

Sosiaalisten liikkeiden tutkimusperinne liikkeenjohdon tutkimuksessa: Mitä, miksi ja millä seurauksilla?

Juha Laurila

THE CONCEPTUALISATION OF MANAGEMENT AS MANAGERIAL SOCIAL MOVEMENTS: POTENTIALS AND IMPLICATIONS FOR MANAGEMENT RESEARCH

The concepts and approaches developed in sociologically and social psychologically oriented research on social movements have large potential in the study of managerial agency and organisational change. In this paper the main advancements in the literature of social movements and its proposed applications to management research are discussed. In addition the yet unrealized potential of the social movements approach to management in empirical research settings is evaluated.

Keywords: social movements, organisational change

Sosiaalisena liikkeenä voidaan pitää sosiaalista yhdenmukaisuutta osoittavaa, ilman ennakkosuunnittelua ja systemaattista muodollista organisoitumista tapahtuvaa tavoitteellista sosiaalista yhteistoimintaa, joka suuntautuu yleensä joltain toista sosiaalista elementtiä kohti. Esimerkkejä näkyvistä liikkeistä ovat mellakat, protestiliikkeet ja uskonnolliset liikkeet. Riippumatta siitä, että liikkeiden tutkimuksessa on erityisesti keskitytty näkyviin ja usein sosiaalisesti ongelmallisiksi katsottuihin ilmiöihin, sosiaaliset liikkeet on alettu nähdä yhtenä muotona yleistä sosiaalista käyttäytymistä (Cohen 1985). On lisäksi ilmeistä, että sosiaaliset liikkeet eivät rajoitu vain näkyvään toimintaan, vaan että niille on löydettävissä vastinpareja erilaisessa vähän näkyvässä sosiaalisessa vaikuttamisessa ja yhteistoiminnassa.

Tämän artikkelin tarkoituksena on hahmotella lähtökohtia liikkeenjohdon käsitteellistämislle sosiaalisten liikkeiden kaltaisena ilmiönä. Tehtävä aloitetaan tarkastelemalla liikkeiden tutkimuksen pääsuuntia, niiden keskeisiä tuloksia ja kriittikiä. Tämän jälkeen arvioidaan liikkeiden kä-

sitteellistämistavan teoreettista potentiaalia, sen lähtökohdista jo tähän mennessä saavutettuja tuloksia ja kehityksessä olevaa tutkimusohjelmaa.

1 SOSIAALISTEN LIIKKEIDEN KÄSITTEELLISTÄMISTAVAT

Klassinen joukkopsykologia: liikkeiden irrationalisuus ja sisäinen eriytymättömyys

Sosiaalisten liikkeiden tutkimusta on tehty historian aikana useista teoreettisista näkökulmista. Näin myös koko ilmiö on määritelty eri aikoina eri tavoin. Lähtökohtana klassisissa joukkopsykologisissa tarkasteluissa (esim. Le Bon 1903, Trotter 1916, McDougall 1927) on ihmisjoukkojen aikaansaama epäjärjestys ja häiriö yhteiskunnan normaalille toiminnalle. Tällöin näiden ilmiöiden teoretisoinnissa joukkoliikkeet on nähty luonteeltaan irrationalisina, anonyymeinä ja sisäisesti homogeenisinä yhteiskunnallista järjestystä uhkaavina voimina, joissa omaksuttu toimintamalli leviää suggestion omaisesti tuottaen ennalta arvaamatonta tuhoa. Joukkopsykologian tavoitteena on ollut selvittää tämän yhdenmukaisuutta osoittavan, ilman ennakkosuunnittelua tapahtuvan sosiaalisen käyttäytymisen psykologinen perusta (Reicher 1984, 1).

Klassisten joukkopsykologisten tarkastelujen ansioina ovat sosiaalisen vaikutuksen ilmiöiden havaitseminen joukoissa ja joukkoliikkeiden kehityksen syklistyyden, äärimmäisyyden ja dogmaattisuuden käsitteellistäminen. Klassisten joukkopsykologisten selitysten sovellettavuutta kollektiivisen toiminnan ja sosiaalisten liikkeiden selitystapana rajoittaa kuitenkin se, että ne perustuvat pääsääntöisesti joko inhimillisiin vaistoihin (esim. ryhmämieli, Trotter 1916) tai ihmisjoukkojen johtajien ominaisuuksiin (karismaattinen johtajuus ja joukkosuggestio, Le Bon 1903).

Yleisemmin klassisia joukkopsykologisia tarkasteluja on kritisoitu neljästä piirteestä, jotka ovat olleet näkyvissä myös myöhemmässä sosiaalisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa (vrt. Reicher 1982, 46–55 ja 1984, 1–2).

1. Universalismi. Klassinen joukkopsykologia ei ota huomioon joukkojen toiminnan yhteiskunnallisia ja kontekstuaalisia syitä eikä pysty selittämään, miksi joukkoliike ei leviä rajatta.

2. Abnormaalius. Joukkoliikkeitä ja joukkopsykologisia ilmiöitä käsitellään tavanomaisesta käyttäytymisestä erillään. Näin niiden on nähty selittyvän jostain muusta kuin tavanomaisen käyttäytymisen.

3. Psykologinen reduktionismi. Joukkopsykologisesa tarkastelussa sosiaalisen tason käsitteiden sijaan viitataan yksilöllisiin vaistoihin ja sosiaalisen tason ilmiöt ovat siinä vain aggregoitua yksilötason interaktiota.

4. Oletus joukkojen homogeenisyydestä. Ulospäin yhtenäiseltä vaikuttava ihmisjoukko saattaa kuitenkin koostua useista keskenään eroavista sosiaalisista elementeistä.

Kollektiivisen käyttäytymisen tutkimussuunta: liikkeet yhteiskunnallisen kontekstin heijastuksina

1900-luvun puolivälissä alkoi vahvistua käsitys joukkoliikkeistä oman kontekstinsa heijastuksena ja myös myönteisenä sosiaalisia epäkohtia vastaan suuntautuvana voimana. Tällöin alettiin huomata liikkeiden sosiaalinen rakenteisuus ja sukulaisuus tavanomaiseen sosiaaliseen toimintaan. Erotuksena joukkopsykologiasta, jossa keskeinen huomio on jo olemassa olevissa joukoissa ja niissä vaikuttavissa psykologisissa prosesseissa, tuolloin esiin nousseessa *kollektiivisen käyttäytymisen* lähestymistavassa päähuomio on sen selittämisessä, miten ja miksi ihmiset osallistuvat kollektiiviseen toimintaan (esim. Toch 1966). Samalla kollektiivisen ilmiöalueen tutkimuksen painopiste siirtyi sen ääri-ilmiöistä (esim. paniikit ja mellakat) sen strukturoidumpiin muotoihin (esim. yhteiskunnalliset liikkeet). Kollektiivinen käyttäytyminen alettiin nähdä yleensä yhteiskunnallisista epäkohdista johtuvana ja hyväksyttäviä tarkoituksia palvelevana toimintana ja tutkimuksessa tehtiin merkittävä erottelu kollektiivisen toiminnan ja sen organisoitumisen muotojen välillä. Näin kollektiivisen toiminnan nähtiin aktivoituvan erilaisissa rakenteellisen paineen (Smelser 1963) ja monimielisyyden tilanteissa, joissa sosiaalinen kontrolli heikkenee. Tämän toiminnan intensiteetti noudattaa nousun ja las-

kun elinkaarta, jossa toiminta vähitellen rakentuu sosiaalisiksi liikkeeksi.

Kollektiivisen käyttäytymisen tutkimussuunnan ansiona on, että siinä kollektiivinen toiminta voidaan käsitteellistää monimuotoisina sosiaalisina liikkeinä, jotka taistelevat tiettyjen tavoitteiden puolesta tai niitä vastaan. Klassisen joukkopsykologian vastaisesti sen piirissä on nostettu esiin myös sosiaalisen tason ilmiöitä (esim. sosiaaliset normit, Turner ja Killian 1957) kollektiivisen toiminnan selittäjinä. Tutkimussuunnan piirissä tehtiin kuitenkin edelleen ero kollektiivisen ja tavanomaisen käyttäytymisen välillä, jolloin niiden tarkasteluun ei voida käyttää samoja käsitteistöjä.

Resurssien mobilisaatioteoria: liikkeiden erilaiset toimintatavat

1970-luvulla esiin nousut *resurssien mobilisaatioteoria* (esim. Gamson 1975, McCarthy ja Zald 1977, Tilly 1978) näkee kollektiivisen toiminnan ja sosiaaliset liikkeet osana tavanomaista käyttäytymistä, joka välittää sosiaalista muutosta modernissa yhteiskunnassa. Resurssien mobilisaatioteorian myötä liikkeiden tutkimuksen painopiste siirtyi liikkeisiin osallistumisen selittämisestä niiden toiminnan ja menestyksen selittämiseen. Samalla kollektiivinen käyttäytyminen ja erityisesti sosiaaliset liikkeet ovat nousseet tutkimuskohteena lähelle yleisiä sosiaalitieteellisen keskustelun valtavirtoja (esim. sosiaalinen muutos ja sosiaaliset konfliktit) ja niiden tutkimuksessa näkyy koko ajan paremmin koko sosiaalitieteellisen tutkimustiedon kehitys.

Resurssien mobilisaatioteorian suurin puute on siinä, että olettamalla liikkeet ja niihin osallistujat rationaaliseksi hyödyn maksimoijiksi se sivuuttaa sosiaalipsykologisen tutkimuksen piirissä syntyneen näkemyksen sosiaalisen toiminnan prosesseihin ja toimijoiden toiminnalleen antamiin merkityksiin (Klandermans 1984, 583–584). Epäprosessuaalisuutensa seurauksena lähestymistavan avulla ei olekaan voitu tavoittaa liikkeissä keskeistä sosiaalisen mobilisoitumisen ilmiökenttää muilta osin kuin jo alun perin 'liikkeessä' olevien inhimillisten voimavarojen kokoamisena yhteen.

Identiteettilähestymistapa: kohti rationaalisen toiminnan ja sosiaalisen dynamiikan yhdistämistä

Viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana sosiaalisten liikkeiden tutkimuksen keskeiseksi kä-

sitteelliseksi tehtäväksi on muodostunut lähtökoh-
taoletuksiltaan rationalistisen resurssien mobili-
saatioteorian ja erilaisten sosiaalipsykologisten
lähestymistapojen yhdistäminen. Tätä käsitteel-
listä tehtävää helpottaa se, että molemmat lähes-
tymistavat ovat voluntaristisia (epädeterministisiä)
tunnustaessaan liikkeiden sisäisen mobilisaation
mahdollisuuden eivätkä näe liikkeitä vain yhteis-
kunnallisen rakenteen determinoina (Turner
1981, 20).

Muodostuneen *sosiaalisen identiteetin* lähes-
tymistavan (esim. Touraine 1981, Moscovici
1985) mukaan sosiaaliset liikkeet ovat kokemuk-
sellisia ja subjektiivisia, mutta eivät kuitenkaan
irrationaalisia sosiaalisia voimia, jotka täydentä-
vät muita sosiaalisia instituutioita ja ovat niiden
kanssa vuorovaikutuksessa. Näin on voitu käsit-
teellistää eri aikakausina vaikuttavien sosiaalis-
ten liikkeiden identiteetin eroja ja havaittu, että
yksilön käsitys omasta ja liikkeen identiteetistä
vaikuttavat siihen liittymiseen ja toiminnan ja
muiden osallistujien havainnoinnin kautta yksilön
oma käyttäytyminen ja identiteetti muuttuvat edel-
leen.

Yhteenvedonomaaisesti (TAULUKKO 1) voi to-
deta, että sosiaalisten liikkeiden tarkastelussa on
niiden tutkimuksen historiassa siirrytty vaistose-
lityksistä ja osallistujien psykologisten piirteiden
selityksistä toisaalta kontekstuaalisiin ja raken-
teellisiin (yleinen sosiaalinen toiminta 'liikkeen-
omaista' tietyissä rakenteellisissa olosuhteissa)
ja toisaalta interaktionistisiin (toimijoiden liikkeil-
le antamat tulokset ja niiden muotoutuminen
sosiaalisessa vuorovaikutuksessa) selityksiin.
Näin sosiaaliset liikkeet on alettu nähdä histori-
allisesti spesifeinä tietyissä yhteiskunnallisissa

(tai organisaation sisäisissä) rakenteellisissa olo-
suhteissa syntyvinä ja toimivina tavoitteellisia
sosiaalisina muodostumina, jotka ovat dynaami-
sia ja koko ajan alttiina osallistujiensa uudelleen-
määrittelyille.

Sosiaalisten liikkeiden käsitteistöjen kehityksen
myötä niiden sovellettavuus erilaisten sosiaalis-
ten muutosilmiöiden tarkasteluun on parantunut.
Tämä merkitsee, että niiden avulla voidaan erot-
taa liikkeille ominaisia sosiaalisia muotoja eri
asteisina kaikessa sosiaalisessa yhteistoiminnas-
sa. Näin on mahdollista luoda lisävalaistusta
myös liikkeille monessa mielessä vastakkaisina
pidettyjen muodollisten organisaatioiden (esim.
liikkeenjohdolliset hierarkiat) muutostutkimuk-
sessa.

2 MIKÄ SOSIAALISISSA LIIKKEISSÄ ON MIELENKIINTOISTA SUHTESSA LIIKKEENJOHDON TUTKIMUKSEEN

Mielikuva sosiaalisista liikkeistä sosiaalisena
oppositiotoimintana, jossa yhteiskunnallisesti
heikot toimijat kokoavat voimansa yhteen on läh-
tökohdiltaan ristiriidassa traditionaalisten liikkeen-
johtoa koskevien käsitysten kanssa. Niissä liik-
keenjohto mielletään vahvaksi toimijaksi, joka
toimii tavoitteellisesti ja ennustettavasti muodol-
listen organisaatorakenteiden puitteissa ilman
merkittäviä sisäisiä sosiaalisia jännitteitä ja vas-
takkainasetteluja. Kuitenkin viimeaikaisessa or-
ganisaatio- ja liikkeenjohtotutkimuksessa (esim.
Kanter 1983, Teulings 1986) on nostettu esiin liik-
keenjohton luonne monisubjektisena toimijana,
joka on perusluonteeltaan jakautunut ja jonka

Taulukko 1. Sosiaalisten liikkeiden tutkimusperinteet.

LIIKKEIDEN TARKASTELUN			
	Lähtökohta	Ansiot	Kritiikki
Klassinen joukko- psykologia	Irrationaaliset vaistot, karis- maattiset joht.	Sos. dyna- miikan kä- sitteellistys	Abnormaallus Akontekstuaalisuus Psyk.reduktionismi
Kollektiiv- inen käyt- täytyminen	Toiminnan yht. kunnallinen ja psykol. tausta	Liikkeiden tyypit ja sos. prosessit	Liikkeiden eril- lisuus muusta sos. toiminnasta
Resurssien mobilisaa- tioteoria	Liikkeet osa tavanomaista sos. toimintaa	Liikkeiden erilaiset strategiat	Aprosessuaalisuus Rationalistiset oletukset
Identiteet- tilähes- tymistapa	Liikkeiden mer- kitysaspektit	Identiteetin ja toiminnan yhteydet	Puuttuva yhteys resurssien mobi- lisaatioteoriaan

arkipäivään kuuluvat erilaiset muodollisen organisaation rajat ylittävät sosiaaliset valtataistelut ja sosiaalinen vaikuttaminen. On ilmeistä, että sosiaalisten liikkeiden käsitteistöjen avulla käsitys liikkeenjohdollisista toimijoista voi edelleen muuttua.

Sosiaalisten liikkeiden innovaatiopotentiaali perustuu keskeisesti sen muutamiin traditionaalisesta liikkeenjohtotutkimuksesta poikkeaviin lähtökohtaletuksiin. Sosiaalisten liikkeiden tutkimusperinteen soveltamista liikkeenjohto- ja organisaatiotutkimuksessa voidaan perustella myös sillä, että sosiaalisten liikkeiden käsitteistö on yksi tapa tuoda saavutettua sosiaalitytieteellistä tietämystä sosiaalisen muutoksen ilmiöistä liikkeenjohtoon tutkimukseen (vrt. Pettigrew 1985, 23). Tarkastellaanpa inhimillistä käyttäytymistä mistä tahansa yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmasta, siihen on sisällytettävä jokin näkemys yksilöstä ja yksilöiden välisistä suhteista. On toivottavaa, että tuo näkemys olisi mahdollisimman lähellä yksilöä ja sosiaalista käyttäytymistä tutkimuskohteenaan pitävien tieteiden näkemystä.

Teoreettisesti perusteltujen ja aikaisempaan tutkimukseen liitettyjen lähestymistapojen tarve on ilmeinen juuri liikkeenjohdollisten toimijoiden tutkimuksessa. Työtä on jo tehtyjen tutkimusten, niiden implisiittisten oletusten ja niissä luotujen käsitteistöjen liittämässä yleisempiin yhteiskuntatieteellisiin käsitteistöihin ja teoriaperinteisiin (vrt. Whittington 1992). Toisaalta sitten sosiaalisten liikkeiden tutkimus edustaa sosiaalitytieteellisissä tarkasteluissa erityisesti juuri toimijanäkökulmaa. Tätä kautta on mahdollista kehittää dynaamisia ja myös toimijoiden toiminnalleen antamat merkitykset huomioon ottavia tapoja kuvata liikkeenjohtoon toimintaa ja muuttumista esimerkiksi muodollisia rakenteita painottavan ja epäprosessuaalisen organisaatioteorian sijaan.

3 LIIKKEIDEN KÄSITEISTÖN JO TEHDYT JA POTENTIALISET SOVELLUTUKSET

Aikaisempi sosiaalisten liikkeiden ilmiöalueen tutkimus organisaatioiden ja liikkeenjohtoon tutkimuksen alueella voidaan jakaa kahteen pääsuuntaukseen: yritysten tarkasteluun kollektiivisina liikkeinä ja organisaatioiden sisäisen valtataistelun tarkasteluun sosiaalisina oppositioliikkeinä, joissa kummassakin on toistaiseksi kuitenkin kiinnitetty vain vähän huomiota liikkeenjohtoon ja liikkeenjohdollisten toimijoiden erityisluonteeseen.

Yritykset kollektiivisina liikkeinä

Soeters (1986) osoittaa tarkastelussaan, että sosiaalisille liikkeille ominaisia kollektivistisia kulttuurillisia muotoja on myös individualistisen kulttuurin leimaamina pidetyissä moderneissa suuryrityksissä. Soetersin (1986) ansiona on, että hän käsitteellistää liikkeenjohtoon sosiaalisen identiteetin ja vuorovaikutuksen piirteitä sosiaalisten liikkeiden käsitteistöjen kautta ja tekee kiinnostavia arvauksia niiden yhteydestä yritysten ja niiden henkilöstön suorituskyvyn kehitykseen. Keskeisin näistä on se, että kollektiiviselle liikkeelle ominainen korkea sitoutumisaste (vrt. Kanter 1972, Walton 1980) lisää myös yritysten suorituskykyä, mutta on esikuvansa mukaisesti alttiina kuihtumiselle.

Soetersin (1986) tarkastelua voi kritisoida siitä, että siinä on kollektiivisen käyttäytymisen lähestymistavan (kts. edellä) mukaisesti tehty ero kollektiivisen ja tavanomaisen toiminnan välillä ja näin supistettu liikkeiden käsitteistöjen sovellutusalueita. Lisäksi liikkeiden tutkimuksen viimeaikaiset edistysaskeleet ja organisaation valtakäsymysten vaikutus kollektiiviseen toimintaan on sivuutettu. On kuitenkin tärkeää huomata, että kollektiivispsykologisten ilmiöiden tutkimus voi tuottaa uusia näkemyksiä myös prosesseihin, joiden kautta organisaation sisäiset uskomusrakenteet ja ideologiat voivat muuttua ja näin sitä voidaan liittää esimerkiksi organisaatioiden äkillisten muutosilmiöiden tutkimukseen (Harrison 1992).

Organisaation sisäiset oppositioliikkeet

Organisaation sisäisen valtataistelun tarkastelut sosiaalisina liikkeinä (esim. Zald ja Berger 1978, Weinstein 1979, Lyng ja Kurtz 1985) ovat keskittyneet poliittisen oppositiotoiminnan erilaisiin muotoihin organisaatioissa. Niistä Zaldin ja Bergerin (1978) tarkastelu on systemaattisin ja vain siinä kiinnitetään huomiota liikkeenjohdollisten hierarkioiden erityislaatuun liikkeiden toiminnan kenttänä.

Zald ja Berger (1978) määrittelevät organisaation sisäiset sosiaaliset liikkeet muodollisen rakenteen vasta- ja oppositiovoimiksi, jotka he olettavat yleisiksi, mutta muodoiltaan ja laajuudeltaan riippuvaisiksi organisaation olosuhteista ja sosiaalisista piirteistä. Tarkastelunsa tuloksena Zald ja Berger (1978) erottavat kolme oppositioliikkeiden tyyppiä (*vallankaappaukset*, *reformiliikkeet* ja *joukkoliikkeet*), jotka eroavat toisistaan sekä toi-

mintatapojensa että aikaansaamiensa vaikutusten osalta.

Zaldin ja Bergerin (1978) tarkastelun ansio on erityisesti siinä, että he osoittavat tavanomaisesti vastakkaisina pidettyjen kollektiivisen ja organisaatiokäyttäytymisen yhtäläisyyden. Näin he ovat samalla murtamassa liikkeiden ja 'tavanomaisen' sosiaalisen toiminnan välisiä käsitteellisiä raja-aitoja. Heidän kiinnostuksensa kohteena ovat organisaation valtasuhteet ja organisaation muutos ja siinä jo esitettyjen tarkastelujen (esim. Dalton 1959, Pettigrew 1973) kehittäminen. Toisaalta kiinnostavaa on, että tarkastelun kohteena ovat erityisesti tavat, joilla organisaatiossa muodollisesti alistetut ryhmät voivat kaapata valan ja synnyttää organisaation muutosta alhaalta päin. Näin voidaan kyseenalaistaa organisaatio-teoriassa yleistä käsitystä liikkeenjohdollisen valtarakenteen monoliittisuudesta ja haavoittumattomuudesta. Tämän lisäksi voidaan havaita organisaation muutoksen nopeutuminen, jos muutoksen mobilisoinnissa on mahdollisuus käyttää hyväksi aikaisempia sosiaalisia verkostoja (vrt. Snow, Zurcher ja Eckland-Olson 1980).

Zaldin ja Bergerin (1978) tarkastelua voi kritioida erityisesti siitä, että vaikka he korostavat liikkeiden (ja organisaatioiden yleensä) riippuvuutta resurssien käytön tehokkuuden lisäksi myös niiden hankinnan tehokkuudesta (vrt. Pfeffer ja Salancik 1978), he eivät kuitenkaan käsittele, miten tuo ulkopuolisten resurssien mobiilisointi prosessuaalisesti etenee. Toisaalta heidän tarkastelussaan organisaation rakenteelliset piirteet määrittävät, minkälaista oppositiotoimintaa organisaatiossa esiintyy, mutta he eivät ota huomioon mahdollisuutta, että myös organisaation sisäisen vuorovaikutuksen luonne voisi vaikuttaa oppositiotoimintaan. Muun resurssien mobilisatioteorian lähtökohdista tehdyn liikkeiden tutkimuksen mukaisesti Zaldin ja Bergerin (1978) tarkastelun puutteena on oletus kollektiiviseen toimintaan osallistujien rationaalisesta päätöksenteosta ja toiminnan sosiaalista identiteettiä luovan merkityksen sivuuttaminen.

Liikkeiden potentiaalinen kontribuutio

Liikkeiden tutkimusperinteen jatkosovellutusmahdollisuuksia liikkeenjohto- ja organisaatiotutkimuksessa voi tarkastella ainakin kolmesta näkökulmasta. *Oppihistoriallisesta näkökulmasta* keskeinen kontribuutioalue on sekä liikkeiden että organisaatioiden tutkimuksen sisällä erotettavissa olevien rationalistisen ja toimijoiden tulkintaa painottavien tutkimusperinteiden yhdistämisessä.

Rationalistisen ajatustavan (esim. Pfeffer 1981) mukaan liikkeenjohdollinen ja organisaation muutos selittyy muutoksista organisaation sisäisten sosiaalisten muodostumien (esim. funktiot, tasot) ja liikkeenjohdollisten pelaajien ja pelaajaryhmitymien keskinäisissä valtasuhteissa. Toisaalta tulkinnallinen toimijanäkökulma (esim. Argyris ja Schön 1978, Weick 1979) korostaa liikkeenjohdollisten pelaajien ajatustapojen ja tavoitteiden muuttumista 'kesken pelin' esimerkiksi sosiaalisen vuorovaikutuksen seurauksena. Näiden näkökulmien yhdistäminen on käynnissä sosiaalisten liikkeiden tutkimusperinteessä ja niiden yhdistämisestä on perusteltua yrittää myös organisaatiotutkimuksessa. Näin myös liikkeenjohdollisten liikkeiden rationalistista tarkastelua (esim. Zald ja Berger 1978) olisi mahdollista dynamisoida osoittamalla toimijoiden tulkinnan ja sen muutoksen vaikutus liikkeiden kehitykseen.

Liikkeenjohdollisten sosiaalisten liikkeiden tutkimuksen *teoreettinen kontribuutio* suhteessa aikaisempaan liikkeenjohtotutkimukseen on toisaalta aikaisempien tutkimustulosten uudelleen tulkinta liikkeiden käsitteistöjen avulla ja toisaalta aikaisempien liikkeenjohton muutostarkastelujen (esim. Quinn 1980, Kotter 1982) täydentäminen liikkeenjohton sosiaalisen jakautuneisuuden ja dynaamisuuden lähtökohdakseen ottamalla lähestymistavalla. *Kuvauksellisesta näkökulmasta* liikkeiden jatkotutkimuksessa on tärkeintä sovittaa jo luotuja käsitteistöjä konkreettisiin liiketoiminnan kehityksen tarkasteluihin ja tätä kautta kehittää niitä edelleen (vrt. Lilja 1990, 43–45). Näin aikaisempia idealisoituja malleja on mahdollista arvioida myös empiirisinä kuvausinstrumentteina.

Sosiaalisista liikkeistä on olemassa paljon tutkimuksia ja tutkimusaineistoja, mutta niiden sovellettavuutta organisaatiotutkimuksen ongelmanasetteluihin vaikeuttaa niistä useimmiten puuttuva systemaattinen analyysi liikkeiden ilmiöiden suhteesta rakenteelliseen ympäristöönsä (Harrison 1992). Organisaatioiden sisällä ja välillä toimivien sosiaalisten liikkeiden käsitteellistäminen edellyttää kontekstuaalista tarkastelua, jossa on problematisoitu liikkeiden ja niiden toimintakentänä olevien organisaatioiden suhteet.

4 MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN: LIIKKEENJOHDOLLISTEN LIIKKEIDEN TARKASTELUTAPA

Kehittämässäni käsitteistössä ja sen empiirisessä sovellutuksessa (Laurila 1992) liikkeenjoh-

dolliset sosiaaliset liikkeet ovat liikkeenjohdon sisäisiä sosiaalisia muodostumia, jotka pyrkivät erilaisiin toisistaan poikkeaviin tavoitteisiin ja joiden sosiaalinen koostumus, tavoitteet ja toimintatavat muuttuvat ajassa. Ne toimivat muodollisen organisaation sisällä, mutta voivat ylittää siinä määritellyt toiminnan muodot ja rajat. Liikkeenjohdolliset liikkeet voivat keskinäisen kilpailunsa kautta toimia samaan aikaan sekä organisaatiota yhdistävinä että hajottavina voimina.

Liikkeenjohdollisten liikkeiden käsiteapparaattia on mahdollista soveltaa sekä kuvaus- että selitystapana. *Kuvaustapana* liikkeenjohdolliset liikkeet antaa mahdollisuuden tarkastella liikkeenjohdon muuttumista sosiaalisina muutosaaltoina, jotka valtaavat asemia yrityksen liikkeenjohdolisessa rakenteessa. Niitä pitävät koossa erilaiset keskenään kilpailevat liikkeenjohdolliset ajatustavat, jotka muodostuvat toiminnan ja sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena tietyssä liiketoiminnallisessa kontekstissa. Esimerkkejä tämän tyyppisistä liikkeenjohdolisista muutoksista viime vuosien suomalaisissa suuryrityksissä ovat johtamistapojen aaltomaiset muutokset liiketoiminnan tiukasta kustannuskontrollista ja 'saneerauksesta' sen nopeaan diversifioitumiseen ja kasvuun. Näihin toiminnallisiin muutoksiin ovat olleet yhteydessä sosiaalisina aaltoina edenneet henkilövaihdokset ja henkilöverkostojen siirtymät yritysten ja niiden sisäisten hierarkiatasojen välillä.

Selitystapana liiketarkastelun etu suhteessa tavanomaisiin liikkeenjohdollisiin henkilöselityksiin (esim. Tushman ja Romanelli 1985, Westley ja Mintzberg 1989) verrattuna on toisaalta siinä, että se ottaa huomioon myös muodollisen hierarkian alatasoilta nousevan muutosvoiman. Toisaalta yksittäisten liikkeenjohtajien kyvyt ja ominaisuudet eivät ole keskeisellä sijalla, vaan ennemminkin liikkeenjohdon sisäinen sosiaalinen dynamiikka ja kollektiiviset ominaisuudet, kuten esimerkiksi liikkeenjohdollinen osaaminen.

Liikkeenjohdolliset liikkeet on hedelmällinen aikaisempia tarkasteluja täydentävänä liikkeenjohdolisena selitysnäkökulmana jollekin yrityksen toiminnalliselle muutosilmiolle, joka on liikkeenjohdosta käsitteellisesti erillään, mutta johon liikkeenjohto kuitenkin toiminnallaan keskeisesti vaikuttaa. Esimerkiksi jo edellä mainitussa tutkimuksessa (Laurila 1992) paperitehtaan teknologista ja liiketoiminnallista muutosta selitettiin liikkeenjohdon modernisaation näkökulmasta. Liikkeenjohdollinen uusiuutuminen kuvattiin peräkkäisinä dominoivassa asemassa olevina johtamislukkeina, jotka perustavat toimintansa aikaisemman liikkeenjohdollisen osaamisen perustalle,

mutta joista kukin omalla panoksellaan myös muuttaa ja täydentää aikaisempaa liikkeenjohdollaista osaamista. Liikkeiden kautta tapahtuva osaamisen kasvu sitten samaan aikaan sekä mahdollistaa että synnyttää liiketoiminnallista muutosta.

LÄHTEET

- Argyris, Chris, Schön, Donald: *Organizational Learning: a Theory of Action Perspective*, Addison-Wesley, Reading, 1978.
- Cohen, Jean: Strategy and identity: new theoretical paradigms and contemporary social movements. *Social Research* 52(1985): s. 663–716.
- Dalton, Melville: *Men Who Manage*, Wiley, New York 1959.
- Gamson, William: *The Strategy of Social Protest*, Dorsey: Homewood 1975.
- Harrison, Michael: Collective behavior in organizations: effects on physicians' association. Revised version of a paper presented at the World Congress of Sociology, Madrid 1992.
- Kanter, Rosabeth: *Commitment and Community: Communes and Utopias in Sociological Perspective*, Harvard University Press, Cambridge 1972.
- Kanter, Rosabeth: *The Change Masters*, Simon and Schuster, New York 1983.
- Klandermans, Bert: Mobilization and participation: social-psychological expansions of resource mobilization theory. *American Sociological Review* 49(1984): s. 583–600.
- Kotter, John: *The General Managers*, Free Press: New York, 1982.
- Laurila, Juha: *Paperitehtaan liiketoiminnallinen muutos: liikkeenjohdolliset liikkeet Tampellan Anjalan paperitehtaassa*, HKKK:n julkaisuja B-118, Helsinki 1992.
- Le Bon, Gustave: *The Crowd*, Unwin, London 1903.
- Lilja, Kari: Organisaatio- ja yrityskulttuurit: muotiasia, aivopesua vai vakavasti otettava yhteiskuntatieteellinen tutkimuskohde. *TTT-katsaus* 18(1990): 1, s. 37–45.
- Lyng, Stephen, Kurtz, Lester: Bureaucratic insurgency: the Vatican and the crisis of modernism. *Social Forces* 63 (1985): s. 901–922.
- McCarthy, John, Zald, Mayer: Resource mobilization and social movements, a partial theory. *American Journal of Sociology* 82 (1977): s. 1212–1241.
- McDougall, William: *The Group Mind*, 2nd ed., Cambridge University Press, Cambridge 1927.
- Moscovici, Serge: *The Age of the Crowd – a Historical Treatise on Mass Psychology*, Cambridge University Press: Cambridge 1985.
- Pettigrew, Andrew: *The Politics of Organizational Decision Making*, Tavistock, London 1973.
- Pettigrew, Andrew: *The Awakening Giant: Continuity and Change in ICI*, Basil Blackwell, Oxford 1985.
- Pfeffer, Jeffrey: *Power in Organizations*, Pitman: Marshfield 1981.
- Pfeffer, Jeffrey, Salancik, Gerald: *The External Control of Organizations: a Resource Dependence Perspective*, Harper & Row, New York 1978.
- Quinn, James: *Strategies for Change: Logical Incrementalism*, Irwin: Homewood 1980.

- Reicher, Stephen: The determination of collective behaviour. In *Social Identity and Intergroup Relations*, ed. by Henri Tajfel. Cambridge University Press, Cambridge 1982.
- Reicher, Stephen: The St. Pauls's riot: an explanation of the limits of crowd action in terms of social identity model. *European Journal of Social Psychology* 14(1984): 1, s. 1–21.
- Smelser, Neil: *Theory of Collective Behaviour*, Routledge and Kegan Paul, London 1963.
- Snow, David, Zurcher, Louis, Eckland-Olson, Sheldon: Social networks and social movements. *American Sociological Review* 45(1980): s. 787–801.
- Soeters Joseph: Excellent companies as social movements. *Journal of Management Studies* 23(1986): 3, s. 299–312.
- Teulings, Ad: Managerial labour processes in organised capitalism: the power of corporate management and the powerlessness of the manager. In D. Knights and H. Willmott (eds.) *Managing the Labour Process*, Cambridge University Press, Cambridge 1986.
- Tilly, Charles: *From Mobilization to Revolution*, Addison-Wesley, Reading, 1978.
- Toch, Hans: *The Social Psychology of Social Movements*, Methuen, London 1966.
- Touraine, Alain: *The Voice and the Eye: an Analysis of Social Movements*, Cambridge University Press, Cambridge 1981.
- Trotter, William: *Instincts of the Herd in Peace and War*, Ernest Benn, London 1916.
- Turner, Ralph: (1981). Collective behavior and resource mobilization as approaches to social movements: issues and continuities. *Research in Social Movements, Conflict and Change* 4(1981): s. 1–24.
- Tumer, Ralph, Killian, Lewis: *Collective Behavior*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1957.
- Tushman, Michael, Romanelli, Elaine: Organizational evolution: a metamorphosis model of convergence and reorientation. *Research in Organizational Behavior* 7(1985): s. 171–222.
- Walton, Richard: Establishing and maintaining high commitment work systems, in Kimberly, John et al. (eds.) *The Organizational Life-Cycle*. Jossey-Bass, San Francisco 1980.
- Weick, Karl: *The Social Psychology of Organizing*, 2nd ed., Addison-Wesley, Reading 1979.
- Weinstein, Deena: *Bureaucratic Opposition: Challenging Abuses in the Workplace*. Pergamon: New York 1979.
- Westley, Frances, Mintzberg, Henry: Visionary leadership and strategic management. *Strategic Management Journal* 10(1989): s. 17–32.
- Whittington, Richard: Putting Giddens into action: social systems and managerial agency. *Journal of Management Studies* 29(1992): 6, s. 693–712.
- Zald, Mayer, Berger, Michael: Social movements in organizations: coup d'etat, bureaucratic insurgency and mass movement. *American Journal of Sociology* 83(1978): s. 823–861.