

KIRJA-ARVIOITA

Kenttätutkimuksia organisaatio- kulttuureista

Jones, Michael Owen — Moore, Michael Dane — Snyder, Richard Christopher (Eds.): Inside Organizations: Understanding the Human Dimension. Sage Publications, Newbury Park 1988. 384 s. ISBN 0-8039-3198-0 (sid) ISBN 0-8039-3199-9 (nid)

Kuten tunnettua on organisaatiokulttuurin (organisatorisen symbolismin) tutkimus ollut eräs kulu-neen vuosikymmenen aikana kaikkein voimakkaimmin levinneistä organisaatiotutkimusten »uusista» alueista tai lähestymistavoista. Jo useamman vuoden ajan on »kulttuuritutkimus» ollut erilaisine variaatioineen voimakkaasti esillä. Ja vaikka aihepiiriä käsitteleviä kirjoituksiakin on alan lehdissä ilmestynyt lähes kyllästymiseen asti, ovat julkaistut kirjoitukset edustaneet silti vain jäävuoren huippua verrattaessa niitä siihen valtavaan työmäärään, joka alueella on jo pitkään ollut käynnissä.

Michael Jonesin, Michael Mooren ja Richard Snyderin toimittama teos »Inside Organizations» saattaa lukijoidensa ulottuville mielenkiintoisen joukon uusia, organisaatioiden kulttuurillisia ilmiöitä hahmottavia kirjoituksia. Kirja antaa lukijalleen viitteitä siitä, millaisin käsittein, millaisista aiheista ja millaisista teemoista »kulttuurisen» lähestymistavan piirissä saatetaan tulevana vuosina Suomessakin keskustella. Samalla teos on hyvä esimerkki siitä, miten nykyisen hallintotieteellisen organisaatiotutkimuksen kannalta epätavanomaisiin ja osin ehkäpä outoihin kysymyksiin 1970-luvun lopulla käynnistynyt »kulttuurikeskustelu» on kuluneen vuosikymmenen aikana suhteellisen nopeasti ajautunut. Tässä suhteessa teos edustaa eräänlaista paluuta niille, oppikirjoissa lähinnä William Foote Whyten, Melville Daltonin ja Donald Royn nimiin ja kirjoituksiin (esim. Whyte 1955; 1961; Dalton 1959; Roy 1960) yhdistetyille, informaation organisaation tutkimuk-

sen juurille, joista hallintotieteellinen organisaatiotutkimus osin ehkäpä virheellisestikin oli jo luultu erroneensa.

Yhteys kansanperinteen tutkimukseen

Aiemmista organisaatiokulttuurin tutkimusta käsittelevistä kokoomateoksista (Pondy et al. 1983; Frost et al. 1985; Kilman — Saxton — Serpa 1985) poiketen Jonesin, Mooren ja Snyderin toimittama teos lähestyy kulttuuristen ilmiöiden tutkimusta etnografisen kenttätutkimuksen hengessä. Kirjassa korostetaan, että kulttuurisen lähestymistavan esintuomat tutkimuskohteet, kuten »riitit», »rituaalit», »seremoniat», »sadut», »tarinat» jne., ovat pitkälti samoja, joita kansanperinteen (folklore!) tutkijat ovat eri kontekstissa jo vuosikymmenten ajan tutkineet. Siksi yhteys kyseiseen tutkimukseen on keskustelun edistymisen kannalta suotavaa.

Keskusteluyhteys kansanperinteen tutkimukseen onkin kirjassa voimakkaasti esillä. Sitoutuminen näkyy aihe- ja teemavalintojen sekä valitun teeman käsitteilytapojen lisäksi myös tutkimusalueen nimeämisessä. Organisaatiokulttuurin (organizational culture) tai organisatorisen symbolismin (organizational symbolism) tutkimuksen sijasta kirjan toimittajat haluavat puhua organisaatioiden etnografiasta (organizational ethnography, OE). Tämä nähdään uudeksi, muutoutumassa olevaksi, monitieteelliseksi tutkimusalueeksi, jonka kehitykseen tälläkin kirjalla halutaan vaikuttaa. Laajemminkin kirjassa korostetaan organisaatiotutkimuksen monitieteistä luonnetta ja puhutaan lämpimästi eri alueilla tehtävän tutkimuksen keskinäisen vuoropuhelun lisäämisen puolesta.

Jonesin, Mooren ja Snyderin toimittamassa teoksessa tavoiteltua vuoropuhelua käydään lähinnä hallintotieteellisen organisaatiokulttuureiden tutkimuksen ja kansanperinteen tutkimuksen piirissä syntyneen organisaatiotutkimuksen välillä. Korostuvaa yhteyttä juuri kansanperinteen tutkimukseen selittävät kirjan toimittajien institutionaaliset siteet: Michael

Owen Jones toimii UCLA:ssa (University of California, Los Angeles) historian ja kansanperinteen professorina sekä Kansanperinteen ja mytologian laitoksen (UCLA Center for Folklore and Mythology) johtajana. Myös Michael Dane Mooren juuret löytyvät samalta laitokselta. Vaikka hän tällä hetkellä toimiikin lähinnä organisaatioviestinnän opettajana (tosin opettaen myös kansanperinteeseen ja kenttätutkimukseen liittyviä kursseja), on hänen vuonna 1983 hyväksytty väitöskirjansa valmistunut — ainakin nimellisesti — kansanperinteen alueelta. Täten kirjan toimittajista vain liiketaloustiedettä edustava Richard C. Snyder on sekä institutionaalisilta siteiltään että koulutukseltaan lähempänä »perinteistä» organisaatiotutkijaa. Lisäksi huomautettakoon, että suuri osa kirjassa julkaistuista kirjoituksista on syntynyt Michael Jonesin johtamalla laitoksella toimivan organisaatiotutkimukseen suuntautuneen ryhmän piirissä.

Rakenne ja pääsisältö

Harvinaisen hyvin kirjoitettujen johdantojaksojen lisäksi teos sisältää 22 uutta, aikaisemmin julkaisematonta kirjoitusta. Luonteeltaan kirjoitukset ovat lyhyitä, 6—18 sivuisia, kenttätutkimuksiin perustuvien havaintojen yhteenvetoraportteja. Niiden kautta kirjassa kuvataan erilaisten kulttuuristen ilmiöiden esiintymismuotoja ja merkitystä eri kohdeorganisaatioissa. Teoksen yleisen hengen mukaisesti kirjoituksissa korostuu lähinnä osallistuvaan havainnointiin perustuvan kvalitatiivisen tutkimusotteen käyttö. Lähestymistapojen varsinaisia metodisia perusteita selventävät kirjoitukset teoksesta kuitenkin puuttuvat, joskin pari tämän suuntaista, mielestäni selvästi epäonnistunutta yritystä kirjaan on sisällytetty.

Raportoitujen kenttätutkimusten suuresta lukumäärästä johtuen kirjan kirjoitusten temaattinen hajontakin muodostuu suureksi. Kaikkien kirjoitusten aiheita tai teemoja ei siksi tässä yhteydessä ole mahdollista esitellä. Yleisesti ottaen kirjoitusten aihe- ja teemavalinnat heijastavat kuitenkin suh-

teellisen yllätyksettömästi kulttuurisen keskustelun ja kansanperinteen tutkimuksen ilmeisiä leikkauksipisteitä. Niinpä kenttätutkimusten kohteina on useita organisaatioiden kulttuurisen tutkimuksen kaikkein suosituimpia kysymyksiä:

- Miten sellaiset ilmiöt, kuten leikinlasku, tarinat, sloganit, huhut, riitit, seremoniat (jne.), toimivat organisaation jäsenten sosiaalistumisen (enkulturaation) välineinä;
- Miten mm. verbaalisten symbolien kautta tapahtuva viestintä välittää sosiaalisen järjestelmän tavoitteita ja normeja sekä luo ja ylläpitää järjestelmän sisäisiä auktoriteettirakenteita; ja
- Miten organisaation jäsenet voivat esim. toiminnallisen ilmaisuuden (riitit, seremoniat ym.) avulla purkaa stressiä ja luoda sisältöä muuten yksitoikkoisilta ja sisällyksettömiltä tuntuviin työolosuhteisiin.

Edellä mainitut ovat siis vain esimerkkejä eräistä kirjassa usein toistuvista teemoista. Samalla ne antavat jonkinlaista kuvaa siitä, millaisiin kysymyksiin kirjan artikkeleissa ensisijaisesti keskitytään.

Kirjan sisällön esittelyn lopuksi mainittakoon, että temaattisen monipuolisuuden lisäksi myös kirjoituksissa tarkasteltavat kohdeorganisaatiot vaihtelevat voimakkaasti. Kenttätutkimusten kohteina ovat vuoroin yritykset, julkiset organisaatiot ja järjestöt. Mahtuupa mukaan niinkin eksoottinen kohde kuin Los Angelesin kesäolympiataisten järjestelyorganisaatio.

Kirjoittajakunta

Kirjan artikkeleiden monilukuisen kirjoittajakunta on lukijalle miellyttävä yllätys. Organisaatiokulttuurikeskusteluun kohtuullisestikin perehtyneelle se on samalla sopiva sekoitus uutta ja vanhaa. Hallintotieteellisen organisaatiotutkimuksen piirissä melkoista nimeä luoneiden kirjoittajien (Janice M. Bayer, Thomas C. Dandridge, Joanne Martin, Caren Siehl ja Harrison M. Trice) lisäksi kirjoittajakuntaan kuuluu monia hallintotieteelliselle lukijakunnalle entuudestaan tuntemattomia nimiä. Kuten aiemmin on todettu, varsinkin kansanperinteen tutkijat ovat kirjassa hyvin esillä. Lisäksi kirjoittajakun-

taan kuuluu useita kielitieteilijöitä ja muita humanisteja.

Kirjoitusten laatuun ja ilmeiseen ilmiökenttään perehtyneisyyteen nähden ilahduttavan monet artikkeleiden kirjoittajista ovat vasta tieteellisen uransa alussa. Tutkimusalueen tulevaisuuden kannalta tätä voi pitää varsin hyvänä enusmerkkinä.

Edut ja puutteet

Kirjan artikkelit ovat mielestäni pääsääntöisesti hyviä ja mielenkiintoisesti kirjoitettuja. Hyvää kirjoituksissa on erityisesti niiden konkreettisuus. Kenttätutkimusten havaintoihin sidotut löydökset ja konkreettisten esimerkkien pohjalta käyty keskustelu tuntuu paljon uskottavammalta ja helpommin omaksuttavammalta kuin organisaatiokulttuurikeskustelulle aivan viime päiviin asti niin tavanomaiset, empiriasta irroitettut ja kovin uskonvaraisina esitetyt, pahimmillaan vain pelkkiin kvasi-teoreettisiin spekulointeihin perustuneet väittämät. Kirjassa hahmotetulla tavalla ymmärrettynä organisaatiokulttuureiden tutkimus saa selvää konkreettista sisältöä. Tällaisena organisaatiokulttuuri ei jää pelkäksi mustaksi laatikoksi tai deus ex machinaksi, jolla voidaan tarkemmin perustelemattomalla tavalla selittää kaikki aikaisemmassa tutkimuksessa selittämättömäksi jääneet ilmiöt.

Hyvää kirjassa on edelleen se, että siinä organisaatiokulttuuria ei ymmärretä muita organisatorisia tekijöitä selittävänä unitaarisena variaabelina. Kirjassa organisaatiokulttuuri ymmärretään joko yleisenä tutkimuskohteena tai organisaatiokäytännön tarkastelun erityisenä näkökulmana. Keskeistä on joka tapauksessa se, että organisaatiokulttuuri ymmärretään jonakin sellaisena, jonka ongelmiin paneudutaan lukuisten operatiivisempien alakäsitteiden avulla: Organisaatiokulttuurin käsitteellä ei kirjassa sinänsä operoida; Organisaation tai organisaatiokäytännön kulttuuristen ominaispiirteiden kuvailu ja selitys tapahtuu aina kulttuurin käsitteen erilaisten alakäsitteiden avulla. Tällöin kirjassa vältetään käydystä keskustelusta yleinen, usein konsultointihenkiseen ajatteluun kytkeytyneet, ylikorostunut pyrkimys yleispätevyyttä ja yksinkertaisuutta tavoittelevien (heurististen) mallien (vrt. Weick 1979, 35—42)

muodostukseen, ja niiden avulla tapahtuvaan, asioita helposti liiaksi yksinkertaistavaan tarkasteluun.

Edellä luonnehdittuihin ongelmiin kytkeytyen hyvänä on mielestäni pidettävä myös kirjassa omaksuttua varovaista suhtautumista organisaatiokulttuurin ohjattuun muuttamiseen. Kirjassa omaksuttu näkökulma korostaa pikemmin alan perustutkimuksen ja ymmärtämisen syventämisen tarvetta. Tällöin lähestymistavasta puuttuu kulttuurikeskustelussa usein niin vastenmieliseltä tuntuva, selvätkin ennenaikainen ja naiivi konsultointipyrkimys. Kirjasta puuttuu käydyin kulttuurikeskustelun jonkinlaiseksi helmasynniksi lyöttäytyneen lapsenomaisen usko organisaatiokulttuureiden välittömän muutoksen tarpeeseen ja mahdollisuuksiin — asenne, jota vastaan alan auktoriteeteista esim. Edgar H. Schein (1985, 5) on voimakkaasti hyökännyt.

Toki kirjassa on myös omat heikkoutensa. Siinä kuvatut kenttätutkimukset on esitetyt usein turhankin lyhyesti ja tiiviisti. Tällöin ne menettävät paljon sitä rikkautta, joka tällaisilla menetelmillä kerättyä tietämystä voisi muuten rikastaa. Myös kenttätutkimusten metodologisia perusteita olisi kirjoituksissa voitu enemmän käsitellä. Lisäksi useat kirjan tarjoamat esimerkit (esim. tyttöjen partioleiri tai jo mainittu Los Angelesin olympialaisten organisaatio) ovat varsin kaukana tavanomaisten virasto- tai yritysorganisaatioiden maailmasta. Vaarana on, että esoteerisiin esimerkkeihin sidotut löydökset jäävät käytännöllisemmin suuntautuneille lukijoille liian vieraiksi.

Lopuksi eräänlaisena varoituksena todettakoon vielä se, että monet kirjassa esiin tulevista kulttuurillisten ilmiöiden luonnetta ja merkitystä selvittävästä havainnoista ovat «uusia» vain asiaa nyt käynnissä olevan organisaatiokulttuurikeskustelun näkökulmasta arvioitaessa. Sekä sosiaalietieteelliseen (erit. sosiaalipsykologia) keskusteluun laajemmin perehtyneelle että hallintotieteellisen teorialtitudi- on vähemmälle huomiolle jääneitä virtauksia paremmin hallitsevalle — viittaen tässä lähinnä edellä William Foote Whyten, Melville Daltonin ja Donald Royn nimiin yhdistetyn, oppikirjoissa usein Chicagon koulukunnan nimeä kantavan tutkimusperinteen hallintaan — ovat monet kirjan esille nostamista löydöksistä jo entuudestaan

tuttuja. Tätä tosiasiaa ei kirjassa toki kielletä — pikemminkin päin vastoin. Joka tapauksessa liikoja kirjan sisällöstä on tässä suhteessa turha luulotella.

Kokonaiskuva

Kaiken kaikkiaan Jonesin, Mooren ja Snyderin toimittama teos on mielenkiintoinen tuttavuus. Sitä suosittelee mielellään iltalukemiseksi kaikille organisaatiokulttuurien tutkimuksesta kiinnostuneille lukijoille. Aihepiirin tutkimuksesta vakavammin kiinnostuneille teokseen perehtyminen on mielestäni jopa ehdottoman välttämätöntä. Merkityksessään teos rinnastuu siis täysin alan keskeisimmässä aikakauslehdissä julkaistuihin teemanumeroihin (ASQ 1983 n:o 3; Organization Studies 1986 n:o 2) sekä Pondyn ja kumppaneiden (Pondy et al. 1983), Kilmanin, Saxtonin ja Serpan (1985) ja Frostin kumppaneineen (Frost et al. 1985) toimittamiin alan »uusiin» perusteoksiin. Kaikkiin niihin on organisaatiokulttuurikeskustelusta vakavammin kiinnostuneiden lukijoiden välttämätöntä huolella perehtyä.

Vaikka Jonesin, Mooren ja Snyderin teoksessa esiintuodut havainnot eivät useinkaan ole edes hallintotieteellisen organisaatiotutkimuksen näkökulmasta niin kovin uusia, antaa kirja joka tapauksessa hyvän lisän aihepiiristä parhaillaan käynnissä olevaan keskusteluun. Parhaimmillaan kirja toimii välineenä eri tutkimusperinteiden välisen keskustelun käynnistämiseksi. Samalla se hallintotieteellisen kulttuurikeskustelun näkökulmasta edustaa usein vaadittua paluuta organisaatioiden kulttuurisen tutkimuksen juurille. Tässä suhteessa varsinkin kirjan lukuisat esipuheet ovat miellyttävällä tavalla alueen tutkimushistoriallisista perinteistä tietoisia. Jo tätäkin voitaisiin pitää sinänsä riittävänä syynä tutustua tarkemmin teoksen sisältöön.

Matti Mälkiä

Lähteet:

Dalton, Melville: Men Who Manage: Fusions of Feeling and Theory in Administration. John Wiley, New York 1959.

Frost, Peter J. et al. (Eds.): Organizational Culture. Sage Publications, Beverly Hills 1985.
 Kilman, Ralph H. — Saxton, Mary J. — Serpa, Roy and Associates: Gaining Control of the Corporate Culture. Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1985.
 Pondy, Louis R. et al. (Eds.): Organizational Symbolism. JAI Press, Greenwich (Conn) 1983.
 Roy, Donald: »Banana Time»: Job Satisfaction and Informal Organization. Human Organization 18 (1960): 158—168.
 Schein, Edgar H.: Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1985.
 Weick, Karl E.: The Social Psychology of Organizing. 2nd Ed. Addison-Wesley Publishing Company, Reading (Mass) 1979.
 Whyte, William Foote: Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum. 2nd Ed. University of Chicago Press, Chicago 1955.
 Whyte, William Foote: Men at Work. The Dorsey Press and Richard D. Irving, Homewood 1981.