

Voimmeko rakentaa siltoja organisaatio- tutkimuksen paradigmojen ylitse?

Anu Puusa & Pauli Juuti

JOHDANTO

Tiedämme, että tutkimuksen tieteenfilosofiset taustaoletukset määrittävät tutkimusta monin tavoin, mutta emme useinkaan tule ajatelleeksi, ettei yhtä ainoaa pätevää käsitystä tiettyyn tutkimukseen sopivasta paradigma-valinnasta ole olemassa. Siksi jokaisen tutkijan tulisi olla tietoinen työnsä taustaoletuksista ja niiden rajoituksista.

Paradigma viittaa uskomusten joukkoon, joiden taustaoletukset ja näkemykset maailmasta liittyvät toisiinsa ja poikkeavat muiden paradigmojen vastaavista. Banvillen ja Landryn (1989, 49) mukaan on paradigman tulkittu jopa tarkoittavan sitä, että tietyn koulukunnan sisällä olisi olemassa täsmällistä ”tietoa” relevanteista tutkimusaiheista, sopivista menetelmistä sekä ”oikeista” tuloksien tulkintatavoista. Käänteisesti, paradigman sisällä on vahva uskomus myös niistä lähestymistavoista, joita ei tulisi käyttää. Tämän kaltainen näkemys paradigmoista on hyvin ortodoksinen, ei salliva.

Perinteisesti eri paradigmojen edustajat ovat olleet kiinnostuneita erilaisista asioista ja hankineet keskenään erilaista tietoa kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Käsitksemme todellisuuden ja tiedon luonteesta heijastuvat siis metodivalintoihin ja ohjaavat tutkimuksen kulkua taustaoletusten tavoin. Paradigmoja vertailtaessa on hyvä muistaa, että mikään paradigma ei sinänsä ole parempi kuin toinen, eivätkä yhteenkään paradigmaan liittyvät väitteet ole sellaisenaan tosia tai epätosia. Paradigmat toimivat niiden piirissä olevien ihmisten tulkinta-
viitekehyksinä, ja muodostavat ”todellisuuden” heille. (ks. esim. Burrell & Morgan 1979; Guba & Lincoln 1994; Hatch & Cunliffe 2006; 2013.)

Tutkijan tulisi tiedostaa oma suhteensa niihin paradigmoihin, joiden puitteissa hän työtään tekee ja tarkastella kriittisesti omaksumiaan, jos-

kus piiloisiakin esioletuksia. Eri koulukunnat ovat lopulta pitkälti sekä aikakautensa että tuotajiensa kuvia. Ne ovat näkökulmallisia, vaikka niiden keskeiset ajatukset voivatkin tulla laajalti omaksutuksi ja kantaa ajallisesti pitkään. On hyvä tunnistaa, että opetettu muokkaa oppijan maailmaa ja maailmankuvaa. Siksi tutkijan olisi tähdellistä myös kriittisesti arvioida, joskus kyseenalaistaa myös ne lähtökohdat, joista hänen esioletuksensa kumpuavat.

Kun tutkija nojautuu valitsemansa paradigman tieteenperinteeseen, tulisi hänen pohtia, mitä hän tuolloin jättää tarkastelun ulkopuolelle. Paradigmojen tarkastelu auttaa ymmärtämään miksi eri koulukuntien tutkijat eri aikoina ovat päätyneet valitsemiinsa aiheisiin, lähestymistapoihin ja menetelmiin. Organisaatiotutkimuksen kentällä paradigmojen tarkastelu on yksi antoisa tapa pyrkiä yhdistämään alalle syntyneiden koulukuntien hajaannusta (Hatch & Cunliffe 2006; Cunliffe 2011; Hassard & Cox 2013).

Tämän analyttisen katsausartikkelin tavoitteena on perustella miksi erityisesti organisaatiotutkimuksessa on tärkeää tuoda esille tutkimuksen tekemisen tieteenfilosofiset oletukset sekä tarkastella eri paradigmojen lähtökohtaoletusten sisältöä ja merkitystä tutkimustuloksiin. Jo tutkijan tekemä kohdeilmiön olemassaolon luonnetta koskeva ontologinen ratkaisu rajaa tutkimuksen toteuttamista ja mahdollisia tuloksia.

Puheenvuoromme toisena tavoitteena on esitellä organisaatiotutkimuksen paradigmojen moninaisuutta ja kysyä sitä, onko erityisesti joidenkin paradigmojen välille syntynyt sellaisia kiistoja, jotka vaikeuttavat yhteistyötä niiden muodostamien rajankäyntien ylitse. Ehdotamme kahta tällaista rintamalinjaa ja etsimme väyliä näiden rajankäyntien ylittämiseksi. Vaikka tutkijoilla olisi halua kaataa vallitsevia raja-aitoja ja nähdä yhdistäviä siltoja, vaatii

se esimerkiksi Tangin (2011, 241) mukaan eri koulukuntien lähtökohtien tuntemusta. Vaikka joitakin yrityksiä tähän suuntaan on tehty, on tarve tämänkaltaiselle tarkastelulle yhä tunnistettavissa.

ORGANISAATIOTUTKIMUKSEN PARADIGMAT JA NIIDEN TIETEENFILOSOFINEN PERUSTA

Paradigma-ajattelu lähtee siitä, että tutkijalla on aina implisiittisiä tai eksplisiittisiä tieteenfilosofisia oletuksia, jotka määrittävät tutkimuksen tavoitteita, toteutustapoja sekä tuloksia. Tutkijan pitäisi tuntea valitsemansa paradigmat ja niiden sisältö sekä se, kuinka paradigma vaikuttaa näkymättömän käden tavoin hänen ajatteluunsa (ks. Lincoln & Cuba 2000; Lintula 2005, 9–10; Cunliffe 2011.). Samalla kun tieteenfilosofinen erittely ja jonkin paradigman viitekehyyksen sitoutuminen tarjoaa tutkijalle välineen määrittellä omaa tieteellistä asemaansa, tulisi niiden tuottamat mallit tai lähtökohta-oletukset ymmärtää eräänlaisena ennakkotapausten kokoelmana, johon tutkija tekee oman kannanottonsa (Trigg 1993; Koskinen ym. 2005).

Organisaatiotutkimuksessa paradigma-ajatteluun ovat ehkäpä keskeisimmin vaikuttaneet Popperin alun perin 1930-luvulla kirjoittamat tekstit, Kuhnin (1970) sekä Burrellin ja Morganin (1979) esittämät näkemykset. Myös Morganin (1986) populaarit organisaatioparadigmat ovat vaikuttaneet lukuisten organisaatiotutkijoiden ajatteluun.

Kuhn oli tietenhistorioitsija joka tarkasteli tiedettä kahden keskeisen käsitteen kautta. Hän puhui ”normaalin tieteen” vaiheesta sekä siitä, että tieteen historiaa leimaavat pikemminkin ajoittaiset vallankumoukset, ”paradigman vaihdokset”. Kuhnin mukaan tiede kehittyy kuten poliittikkakin. Poliittiset vallankumoukset tähtäävät tiettyjen instituutioiden uudistamiseen. Ne saavat alkunsa kun riittävä määrä ihmisiä on etäännyntynyt näistä instituutioista alkaakseen vastustaa niitä. Kun vastustus on riittävän suurta, vanhojen instituutioiden on väistyttävä. Tieteessä tietyn paradigman kannattajat ovat sosialistuneet siihen eivätkä kykene uudistamaan sitä, koska käyttävät tutkimuksissaan samoja sääntöjä ja menetelmiä kuin paradigman kehittäjätkin. Tieteenekijät, jotka tulevat vallitsevan

paradigman ulkopuolella, saattavat keksiä aivan uuden paradigman, joka saavuttaa suosiota, jos se kykenee selittämään ilmiöitä paremmin kuin muut paradigmat. Uuden paradigman omakseen tutkijat näkevät ilmiöt eri valossa kuin aikaisemmin. (Kuhn 1970, 11, 23, 93, 111; Hartley 2010; ks. myös Hassard & Cox 2013.)

Burrell ja Morgan (1979) perustivat omat paradigmansa tieteenfilosofisiin lähtökohtiin. He tiivistivät ontologiaa, epistemologiaa, ihmiskäsitystä ja metodeja koskevat dikotomiansa käsitepariksi, jota he kutsuivat sanoilla objektivistinen – subjektivistinen. Objektivistinen näkökulma muodostui näin realistisen todellisuuskäsityksen ja positivistisen tietokäsityksen sekä luonnontieteessä sovellettujen tutkimusmenetelmien mukaiseksi näkökulmaksi. Subjektivistinen näkökulma puolestaan muodostui nominalistisen todellisuuskäsityksen, antipositivistisen tietokäsityksen, voluntaristisen ihmiskuvan ja idiografisten tutkimusmenetelmien varaan (Deetz 1996; Johnson & Duberley 2000; Goles & Hirschheim 2000.). Toiseksi käsitepariksi Burrell ja Morgan ottivat jaottelunparin sääntelyn sosiologia – radikaali muutos. Sääntelyn sosiologialla he tarkoittivat yhteiskunnallista kehityslinjaa, joka korostaa yhteiskunnan yhtenäisyyttä ja kiinteyttä. Radikaalilla muutoksella he tarkoittivat yhteiskunnallista kehityslinjaa, jossa on syvällisiä ristiriitoja ja niistä seuraavia nopeitakin muutoksia. (Johnson & Duberley 2000, 80.)

Burrell ja Morgan (1979) rakensivat näiden kahden ulottuvuuden 1) objektivismi – subjektivismi ja 2) sääntelyn sosiologia – radikaali muutos varaan kuuluisan nelikentän. Sitä on käytetty usein organisaatiotutkimuksen paradigmoja määrittäessä. Nelikentässä objektiivisuus liittyy funktionalistiseen ja systeemiteoreettiseen sekä marxilaiseen traditioon liittyvään organisaatiotutkimukseen. Subjektiivisuus liittyy kulttuuri-tutkimukseen, sosiaaliseen konstruktionismiin ja postmoderniin organisaationäkemykseen sekä kriittisen näkökulman suuntauksiin. (Burrell 1988; Deetz 1996.)

Myöhemmin Morgan (1986) täsmensi aiemmin Burrellin kanssa laatimaansa nelikenttää ja liitti sen entistä selvemmin organisaatiotutkimuksen paradigmoihin. Morgan jaotteli organisaatioihin liittyvät paradigmat seuraavien vertauskuvien kautta:

- organisaatio ”koneena”
 - organisaatio ”eliönä”
 - organisaatio ”aivona”
 - organisaatio ”teatterina”
 - organisaatio ”poliittisena järjestelmänä”
 - organisaatio ”sisäisenä vankilana”
- (Morgan 1986).

Morganin jaottelussa konevertauskuva liittyi funktionalistiseen organisaationäkemykseen, eliövertauskuva systeemitheoriaan ja aivovertauskuva kompleksisuusajatteluun. Teatterivertauskuva liittyi puolestaan kulttuuritutkimukseen ja strukturalismiin. Organisaatio poliittisena järjestelmänä viittasi sosiaaliseen konstruktionismiin ja organisaatio sisäisenä vankilana poststrukturalismiin ja postmoderniin organisaationäkökulmaan.

Kymmenisen vuotta myöhemmin Cuba ja Lincoln (1994) jäsenivät paradigma-ajatteluun liittyviä tekijöitä systemaattisella tavalla. Heidän mukaansa tutkijan ontologinen valinta heijastuu epistemologiseen näkökulmaan, joka vaikuttaa tutkijan metodisiin valintoihin. Cuban ja Lincolnin mukaan realistisen ontologian valinnut tutkija ajautuu väistämättä positivistiseen suuntaan. Sen sijaan tutkija, joka hylkää realistisen ontologian ja omaksuu käsityksen, että todellisuus on ihmisten luomien mielikuvien tuote (nominalismi tai konstruktivismi), joutuu samalla luopumaan positivismista. Tällöin tutkija ei voi pitää itseään neutraalina, ulkopuolisena havainnoijana, vaan hän tunnistaa omien arvojensa ja uskomustensa heijastuvat tutkimuksiinsa. Tutkija alkaa todennäköisesti käyttää idiografisia menetelmiä, joiden lähtökohtana on hankkia kontekstisidonnaista tietoa suoraan tutkimuksen kohteena olevilta henkilöiltä (Cuba & Lincoln 1994, 105–111.)

PARADIGMOJEN VÄLISET RINTAMALINJAT

Perinteisesti organisaatiotutkimuksen tieteenfilosofinen keskustelu on käyty näkökulmasta, jossa on yritetty etsiä ”yhtä oikeaa paradigmaa” tutkimuskäsitteon taustalle. Tällöin paradigmojen tarkastelu on kilpistynyt toisaalta väittelyyn kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuslähestymistavan sekä toisaalta strukturalistisen ja poststrukturalistisen näkökulman eroista tai parimuudesta toisiinsa nähden. Jälkimmäisestä

rajanvedosta on myös usein jäsennetty modernin ja postmodernin organisaatioajattelun välisenä erona. Kuviossa 1 on esitetty näiden kolmen näkökulman keskeiset oletukset.

Taulukon 1 esittämä jaottelu on rakennettu monista eri lähteistä. Keskeinen ajatus taulukon rakentamisessa on ollut Cuban ja Lincolnin (1994, 107) toteamus, että ”*tosiasiat ovat tosiasioita ainoastaan jonkin teorian (paradigman) puitteissa*”. Taulukossa funktionalistiseksi kutsuttu paradigma edustaa Cuban ja Lincolnin positivismia ja postpositivismia. Niissä yhtenevänä piirteenä on realistinen maailmankuva. Taulukossa tulkinnalliseksi kutsuttu maailmankuva edustaa Cuban ja Lincolnin kriittiseksi teoriaksi kutsumaa paradigmaa ja poststrukturalistinen näkökulma heidän konstruktionismiksi nimittämää näkökulmaa.

Taulukko 1 mukailee myös Morganin (1986) kuuluisia organisaatioparadigmoja. Taulukon funktionalistinen näkökulma sisältää Morganin ”kone”, ”eliö” ja ”aivo” -metaforien mukaiset näkökulmat, joita yhdistää realistisen maailmankuvan omaksuminen. Tulkinnallinen näkökulma sisältää Morganin ”teatteri” -metaforan mukaiset näkökulmat, joka jäsenyy selkeästi strukturalistisen maailmankuvan sisälle. Taulukon poststrukturalistinen näkökulma puolestaan käsittää Morganin ”poliittinen järjestelmä” ja ”sisäinen vankila” -metaforat.

Taulukossa tulee esille myös kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmetodiikan ero sekä ero strukturalistisen ja poststrukturalistisen organisaatiotutkimuksen välillä. Jälkimmäistä eroa kutsutaan organisaatiotutkimuksen kentällä useimmiten modernin ja postmodernin organisaatiokäsityksen väliseksi eroksi (ks. esim. Hatch & Cunliffe 1997). Kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimusmetodiikasta on kirjoitettu organisaatiotutkimuksessa runsaasti (ks. Töttö 1997; Tashakkori & Teddlie 1998; Sale ym. 2002). Siksi näiden lähestymistapojen välinen ero ei kaivanne lisäselvitystä.

Laadullisen lähestymistavan käyttö yleistyivät 1970–80 -luvulta alkaen. Voidaan puhua paradigmanmurroksesta ja kehitys on kiistatta tarkoittanut sekä teoreettisten että metodologisten mahdollisuuksien monipuolistumista. Laadullisen otteen yleistymisen toimi antiteesin tavoin luonnontieteen ihanteiden soveltamiselle ihmisten tutkimiseen. Lähtökohtana pidettiin

Taulukko 1: Funktionalistisen, tulkinnallisen ja poststrukturalistisen tutkimustavan kuvaus

Paradigmat	Funktionalistinen	Tulkinnallinen	Poststrukturalistinen
<u>Päämäärä</u>	Saada selville yleisiä lainalaisuuksia	Tulkita tilannesidonnaisia merkityksenantoja	Luoda vaihtoehtoisia tulkintoja ja näkökulmia
<u>Oletukset</u>	Tutkija ei vaikuta tutkittavaan ilmiöön	Tutkija sekä vaikuttaa että on vaikutuksen kohde	Sekava moniääninen maailma, jossa tutkija esittää omia argumenttejaan
<u>Käsitteenmäärittely</u>	Teoreettinen käsitteellistäminen Tiukka käsittemäärittely	Ei tiukkaa määrittelyä Työmääritelmät	Määrittelemättömyys. Käsitteet saavat merkityksensä suhteessa niihin sanoihin, joiden yhteydessä niitä tutkimuksessa käytetään
<u>Ilmiö</u>	Ilmiötä pidetään jonkin teorian perusteella faktana Operationalisoidaan muuttujiksi, joita pyritään mittaamaan	Historiallisesti ja kulttuurillisesti määrittynyt tai sosiaalisesti ja symbolisesti rakentunut konstruktio, joka voidaan saada selville kulttuuriin sosiaalistuneiden ihmisten kokemuksia tutkimalla	Ilmiötä pidetään sosiaalisesti puheen ja kielen avulla rakentuneena konstruktiona. Se, miten ilmiöstä puhutaan, muokkaa sekä subjektin että objektin
<u>Havaintojen luokittelukriteerit</u>	Ennalta määritellyt	Kontekstiin liittyvät	Sen sosiaalisen prosessin määrittämät, joissa luokat ovat aikanaan rakentuneet
<u>Menetelmät</u>	Positivismi, joka ilmenee kokeina, surveinä jne.	Kulttuuritutkimus, semiotiikka, fenomenologia ja hermeneutiikka, jotka ilmenevät haastatteluina, havainnoiteina jne.	Tiedon arkeologia, vallan genealogia, dekonstruktio, jotka ilmenevät tekstuaalisina analyyseina
<u>Tulosten tulkinta</u>	Ongelman määrittely, hypoteesien testaaminen	Kokemuksellisten ymmärtämisprosessien tarkastelu	Runsaiden yksityiskohtien avulla suoritettu tekstuaalinen tarkastelu
<u>Tutkimuksen hyvyden kriteeri</u>	Reliabilitetti ja validiteetti	Elämänmakuisuus	Useiden äänien ja vaihtoehtoisten tulkintojen esille tuleminen
<u>Tutkijan rooli</u>	Ulkopuolinen tarkkailija	Tulkitsija, osallistujan näkökulman esiintuoja	Kielen ja puheen tulkitsija, tarinankertoja
<u>Kritiikki</u>	Etäinen ja itsestäänselviä tuloksia tuottava	Epätieteellisyys	Tiede on diskurssi muiden diskurssien joukossa

ihmistieteiden erityisyyttä. Perusteluna käytettiin mm. sitä, ettei inhimillistä kokemusta voida ilmaista tai mallintaa numeroin. Myös tarkasteltaessa ihmisten välisiä suhteita ja vuorovaikutusta tai yksilöiden asenteita, on hyvin vaikeaa löytää, puhumattakaan todistaa aukottomia kausaalisuhteita (Puusa & Juuti 2011.)

Laadullisen tutkimuksen tekeminen perustuu paljolti sosiaaliseen kanssakäymiseen, jossa sekä tutkijalla että tutkittavalla on merkittävä rooli lopputulemien kannalta. Tutkimus on siis sosiaalisesti rakentunutta, luovaa työtä, johon liittyy paljon tuntematonta ja ennalta määräämätöntä. Toisaalta, esimerkiksi Tötön (1997) mukaan kaikki tutkimus, niin laadullinen kuin määrällinenkin, on tutkijan ja kohteen vuoropuhelua aineiston avulla. Aineisto ei ole koskaan ”pala” kohdetta tai objektiivinen kuvaus sen todellisuudesta. Tämän tulkinnan mukaan sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen aineistona on tietoteoreettisessa mielessä lopulta ihmispuhe (Töttö 1997, 126–128).

Kuviossamme modernin ja postmodernin välinen ero on koostettu muun muassa Scheurlichin (2001) ja Rhodesin (2001) avulla. Ajatuksena on ollut löytää niitä kuiluja ja rajankäyntejä, joita organisaatiotutkimuksessa metodisella tasolla on olemassa.

Ihmistieteissä monet tieteenfilosofit ovat omaksuneet niin kutsutun poststrukturalistisen kannan. Tällöin he ovat hylänneet sen mahdollisuuden, että olisi löydettävissä objektiivista totuutta. Heidän mielestään totuus määräytyy sen diskurssin mukaan, minkä sisällä väitteitä totuudesta esitetään. Poststrukturalistit näkevät, että tieto ja valta liittyvät toisiinsa. Lisäksi kaikki määreet ja merkitykset ovat heidän mielestään liikkuvia. Jokainen diskurssi pitää sisällään lukuisia vastakkaisuuksia ja ristiriitaisuuksia.

SILLANRAKENTAMISEN MAHDOLLISUUDESTA / MAHDOTTOMUUDESTA

Keskustelu kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen välillä kulminoituu usein siihen, mitä pidetään luotettavana tietona. Kvantitatiivista tutkimusmetodiikkaa suosivat tutkijat pitävät numeraalista tietoa objektiivisena ja tarkkana kuvauksena tarkasteltavasta ilmiöstä. Kvantitatiivista tutkimusta kritisoivat tutkijat

puolestaan pitävät numeraalista tietoa pinnallisena ja merkityksettömänä. Kvantitatiivista metodia käyttävät tutkijat näkevät tämän menetelmän mahdollistavan hypoteesien testaamisen, tulosten yleistämisen ja tiedon kumuloimisen. Kvalitatiivisen metodin puolustajat puolestaan korostavat tiedon näkökulmallisuutta ja kontekstisidonnaisuutta. Viime aikoina monet tutkijat ovat alkaneet käyttää hyväkseen molempia menetelmiä korostaen tiedonkeruuta eri menetelmiä hyödyntäen, jotta käsiteltävää ilmiötä voitaisiin selittää ja ymmärtää entistä paremmin (Patton 1990, 478–492.). Heidän mukaansa pitäytyminen yhdessä näkökulmassa voi vääristää näkemystämme asioista. Toisin sanoen jonkun paradigman saavuttaessa dominoivan aseman, johtaa se tiedon näkökulmien rajoittuneisuuteen ja siten estää ilmiöiden monipuolisen tarkastelun. Näin sen vuoksi, että jokainen yksittäinen menetelmä ja lähestymistapa on rajallinen ja pystyy vain osittain lisäämään ymmärrystä tarkasteltujen ilmiöiden välisistä suhteista. (Willmott 1993; Goles & Hirschheim 2000; Tang 2011.)

Organisaatiotutkimuksen kentälle onkin syntynyt tutkijoiden ryhmittymä, jotka käyttävät sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä hyväkseen (ks. esim. Tashakkori & Teddlie 1998; Day ym. 2008). Tätä ryhmittymää kutsutaan ns. sekamenetelmien (mixed-methods) käyttäjiksi. Keskustelu sai alkunsa 1990-luvun alussa mm. Cresswellin (1994) ja DePoy ja Gilinin (1994) kirjoituksista.

Kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten menetelmien yhdistämisen puolesta puhuvat muun muassa seuraavat seikat:

1. Kummankin menetelmän avulla pyritään ymmärtämään maailmaa, jossa elämme
2. Molemmista lähdetään liikkeelle teoriasta ja kerätään empiirisiä aineistoja
3. Kummankin menetelmän avulla pyritään parantamaan ihmisten elämää
4. Molempia menetelmiä kannattaa käyttää, koska ihmisiin ja organisaatioihin liittyvä tutkimus on monimutkaista (Sale ym. 2002, 43–47.)

Vaikka kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen menetelmän sekäkäyttämistä saattavat estää sellaiset tekijät kuten ontologisen ja epistemolo-

gisen näkökulman puhtauden vaade, tarjoaa ”mixed-methods –koulukunta” yhden ulospääsyn näiden menetelmien välisen ristiriidan umpeen kuromiseksi (ks. myös Hartley 2010). Tietenkin jokaisen sekamenetelmää käyttävän organisaatiotutkijan tulisi opetella käyttämään molempia metodeja hyvin.

Kun ”mixed-methods-koulukunta” tarjoaa ulospääsytien kvantitatiivinen versus kvalitatiivinen organisaatiotutkimuksen kiistaan, ei modernin ja postmoderni organisaatiotutkimuksen välillä näytä olevan siltoja. Modernin ja postmodernin organisaatiotutkimuksen kannattajat näyttävät pikemminkin kaivautuneen omiin juoksuhautoihinsa ja heittelevän ikäviä huomautuksia toisilleen. Tämä on ymmärrettävää sikäli, että tutkijan, joka on sosiaalistunut tiettyyn paradigmaan ja sen institutionalisoituneisiin näkemyksiin, on vaikea asettaa omaksumiaan näkemyksiä kyseenalaiseksi. Useiden paradigmojen olemassaolon hyväksyminen vaatii myös veronsa. Tällaisen näkökulman omaavan henkilön on paitsi opiskeltava paljon uutta, myös jätettävä taakseen paljon siitä, mihin hän on samaistunut ja jonka kautta hän on rakentanut oman tutkijaidentiteettinsä. (Kelemen & Hassard 2003, 75–77.)

Organisaatiotutkimuksessa paradigmatella on erityinen sijansa, sillä organisaatioita voidaan pitää ihmisten pyrkimyksenä järjestää ja säädellä muutoin hallitsemattomissa olevia ilmiöitä ihmisten elämässä. Organisoitumisen avulla ihmiset pyrkivät tekemään elämästään ja ympäristöstään hallittavissa olevan. Modernista näkökulmasta katsottuna organisaatiot ovatkin järjestyksen ja järjen työssijojä (Chia 2003, 98–99.). Organisoituminen liittyi 1800-luvulla vallinneeseen edistysuskoon. Organisoituminen modernista näkökulmasta liittyy myös pyrkimykseen ottaa haltuun yksilöiden tarpeiden ja kollektiivisten etujen välinen ristiriita. Organisoituminen lupasi luoda sekä sosiaalista järjestystä että yksilöllistä vapautta, kunhan vain käytettiin rationaalisuuteen perustuvia ja tie-teellisiä hallinnon muotoja. (Reed 1996, 31.)

Postmodernista näkökulmasta katsottuna järjestys joka organisoitumisen myötä saavutetaan, tapahtuu vaientamalla joitakin ääniä, jotka eivät sovi ”järjestykseen”. Vastaavasti järki, jolle organisoituminen perustuu, saavutetaan tietyn diskurssin sisällä. Tällöin diskurssissa

edistetään vallan ja tiedon liiton kautta tiettyjen ihmisryhmien pyrkimyksiä. Tästä näkökulmasta olisikin kysyttävä, kenen etuja ajetaan, kun organisoidutaan tietyllä tavalla? (Munro 2003, 284–285; Sveningsson & Larsson 2006; Linstead ym. 2014.)

Postmoderni näkökulma korostaa tiedon ja vallan välistä liittoa, tunnistaa todellisuuden sosiaalisen rakentuneisuuden, painottaa kielen moniäänisyyttä ja kielen pyrkimystä tehdä luokitteluja ja erontekoja. Postmoderni näkökulma vastustaa perustan etsimisen pyrkimystä ja puhuu suurten kertomusten sijaan pienistä paikallisista tarinoista väittäen ”todellisuuden” rakentuvan niistä (Berger & Luckmann 1966). Postmodernista näkökulmasta esineet ja ihmisten identiteetit rakennetaan kielellisesti. Tämä johtaa identiteettien pirstaloitumiseen ja vie ihmiset tarinallisen keino-todellisuuden sisälle. Lisäksi postmoderni tekstuaalisuus pyrkii paljastamaan organisaation valtopolitiikan hyvine ja huonoine seurauksineen. (Alvesson & Kärreman 2000; Alvesson & Willmott 2002; Brown 2006.)

On tietenkin väärin esittää postmoderni näkökulma yhtenevänä koulukuntana. Postmoderni näkökulma esiintyy ryppäänä hyvinkin erilaisia ja ristiriitaisia näkökulmia. Tämä seikka on omiaan vaikeuttamaan siltojen rakentamisen modernin ja postmodernin näkökulman välille. Lisäksi siltojen rakentamista haittaa, että postmodernista näkökulmasta kaikki perinteisen organisaatiotutkimuksen koulukunnat helposti leimaantuvat moderneiksi, vaikka myös niiden sisällä on hyvin erilaisia näkökulmia.

Tämän hetken tietojen valossa ainoa mahdollisuus rakentaa siltaa modernin ja postmodernin organisaatiotutkimuksen välille aukeaa niin sanotun sosiaalisen konstruktionismin kautta. Tämän sillan rakentaminen edellyttää kuitenkin fenomenologisten ja hermeneuttisten taustateksten hyväksymistä ja siirtymistä tarkastelemaan ihmisten arkisessa vuorovaikutuksessaan käyttämiä luokitteluja, mielikuvia, viitekehyksiä ja ajatuksia. Näiden uskomuksia täynnä olevien konstruktioiden selvittämisen kautta voidaan ehkä rakentaa siltaa modernin yhtenevän järjen ja postmodernin valtopoliittisesti orientoituneen näkökulmallisuuden välille.

YHTEENVETO JA POHDINTAA

Tutkimusta ei tehdä tyhjiössä, eikä vapaana lähtökohtaoletuksista, jotka ovat yhtäältä tutkijan ainutkertaisesta kokemusmaailmasta, mutta myös hänen vaikutuspiirinsä yhteisöistä lähtöisin olevia. Tutkijan ajatteluun vaikuttavat mm. vuoropuhelu aiemman tutkimustiedon ja toisten tutkijoiden kanssa. Ne ovat puhetta, joka tietoisesti tai tiedostamattaan ylläpitää ja puolustaa jotakin näkökantaa. Näin ollen tieteen tekemisen luonne yhteisöllisenä toimintana jossain määrin selittää paradigmojen syntyä ja jonkun viitekehyksen omaksumista yksittäisen tutkijan kohdalla samalla, kun se toimii selittäjänä tieteen ”suurien tarinoiden” synnylle ja leviämislle.

Filosofinen keskustelu on historiallisesti käyty ”yhden oikean paradigman” valinnasta ja paradigmoja on käsitelty ikään kuin annettuina, sosiaalisina faktoina. Tämä on paradoksaalista, sillä paradigmat ovat uskomuksia, kielellisiä ja sopimuksenvaraisia rakennelmia, joiden asema ja säilyminen perustuvat ajan myötä yhteisöissä vakiintuneeseen ajatteluun. Paradigmat siis tarvitsevat yhteisön legitimitoituakseen, mutta paradigmojen totuudellisuutta ei milloinkaan ole mahdollista yksiselitteisesti todentaa. (Banville & Landry 1989; Guba & Lincoln 1994; Goles & Hirschheim 2000; Hardy ym. 2001.) Paradigmat ovat kielenkäyttönsä ja argumentointitapansa vankeja.

Kuhn myöhemmissä kirjoituksissaan toteaa, että vakiintuneen ja hallitsevan paradigman sisällä tutkijat jättävät huomioimatta havainnot, jotka eivät luontevasti sovi heidän omaksumansa ajatusmaailmaansa. Tätä kautta paradigma alkaa rajoittaa tiedon saantia ja ymmärryksen lisääntymistä. Weickin (1979) mukaan tämä johtuu siitä, että huomioimme sellaiset ilmiöt, joihin haluamme uskoa. Weick käyttää tästä esimerkkinä klassiseksi muodostunutta toteamustaan ”seeing is believing”.

Erilaisia paradigmajatteluita seurannut keskustelu on paikoin johtanut liiaksi asemasodan kaltaiseen tilanteeseen. Keskustelu on painotunut kunkin oman viitekehyksen puolustamiseen muiden kustannuksella. Tieteenfilosofit ja tutkijat puhuvatkin ”tiedesodista” (Sokal 1996; Tashakkori & Teddlie 1998; Henrigues 2012). Keskusteluiden seurauksena on unohdettu ja-

otteluiden alkuperäinen tarkoitus: suhtautua tieteen tekemisen tapaan kriittisesti sekä ymmärtää eri lähtökohtien mahdollisuudet ja rajoitukset. (ks. esim. Deetz 1996.)

Tangin (2011, 241) mukaan siltojen rakentamista ja yhteistyön mahdollisuuksia estää myös paradigmojen ja niihin liitettyjen oletusten tulkitseminen niiden äärimuodoissaan. Siksi paradigmat tulisi nähdä väljästi tutkimusta ohjaavina taustaoletuksina. Jos kykenisimme näkemään musta-valkoisissa jaotteluissa harmaan sävyjä, muuntuisi maailmankuvamme toisenlaiseksi.

Uskallamme väittää, että mikä tahansa yksittäinen näkökulma, joka on saavuttanut valta-aseman ja ollut hallitseva pitkän aikaa, kääntyy väistämättä sisäänpäin ja lopulta vieraantuu sitä ympäröivästä sosiaalisesta ”todellisuudesta”, muuttuen itseään toteuttavaksi hypoteesiksi (ks. esim. Goles & Hirschheim 2000). Ihmiskunnan historia on täynnä esimerkkejä tästä. Mm. organisaatioteorioiden ajallisen kehittymisen tarkastelu paljastaa, millainen merkitys paradigmoilla on tieteenalan keskusteluihin. Organisaatioteorioiden kenttä on laajentunut, tilaa on tullut erilaisille äänille ja ymmärrys erilaisista organisaatioelämään liittyvistä seikoista on lisääntynyt merkittävästi. Logiikka kehityksen taustalla on joidenkin tutkijoiden mukaan jokseenkin yksinkertainen: Saadaksean jalansijaa, joutuvat kehittyvät koulukunnat tuntemaan ainakin kaksi lähestymistapaa, omansa ja sen, jonka kehittämiseksi tai antiteesiksi uusi koulukunta rakentuu. (ks. Collins 1986; Banville & Landry 1989, 50; Hatch & Cuncliffe 1997; 2013; Cuncliffe 2011.)

Keskinäisen nokittelun sijaan on hyödyllisempää tiedostaa, miten eri tieteenalat ja tutkimuskohteet poikkeavat toisistaan: Luonnontiede perustuu pääsääntöisesti realismiin ja (post)positivismiin ja näin ollen funktionalistisen paradigman lähtökohtaoletuksiin. Niin sanottujen vanhojen, ”kovien” tieteenalojen, kuten esimerkiksi fysiikan, kemian, tähtitieteen ja lääketieteen, saavutukset ovat kiistattomia ja tieteellisen tiedon kumuloituminen tietämystä, kehitystä ja käytäntöjä eteenpäin vievää. Ihmistieteissä, sen sijaan, tutkijoille on usein yhteistä tutkimuksen kohde, joka on mielen konstruoima maailma, joka rakentuu ja välittyy merkityssisältöinä eikä maailmasta löydy suoraa, muuttumatonta empiiristä vastinetta tutkimuksen kohteena oleville ilmiöille.

Organisaatiot ovat inhimillisen toiminnan näyttäjäitä ja ne rakentuvat inhimillisessä toiminnassa (Weick 1979). Organisaation jäsenet merkityksellistävät organisaatiossa esiintyviä ilmiöitä. Tällä tavoin rakentuu alati muuntuva sosiaalinen järjestys, jonka varassa organisaatiot toimivat, joskus, ulospäin antaen vaikutelman vakaudesta ja säännönmukaisuudesta (Tsoukas & Chia 2002). Luonnontieteiden tutkimusloogiikkaa noudattamalla jätämme huomioimatta näennäisen vakauden alla piilevän dynamiikan ja näin ollen yksinkertaistamme monimutkaisen.

Lisäksi monet organisaatiotutkimuksessa tarkasteltavat ilmiöt ovat luonteeltaan sellaisia, että ne ovat olemassa vain ihmisen kautta, toisin sanoen ne rakentuvat ja niitä ylläpidetään ja uusinnetaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tämänkaltaiset ilmiöt ovat toimijoille tarkoituksellisia ja merkityksellisiä, ja siksi niitä voidaan ymmärtää ainoastaan näiden tarkoitusten ja merkitysten kautta (Puusa & Juuti 2011). Realistiseen todellisuuskäsitykseen nojautuva tutkija törmää tämänkaltaisten ilmiöiden kohdalla tosiasioiden etsinnässä pulmaan, sillä ihmiset eivät ole esineitä eikä ihmisten toimintaa voi ymmärtää, jos ei pääse sisälle niihin merkityksiin ja pyrkimyksiin, joita ihmisillä itsellään on. Ihmistieteen tekijällä ei myöskään ole mahdollisuutta asettaa ulos siitä maailmasta, jota hän on tutkimassa. Tällöin unohtuu helposti, että tosiasiat ovat tosiasioita vain tietyn teorian sisällä. Kaikki tieto on viimekädessä arvolatautunutta ja näkökulmaista. Niinpä positivismiin ja realistisen maailmankuvan mukainen pyrkimys saada arvovapaata tietoa on ihmistieteissä mahdotonta (Guba & Lincoln 1994, 105–110;

Goles & Hirschheim 2000; Hardy ym. 2001; Puusa & Juuti 2011).

Banvillen & Landryn (1989) ajatuksia muokkavien tieteen kenttä onkin monimuotoinen. On rajoittavaa nojautua ortodoksisesti yhteen tausta-ajatukseseen jättäen monimuotoisuus huomioimatta. Kaikki tieteen tekemisen osa-alueet eivät ole vangittavissa numeroin tai mallinnettavissa. Myöskään joko-tai kysymyksenasettelun avulla emme kykene tarkastelemaan sosiaalista todellisuutta, jossa erilaiset voimat ja vastavoimat vaikuttavat samanaikaisesti. Emme myöskään voi edistää esimerkiksi lääketiedettä nojaamalla subjektiivisiin tulkintoihin. Siksi jokaisen paradigman lähtökohtaoletuksilla on paikkansa, joskus ensisijaisena tutkimusta ohjaavana perusoletuksena, joskus yhdessä muiden paradigmojen kanssa (Tang 2011). Esimerkiksi Hassard ja Cox (2013, 1717) käyttävät tästä ajatuksesta paradigmatrangulaation käsitettä. Näin ollen tutkimuksen lähestymistapa tai jonkun paradigman taustaoletuksiin nojautuminen on välineellistä – jotta osaisimme keskittyä ongelman kannalta olennaisiin asioihin. Mitkään niistä eivät ole arvoja sinänsä tai tavoitteita.

Näin palaudumme artikkelimme lähtökohtaan, paradigmojen erilaisuuteen ja paradigmatoumuksiin. Kysymystä ontologiasta, ilmiön luonteesta ja olemistavasta voidaan pitää keskeisimpänä lähtökohdana kaikelle tutkimuksille. Kun otamme kantaa siihen, miten jokin on, luose perusteet vastata kysymykseen miten voimme siitä tietää. Tieteellisen tiedon kehittymisen, yhteismitallisuuden ja vertailtavuuden näkökulmista on keskeistä, että tutkija pystyy auki kirjoittamaan ne oletukset, joiden varaan hän tutkimuksensa rakentaa.

LÄHTEET

- Alvesson, Mats & Kärreman, Dan (2000). Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis. *Human Relations*, 53(9), 1125–1149.
- Alvesson, Mats & Willmott, Hugh (2002). Identity regulations as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.
- Berger, Peter & Luckman, Thomas (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books: Garden City, New York.
- Brown, Andrew D. (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43(4), 731–753.
- Burrell, Gibson (1988). Modernism, postmodernism and organizational analysis 2: The contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*, 9(2), 221–235.
- Burrell, Gibson & Morgan, Garreth (1979).

- Sociological paradigms and organizational analysis*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Chia, Robert (2003). Ontology: Organization as "world-making". Teoksessa Westwood, Robert & Clegg, Stewart (Eds.), *Debating organization. Point-counterpoint in organization studies* (s. 98–113). Blackwell: Malden.
- Cresswell, John (1994). *Research design. Qualitative and quantitative approaches*. Sage: Thousand Oaks.
- Cunliffe, Ann (2011). Crafting qualitative research: Morgan and Smircich 30 years on. *Organizational Research Methods*, 14(4), 647–673.
- Day, Christopher, Sammons, Pam & Gu, Qing (2008). Combining qualitative and quantitative methodologies in research on teachers' lives, work, and effectiveness: From integration to synergy. *Educational Researcher*, 37(6), 330–342.
- Goles, Tim & Hirschheim, Rudy (2000). The paradigm is dead, the paradigm is dead. . long live the paradigm: the legacy of Burrell and Morgan. *Omega, The international Journal of Management Science*, 28(3), 249–268.
- Guba, Egon & Lincoln, Yvonna (1994). Competing paradigms in qualitative research. Teoksessa Denzin, Norman & Lincoln, Yvonna (Eds.), *Handbook of qualitative research* (s. 105–117). Sage: Thousand Oaks.
- Hardy, Cynthia, Phillips, Nelson & Clegg, Stewart (2001). Reflexivity in organization and management theory: A study of the production of the research 'subject'. *Human Relations*, 54(5), 531–560.
- Hartley, David (2010). Paradigms: How far does research in distributed leadership 'stretch'? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(3), 271–285.
- Hassard, John & Cox, Julie Wolfram (2013). Can sociological paradigms still inform organizational analysis? A paradigm model for post-paradigm times. *Organization Studies*, 34(11), 1701–1728.
- Hatch, Mary-Jo & Cunliffe Ann (2013) *Organization theory. Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. 3rd edition. Oxford University Press.
- Johnson, Phil & Duberley, Joanne (2000). *Understanding management research: An introduction to epistemology*. London: Sage.
- Kelemen, Mihaela & Hassard, John (2003). Paradigm plurality: Exploring past, present, and future trends. Teoksessa Westwood, Robert & Clegg, Stewart (Eds.), *Debating organization. Point-counterpoint in organization studies* (s. 73–82). Blackwell: Malden.
- Kuhn, Thomas (1970). *The structure of scientific revolutions*. Toinen painos. Chicago: University of Chicago Press.
- Lincoln, Yvonne & Guba, Egon (2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. Teoksessa Denzin, Norman & Lincoln, Yvonne (Eds.), *Handbook of qualitative research* (s. 163–188). Sage Publications.
- Linstead, Stephen, Maréchal, Garance & Griffin, Ricky W. (2014). Theorizing and researching the dark side of organization. *Organization Studies*, 35(2), 165–188.
- Morgan, Gareth (1986). *Images of organization*. Sage Publications: Newbury Park.
- Munro, Roland (2003). Disorganization. Teoksessa Westwood, Robert & Clegg, Stewart (Eds.), *Debating organization. Point-counterpoint in organization studies* (s. 283–297). Blackwell: Malden.
- Patton, Michael (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. (Second Edition). Sage: Newbury Park.
- Popper, Karl (1995). *Arvauksia ja kumouksia. Tieteellisen tiedon kasvu*. Gaudeamus: Tampere.
- Reed, Michael (1996). Organizational theorizing: A historically contested terrain. Teoksessa Clegg, Stewart, Hardy, Cynthia, Lawrence, Thomas & Nord, Walter (Eds.), *Handbook of organizational studies* (s. 19–54). Sage: Thousand Oaks.
- Rhodes, Carl (2001). *Writing organization. (Re)presentation and control in narratives at work*. Amsterdam: John Benjamins.
- Sale, Joanna, Lohfeld, Lynne & Brazil, Kevin (2002). Revisiting the qualitative – quantitative debate: Implications for mixed-methods research. *Quality & Quantity*, 36(1), 43 – 53.
- Scheurlich, James (2001). *Research method in the postmodern*. London: Routledge.
- Sokal, Alan. (1996) Transgressing the boundaries: Towards a transformative hermeneutics of quantum gravity. *Social Text*, 46/47, 217–252.
- Sveningsson, Stefan & Larsson, Magnus (2006). Fantasies of leadership: Identity work. *Leadership*, 2(2), 203–224.
- Tang, Shiping (2011). Foundational paradigms of social sciences. *Philosophy of the Social Sciences*, 41(2), 211–249.
- Trigg, Roger (1993). *Rationality & science. Can science explain everything?* Blackwell: Oxford.
- Töttö, Pertti (1997). *Pirullinen positivismi: Kysymyksiä laadulliselle tutkimukselle*. Julkaisusarja nro 41. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Weick, Karl (1979) *The social psychology of organizing*. New York: McGraw-Hill
- Willmott, Hugh (1993). Breaking the paradigm mentality. *Organization Studies*, 14(5), 681–719.