

Kuinka lohikäärme kesytetään: Opas organisaatio- symboliikan viiteikössä kulkeville

Alvesson Mats ja Berg Per Olof: Företagskultur och organisations-symbolism: Utveckling, teoretiska perspektiv och aktuell debatt. Studentlitteratur Lund 1988, 125 s. ISBN 91—44-45781—2

Monilla organisaatiotutkimusta tekevilla vartuneilla tieteilijöillä, uhmapäisillä tutkijoilla ja aloittelevilla opiskelijoilla on jossakin määrin vaikeuksia hahmottaa »antropologisten» lähestymistapojen viiteikköä. Tasalaatuisen ja samaa, yhteensopivaa lajia olevan koevielman valikointi oman tutkimusongelman jäsentämiseksi voi osoittautua työlääksi, jopa mahdollottomalta näyttäväksi tehtäväksi. Niille, jotka kuitenkin vakavissaan sitä yrittävät Alvessonin ja Bergin katsaus alan tutkimuksiin voisi olla käyttökelpoinen opas. Kirjan

kannessa klassisen säännölliseen organisaatiokaavioon tunkeutunut punavihreä lohikäärme symboloi monimerkityksellisesti ajankohtaista organisaatiotutkimuksen paradigmojen välistä kilpailua. Otus on monissa kulttuureissa viisauden, tietämisen ja järjestyksen symboli.

Kirjoittajien tarkoituksena on luokitella, jäsentää ja arvioida organisaatiokulttuuria ja -symbolikkaa koskevaa teorianmuodostusta ja empiiristä tutkimusta. He kuvaavat tutkimusalueen historiallista kehitystä, nykytilaa ja hahmottelevat lähitulevaisuuden suuntaviivoja. Kirjoittajat onnistuvat varsin hyvin pyrkimyksessään, pelkistetyttä ja paikoin hieman keittokirjamaisesta asioiden käsittelytavastaan huolimatta. Teos rakentuu kolmesta pääjaksosta: 1) tutkimusalueen kehitys ja nykytila, 2) erilaiset teoreettiset lähestymistavat ja 3) ajankohtainen tieteellinen keskustelu ja sen merkitys tieteenalan edistymiselle.

Ensimmäisessä luvussa esitellään organisaatiokulttuurin ja -symboliikan tutkimuksen räjähdysmäisen nopeaa kehitystä 1970-luvun lopulta alkaen. He hahmottelevat

myös teemaa koskevan tutkimuksen historiaa eräiden merkittävien organisaatioteoreettisten tutkimusten avulla. Tältä osin lukijalle ei synny jäsenyntyttä kokonaiskäsitystä. Varsinainen analyysi perustuu 281 teema-alueetta käsittelevään tieteelliseen julkaisuun vuosilta 1942—1986. Lähdeviitteiden perusteellisempi tarkastelu osoittaa, että analyysi kattaa kiitettävästi sekä amerikkalaisen että eurooppalaisen tieteellisen tutkimuksen ja keskustelun. Mukaan mahtuvat siteeratuimpien auktoriteettien olennaisimmat teemaa koskevat julkaisut. Täydentävää aineistoa olisi ollut tarjolla useiden erikoisalojen kansainvälisissä julkaisusarjoissa, terveydenhuollon hallinto esimerkkinä mainitakseni. Joka tapauksessa aineisto sisältää teeman keskeisimmän tiedonmuodostuksen ja sen kritiikin. Uskotavuutta lisää kirjoittajien aktiivinen rooli alan kansainvälisten järjestöjen toiminnassa (Esim. SCOS — Standing Conference on Organizational Symbolism). Suomalaiset tutkijat ovat tehokkaasti suojautuneet kielimuurin taakse sekä liiketalous- että julkishallintotieteessä. Vain Henrik Bromsin ja

Henrik Gahmbergin kaksi julkaisua sekä Cristian Grönroosin yksi artikkeli ovat sattuneet ruotsalaisen valikkoon.

Kirjan toisessa jaksossa kehitellään analyysikehikko, jonka avulla luokitellaan ja jäsennetään teema-alueiden tutkimuksia. Yksikertaisten systematisointi tapahtuu siten, että kirjoittajat täsmentävät aineistonsa pohjalta 1) tutkimuskohdetien analyysitasot yhteiskuntatasolta professioihin, 2) kattavan ilmiön ominaispiirteet ja logiikan symboleista organisaation imagoon ja 3) alkuperäistutkimuksissa käytetyt viitekehukset ja näkökulmat. Kirjoittajien perusjaottelussa ei ole sellaisenaan ainutkertaisia. Teoksen paras ja antoisin osuus on lähetyksien jäsentely. He luokittelevat analyysiomansa tutkimukset 12 näkökulmaan (perspektivi). Ne he ryhmittelevät tiettyjen kriteereidensä perusteella viiteen ajattelutapaan tai koulukuntaan (konvention): kulttuuriset, merkityssuhteille rakentuvat, ideologiset, psykodynaamiset ja symboliset.

Menemättä yksityiskohtiin jaoteltu vaikuttaa käyttökelpoiselta ja toimavalta. Se tarjoaa yhden perustellun tavan suuntautua teemaa koskevaan sekavaan teorianmuodostukseen. Tosin, kuten tällaisissa luokittelussa yleensä, luokat ovat monilta osin päällekkäisiä vaikuttaen keinotekoisilta ja tulkinanvaraisilta. Esimerkiksi perusarvoja ja oletuksia korostavaan suntaukseen ja kulttuurikognitiivisiin sijoitetut tutkimukset ovat oppimispsykologiselta lähtökohdiltaan hyvin samanlaisia. Samoin on vaikea ymmärtää organisaatio-symboliikan erottamista kahdeksi erilliseksi luokaksi. Myös yksittäisten tutkimusten sijoittaminen tyypologiaan edellyttää niiden sisällön yksinkertaistamista ja voi synnyttää paljonkin tulkintaeroja. Tekstistä on poimittavissa hieman toista sataa lähdeviittausta, jotka on sijoitettu selkeästi kirjoittajien laatiin luokkiin. Systemaattisella taulukoinnilla olisi ilmeisesti pääsyyt kattavampaan lopputulokseen, olihan analysoitavana lähes kolme sataa tutkimusta.

Viimeisessä jaksossa kirjoittavat osoittavat erinomaista perehtyneisyyttä tutkimusalueen ajankohtaiseen puolesta-vastaan-keskusteluun. He esittävät perusteltuja »omia» näkemyksiään siitä, mihin suuntaan antropologisten ajattelutapojen voisi organisaatio-

tutkimuksessa kehittää. Luku on tarpeellinen siksi, että kirjan kahdessa ensimmäisessä jaksossa he — sanojensa mukaan — pitäytyvät tietoisesti vain esittelemään ja luokittelemaan analyysin kohteena olleita tutkimuksia ja niistä esitettyä kritiikkiä.

Ajankohtaisesta organisaatio-tutkijoiden aihepiiristä käymästä keskustelusta he tiivistävät kuusi vastakkainasettelua, joilla he konkretisoivat organisaatiokulttuurin ja -symboliikan tutkimukseen kohdistettua kritiikkiä. 1) Keskustelu siitä, edistääkö »kulttuuriboomi» organisaatioteoriaa vai onko kyse enemmän opportunistisesta populaaritutkimuksesta. 2) Toisen keskusteluryppään he nimeävät symbolisesti »omnipotenssi-syndromaksi», millä he kritisoivat yleistä näkemystä, että organisaation kulttuurin tunnistamisella ja muuttamisella voidaan ratkaista kaikki organisaation hallinnon ongelmat. 3) Realismia vai romantiikkaa -dilemma käsittelee väittelyä siitä, tarjoaako kulttuuriset käsitteet ja mallit aikaisempaa tarkemman kuvan organisaatioiden todellisesta olemuksesta. 4) Teoreettisesti ja erityisesti eettisesti tärkeä kysymys on organisaatioiden kulttuurin muuttaminen. Organisaation johdon tietoinen muutospyrkimys, jonka kohteena on johdettavien tiedostamattomalla tasolla olevat ajattelutavat, voi toisaalta olla aikaisemmasta kognitiivisesta rakenteesta vapautumista, mutta mustimmassa vaihtoehdossaan kyseessä voi olla johdon harjoittamasta manipuloinnista. 5) Symbolisella mustamaalaamisella he viittaavat varoiteluihin siitä, että sekä yksityisissä yrityksissä että julkisissa palveluorganisaatioissa mielenkiinto voi liiaksikin kohdistua ulkoisen imagon ja muun symboliikan korostamiseen. Voi syntyä selkeää ristiriitaa organisaation tajoaman tuotteen tai palvelun imagon ja sen todellisen laadun välillä. Myös meillä Suomessa tällaisesta on merkkejä havaittavissa.

6) Viimeisenä ulottuvuutena kirjoittajat nostavat esiin teemaan kohdituneen tutkimuksen selkeyden ja epäselvyyden. Tutkimuskohteena on kiteytymättömiä subjektivisia ja abstrakteja ilmiöitä, joita on lähestyttävä pikemminkin kvalitatiivisin kuin kvantitatiivisin aineiston keruun ja analyysimenetelmin. Tästä seuraa väistämättä vakeita metodisia ongelmia, jotka voivat alentaa koko aihepiirin em-

piirisen tutkimuksen luotettavuutta. Etenkin, kun kontrasti organisaatiotutkimuksen ns. klassisiin paradigmoihin on kovin voimakas. Tämä metodinen ongelma tulee selkeästi esiin Alvessonin ja Bergin analyysissä: vain kolmannes analysoiduista tutkimuksista sisältyi empiiristä aineistoa. On helppo yhtyä kirjoittajien näkemykseen, että organisaatiokulttuurin empiirisen tutkimuksen metodologian kehittämisen tulisi lähitulevaisuudessa olla tutkijoiden keskeinen tavoite.

Kokonaisuutena teos on looginen ja kirjoitettu selkeään konstailemattomasti. Sen käyttöä rajoittaa paikoitellen liiankin tiivistetty esittämis tapa. Oletan, että opiskelijoilla on vaikeuksia saada otetta kirjan sisällöstä. Näen teoksessa kuitenkin oppikirjan aineista siksi, että se voi auttaa etsimään oikeaa tietoa oikeasta paikasta. Tutkijalle teos tarjoaa lokerikon, jonka avulla voi tarkistaa, ovatko tiedot päässä, paperilla tai kirjahyllyssä samassa järjestyksessä. Tähän saakka tätä vertailukohtaa ei juurikaan ole ollut runsaasta kokoomateos -tuotannosta huolimatta. Kouluttajia ja konsultteja kirja auttaa säästämään kalliita yötunteja luennon valmistelussa. Asista kiinnostuneille yritysten ja muiden organisaatioiden johtajille kirja on muuten vain sivistävää luettavaa.

Organisaatiotutkimuksen näkökulmasta Alvessonin ja Bergin kirjaa ei voi pitää merkkitöksena. Ajatellen kuitenkin sen ajankohtaisuutta suhteessa noin kymmenvuotiseen organisaatiokulttuurin tutkimuksen ryntäykseen, siitä muodostuu varmasti yksi siteerattu katsasteos, jonka skandinaavisen kielialueen tutkijat mainitsevat kirjoituksissaan. Kirjoittajat kyseenalaistavat antropologisten mallien käytön organisaatioanalyysissä. Tiedonmuodostuksen kannalta näen erityisen tarpeellisenä, että myös organisaatiotutkijat perehtyvät nykyistä laajemmin antropologiseen perustutkimukseen. Irrottautuminen »know how» -suuntauksesta »know why» -suuntaukseen voi eheyttää organisaatiotutkimuksen teorian sisältöä ja jättevöittä metodologisia rakennelmia.

Kirjoittajat eivät pyri lohikäärmettä kesyttämään, mutta sen ulkomuotoa ja anatomiaa he tarkentavat poikkeuksellisen myönteisellä tavalla.

Juha Kinnunen