- Billig, M. (1996) *Arguing and Thinkig: A Rhetorical Approach to Social Psychology*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Burr, V. (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Fairclough, N. (1989) *Language and Power*. London: Longman.
- Firth, A. (eds.)(1995) *The Discourse of Negotiation*. Oxford: Pergamon.
- Frost, P., Moore, L., Louis, M., Lundberg, C. & Martin, J. (1991)(eds.) *Reframing Organizational Culture*. Newbury Park: Sage.
- Harré, R. (1993) *Social Being*. 2nd ed. Oxford: Blackwell.
- Harré, R. & Gillett, G. (1994) *Discursive mind*. London: Sage
- Heiskala, R. (1995) *Sosiaalinen konstruktionismi*. Teoksessa Heiskala, R. (toim.) *Sosiologisen teorian nykysuuntauksia*. 2.p. Tampere: Gaudeamus.
- Heritage, J. (1996) *Harold Garfinkel ja etnometodologia*. Jyväskylä: Gaudeamus.
- Hosking, D-M. & Morley, I.E. (1991) *A Social Psychology of Organizing – People, Processes and Contexts*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Iedema, R. & Wodak, R. (1999) *Introduction: organizational discourses and practices*. *Discourse & Society*. Vol 10(1), 5–19.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1994) *Diskursiivianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. (1992) *Yrityskulttuurin murros*. Tampere: Aavaranta
- Juuti, P. (1999) *Viimeaikaisia näkymiä organisaation kehittämisestä*. *Aikuiskasvatus* 1, 23–36.
- Kekäle, J. (1993) *Organisaatiokulttuurin tutkimuksen kolme näkökulmaa*. *Psykologia* 5, 320–327.
- Martin, J. (1992) *Cultures in Organizations*. New York: Oxford University Press.
- McKinlay, A., Potter, J. & Wetherell, M. (1993): *Discourse analysis and social representations*. In Breckwell G. M. & Canter, D.V. (eds.): *Empirical Approaches to Social Representations*. Oxford: Clarendon Press.
- Nikander, P. (1997): *Diskursiivinen käänne (sosiaali-)psykologiassa*. *Psykologia* 6/1997, 404–414.
- Peräkylä, A. (1992) *Toiminta, rakenne ja intersubjektiveetti keskusteluanalyysissa*. *Sosiologia* 4/1992, 264–276.
- Peräkylä, A. (1994) *Saarnaaja ja eksegeetti*. Teoksessa Weckroth, K. & Tolkki-Nikkonen, M. (toim.) *Jos A niin*. Tampere: Vastapaino.
- Peräkylä, A. (1995) *Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteet ja ihmiskuva*. Teoksessa Leskinen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Peräkylä, A. (1997) *Institutionaalinen keskustelu*. Teoksessa Tainio, L. (toim.) *Keskusteluanalyysin perusteet*. Tampere: Vastapaino.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987): *Discourse and social psychology*. London: Sage.
- Reed, M.I. (1997) *In Praise of Duality and Dualism: Rethinking Agency and Structure in Organizational Analysis*. *Organization Studies* 18/1, 21–42.
- Sackman, S.A. (1991) *Cultural Knowledge in Organizations*. Newbury Park: Sage.
- Schein, E. H. (1987) *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Espoo: Weilin+Göös.
- Senge, P. M. (1990) *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Silén, T. (1995) *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen: Kahden yrityksen kulttuurimuutosprosessin ja TQM-järjestelmän soveltamisen tarkastelu*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Summa, H. (1995) *Retoriikka ja argumentaatioanalyysi yhteiskuntatutkimuksessa*. Teoksessa Leskinen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Suoninen, E. (1997) *Miten tutkia moniäänistä ihmistä?* Tampere: Tampereen yliopisto.
- Swales, J.M. & Rogers, P.S. (1995) *Discourse and the projection of corporate culture: the Mission Statement*. *Discourse & Society*. Vol. 6(2): 223–242.
- Tainio, L. (toim.)(1997) *Keskusteluanalyysin perusteet*. Tampere: Vastapaino.
- Zuboff, S. (1990) *Viisaan koneen aikakausi*. Helsinki: Otava.