

Kohti johtamisen käsitehistoriaa Suomessa: 1950-luvun oppikirjojen kieli

Tuomo Peltonen

ABSTRACT

Toward a conceptual history of management in Finland: The language of 1950's textbooks

Conceptual history is a scholarly perspective that investigates the emergence and use of scientific and institutional concepts. Of particular interest in the approach are the ways in which concepts shape and constitute the meaning of various phenomena. The purpose of the present article is to introduce conceptual history to Finnish administrative studies and to apply it to an analysis of Finnish management thought at a specific moment in time. A close reading of key textbooks from the 1950's illustrates the potential of conceptual historical analysis. The Finnish concept *johtaminen* ('management, managing') was not widely used in the books. Instead, concepts such as *hoito* ('care, conduct'), *johto* ('leadership, management') and *hallinta* ('control, handling') were employed instead to denote the administrative phenomenon. Furthermore, the texts strove to legitimise management mainly in terms of the moral character of managers and the management process. Overall, the paper argues for the necessity of paying closer attention to the role of concepts and their divergent uses in the study of the history of management ideas.

Keywords: conceptual history, Finland, management thought, textbooks

JOHDANTO

Kielen rooli organisatoristen ilmiöiden rakentamisessa ja muovautumisessa on ollut jo jonkin aikaa johtamistutkimuksen kiinnostuksen kohteena (Linstead & Westwood 2001; Grant ym. 2004; Boje ym. 2004). Ihmistieteissä tapahtuneen kielellisen käänteeseen (Wittgenstein 1953/1981; Austin 1962; Derrida 1967) imussa myös organisaatiotutkimus alkoi tarkastella uudella tavalla kielen ja todellisuuden välistä suhdetta (Burrell & Morgan 1979; Bittner 1965). Tulkinnalliset teoriaotteet toivat mukanaan näkemyksen, jonka mukaan organisaation sosiaalinen todellisuus rakentuu erilaisten merkityskäytäntöjen ja symbolisten koodien kautta (Smircich 1983; Morgan & Smircich 1980). Tässä tarkastelussa kielen rooli todellisuutta aktiivisesti jäsentävänä voimana nousi eräksi keskeiseksi kulttuurisen organisaatiotutkimuksen virtaukseksi (mm. Czarniawska-Joerges & Joerges 1988). Sittemmin organisatorisiin kertomuksiin, diskursseihin ja keskusteluihin keskittynyt lähestymistapa on vakiintunut kiinteäksi osaksi nykyaikaista johtamisen ja organisoinnin tutkimusta (Cunliffe 2010; Alvesson & Kärreman 2000).

Kielellisen käänteeseen laajasta vaikutuksesta huolimatta johtamisilmiöitä määrittävien historiallisten oppien ja aatesuuntausten lingvistinen ja tulkinnallinen analyysi on jäänyt suhteellisen vähälle huomiolle (O'Connor 1996). Kielellisesti suuntautuneen tutkimuksen päähuomio on kohdistunut diskursiivisten muotojen erittelyyn erilaisissa työyhteisöjen ja johtamiselii-

tien käytännöissä (Grant ym. 2004). Samalla johtamisen ja sitä sivuavien tieteenalojen oppihistoriallinen analyysi on (Khurana 2007; Mintzberg 2004) keskittynyt pääosin perinteisten historiallisten narratiivien rakentamiseen ja ideasisältöjen tarkasteluun (Seeck 2008; Näsi & Näsi 1997; Vartola 2011; Tainio ym. 1982; Vironmäki 2011). Oppihistoriaa ei ole juuri tarkasteltu kielellis-kontekstuaalisesta näkökulmasta. Tutkimuksessa on aukko, jota vain harvat työt ovat tähän mennessä pyrkineet täyttämään (Costea ym. 2006; Klaes & Sent 2005; Lincoln ym. 2002).

Suomen kieli tarjoaa kiinnostavan käsitehistoriallisen tutkimuksen kohteen, koska siltä puuttuu monessa tapauksessa luonnollinen käänös vierasperäisille termeille. Ongelmaa on osin pyritty ratkaisemaan kehittämällä tietoisesti uusia käsitteitä erilaisia institutionaalisia ilmiöitä kuvaamaan. Näin tapahtui erityisesti kansallisen heräämisen aikana 1800-luvulla, jolloin suomen kieleen luotiin omintakeinen poliittinen terministö (Hyvärinen ym. 2003a). Tämän kehityksen tuloksena syntyi muun muassa käsite ”hallinto”, joka on johdettu ”hallita”-verbistä (Pekonen 2003).

Johtamisen ja hallinnon alueeseen liittyvästä opillisen ja teoreettisen käsitteistön historiasta Suomessa ei ole aiempaa systemaattista tutkimusta. Tämän artikkelin tarkoituksena on esitellä johtamisen käsitehistoriallisen tarkastelun mahdollisuuksia analysoimalla ilmiökenttään liittyvien käsitteiden merkityksiä ja eri käsitteiden välisiä yhteyksiä poikkileikkausasetelmalla. Analyysin kohteeksi on valittu joukko keskeisiä johtamisen oppikirjoja 1950-luvulta, ja niissä ilmeneviä ”johtamisen” ja sen kanssa rinnakkaisien käsitteiden sisäisiä ja välisiä merkityssuhteita sekä käsitteiden erilaisia käyttötapoja.

Artikkeli etenee tämän johdannon jälkeen seuraavasti: toisessa osiossa esitellään käsitehistoriallisen tarkastelun teoreettisia ja metodisia lähtökohtia. Sen jälkeen esitellään näkökohtia oppikirjojen käsitehistoriallisen luennan lähtökohdiksi ja esitellään analyysiin valitut teokset. Neljännessä osiossa kuvataan oppikirjoissa esiintyviä käsitteitä ja niiden käyttötapoja. Lopuksi tehdään yhteenveto analyysin tuloksista ja keskustellaan lyhyesti käsitehistorian jatkotutkimuksesta.

KÄSITEHISTORIA OPPIALUEEN KIELELLISEN RAKENTUMISEN TARKASTELUSSA

Niin kutsuttu käsitehistoria on vaihtoehtoinen tarkastelukulma aate- ja oppihistoriaan (Hyvärinen ym. 2003a; Koselleck 2002; Skinner 1969). Sen tarkoituksena on analysoida kunkin aikakauden keskeisten käsitteiden syntyä, käsitteiden välisiä merkityssuhteita ja eri käsitteiden käyttötapoja. Toisin kuin perinteisissä aatehistorian lähestymistavoissa, käsitehistoriassa ei pyritä selvittämään ideoiden polveutumista ennalta määrättyssä konseptuaalisessa viitekehityksessä, vaan tavoitteena on osoittaa, miten historiallisesti vaihtuvat käsitteet ovat osaltaan olleet muokkaamassa ja luomassa ilmiöitä kunakin ajankohtina. Hyvärinen ym. (2003b) kuvailevat käsitehistorian näkökulmaa seuraavasti:

”Käsitehistoriassa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka käsitteitä on luotu, kuinka niille on annettu erilaisia merkityksiä ja kuinka käsitteiden hallinnasta ja oikeasta käytöstavasta on käyty ja käydään kamppailu. Lähtökohtana on se, että käsitteet ovat historiallisia ja aina vähintäänkin potentiaalisesti kiistanalaisia. Käsitteitä voi toisin sanoen määritellä ja käyttää radikaalisti uudella tavalla, mutta näin ei silti voi vapautua niiden historiallisesta merkitysvaramannosta.” (Hyvärinen ym. 2003b, 10)

Käsitehistoriallinen tarkastelutapa ei siis pyri vastaamaan siihen, mitä vaikkapa ”johtajuus” tai ”organisaatio” tarkoittaa parhaimman tieteellisen ymmärryksen valossa. Sen sijaan lähtökohtana on ilmiöiden ymmärtämisen avoimuus ja kiistanalaisuus. Historiallinen ote tarjoaa mahdollisuuden tuoda esiin historian saatossa unohtuneita käsitteitä ja marginaaliin siirrettyjä merkityksiä. Menneisyydestä ei pyritä ennalta löytämään kehityskulkuja, jotka esittäisivät ilmiön evoluution kaarta sen syvistä juurista lähtien kohti vallitsevia nykymuotoja. Sen sijaan käsitehistoria korostaa yhteiskunnallisten ilmiöiden käsitteellistämisen ja merkityksellistämisen katkoksia. Eri ilmiöitä on usein määritellyt menneisyydessä käsitteellisillä rakennelmilla, joita nykykielessä ei tunneta (Skinner 1969). Käsitehistorian eräänä tarkoituksena onkin muistuttaa ilmiöiden kielellisen merkitysasun historiallisesta suhteellisuudesta.

Teoreettisia taustaresursseja käsitehistoriassa ovat erilaiset inhimillisen todellisuuden rakentumisen kielellisyyttä tarkastelevat lähestymistavat. Näitä ovat muun muassa Saussuren (1916) työn pohjalta rakentunut strukturalistinen kielitiede, jossa käsitteiden merkityksen nähdään nousevan suhteesta toisiin käsitteisiin erilaisten oppositio- ja rinnastusdynamiikkojen kautta. Yksittäisen käsitteen merkitys määräytyy niissä yhteyksissä, joita termi luo toisiin termeihin. Toinen inspiiraatio tulee puheaktiteoriasta (Austin 1962) ja siihen liittyvistä lähestymistavoista (Skinner 1969), joissa kielen käyttö liitetään tiettyjen asiutilojen tuottamiseen erilaisissa paikallisissa yhteyksissä. Esimerkiksi mikäli tutkija sanoo lounaspöytäkeskustelussa, että ”hallinnon rooli on aivan liian suuri”, hänen puhuntansa kohdistuu lähinnä oman organisaation keskushallinnon kanssa käytävään valtakamppailuun, kun taas sosiaalitieteilijän tutkimukseen kirjaamana samalla lauseella pyritään viestimään puhujan yleisempää poliittis-ideologista kantaa suhteessa valtion rooliin yhteiskunnallisissa kokonaisuuksissa. Kolmantena vaikutuksena voidaan mainita Michel Foucault’n (1984) genealogisen analyysin idea. Foucault korosti omista töissään historiallisia katkoksia eri ilmiöitä ympäröivissä ja tuottavissa teksteissä ja institutionaalisissa järjestelyissä. Genealogisen analyysin avulla voidaan tuoda esiin käsitteiden ja diskurssien hypypäyksiä (Jacques 1996); niiden merkitysten muuntumisia, mutta myös vallantahtoon liittyviä jatkuvuuksia (Knights & Morgan 1991).

Johtamisen käsitehistoriaan pureutuvia tutkimuksia on julkaistu kansainvälisesti suhteellisen vähän, vaikka käsitehistoriallinen keskustelu on viime aikoina ollut aktiivista muun muassa politiikan tutkimuksessa (esim. Palonen 2006; Koselleck 2002). Costea, Crump ja Holm (2006) ovat tarkastelleet ”leikin” käsitteen erilaisia merkityksiä työn johtamisen diskursseissa, kun taas Shenhavin (1995) työssä ovat tulleet esiin ”epävarmuuden” termin historiallisesti paikannetut kulttuuriset ja poliittiset taustat. Klaes ja Sent (2005) ovat analysoineet hallintotieteille keskeisen ”rajatun rationaalisuuden” (Simon 1947) käsitteen varhaisia muotoja ja kehitystä nykykäyttöön saakka, ja O’Connor (1996) on puolestaan eritellyt klassisten johtamisoppitektiien (Taylor, Fayol, Follett) tekstuaalista ja retorista rakentumista. Czarniawskan (1999) työ orga-

nisaatioteorian kerronnan tyyllilajeista sijoittuu myös lähelle käsitehistoriallista näkökulmaa.

Sen sijaan nimenomaan suomalaista johtamisen, hallinnon ja organisoimisen oppihistoriaa ei ole aiemmin tutkittu käsitehistorian näkökulmasta. Hallintotieteen (Vartola 2011), yrityshallinnon (Tainio ym. 1982; Lilja 2001) ja laajemmin liiketaloustieteen (Näsi & Näsi 1997; Vironmäki 2011) tai liikkeenjohto-osaamisen (Ainamo & Tienari 2002) kotimaiseen oppihistoriaan pureutuvia tutkimuksia on vuosien varrella julkaistu, mutta kohteena on tällöin ollut lähinnä eri oppialojen tieteen- tai yliopistohistoria, ei niinkään johtamisen ja hallinnon käsitteiden merkityksen ja käytön historiallinen polveutuminen.

Eräs viime aikojen huomattavimpia yrityksiä kartoittaa paikallista johtamisen oppihistoriaa on Hannele Seeckin (2008) ansiokas tutkimushanke kansainvälisten johtamisoppien rantautumisesta Suomeen. Seeckin tarkastelu pohjautuu pitkälti Guillenin (1994) esittelemään vertailevaan tutkimusasetelmaan, joka puolestaan on saanut teoreettisen innoituksensa suuressa määrin Bendixin (1956) johtamisideologioiden tarkastelusta (vrt. Barley & Kunda 1992). Bendix (1956) korostaa lähestymistavassaan johtamisideologioiden roolia vaikutusvallan ja kuuliaisuuden tuottamisessa, toisin sanoen johtamiskerroksen oikeutta ohjata ja ylläpitää kuria työntekijäluokkaan nähden. Analyysissä painottuu kuitenkin ennen muuta ”ideoiden rooli taloudellisten yritysten johtamisessa” (Bendix 1956, 1), mikä johtaa siihen, että johtamisen oppidiskurssien käsittelytapa on Bendixillä lähempänä perinteistä aatehistoriallista otetta kuin tässä esiteltyä käsitehistorian kielellistä tarkastelutapaa. Tämä piirre tulee esiin myös Seeckin suomalaisia johtamisoppeja tarkastelevassa tutkimushankkeessa. Keskustellessaan taylorismin vaikutuksesta Seeck (2008; 76, vrt. Seeck & Järvelä 2007, 8) esimerkiksi jättää huomiotta käsiteanalyttisesti oleellisen havainnon siitä, että Taylorin klassikkotekstin suomennoksen sanatarkka otsikko on ”*Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet*”, ei ”Tieteellisen liikkeenjohton periaatteet” (Taylor 1911/1914). Johtamisopin suomalainen sanasto ei tuntenut ”tieteellisen liikkeenjohton” käsitettä 1900-luvun alkupuolella, vaan puhui sen sijaan ”liikkeenhoidosta” (vrt. Järvinen 1923). Liikkeenhoidon hoivaan ja

huolellisuuteen viittaavat etymologiset konnotaatiot ovat erilaiset kuin ohjaamista ja esimiesasemaa korostavan ”johdon” tai ”johtamisen” (Häkkinen 2006).

Ideatarkasteluun keskittyneen johtamisopitutkimuksen eräänä heikkoutena on se, että siinä käytetään historiallisten vaiheiden kuvauksessa tutkijan nykyhetken sidoksissa olevia kielellisiä konventioita ilman menneisyydessä vaikuttaneiden käsitteympäristöjen refleksiivistä huomioimista. Skinner (1969, 7) kutsuu tällaista tutkijan omiin käsitteisiin nojaavaa historian kirjoituksen tapaa ”doktriinien mytologiaksi”. Tutkijan omaksuman käsitteistön sijaan oppien kansallisen kehkeytymisen tarkastelu tulisi viedä kullekin ajalle ja kulttuuriselle kontekstille ominaisten termien tunnistamisen ja kielellisen analyysin tasolle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yleismaailmallisten johtamisideologioiden vaikutukset täysin kiellettäisiin. Käsitehistoriallisessa oteessa lähdetään pikemminkin siitä, että globaalit johtamisopit käännetään ja merkityksellistetään aina suomalaisen käsitteistön kautta, minkä seurauksena vallitseville yleismaailmallisille johtamisteorioille muotoutuu paikallisen kieliympäristön mukaisia, erityisiä merkitysversioita. Toisaalta on samalla syytä huomata, että neutraaleiksi käsitetyt globaalit ja teoreettiset johtamiskäsitteet ovat kukin omalla tavallaan etymologisesti ja semioottisesti latautuneita; emme yksinkertaisesti pääse kielen ulkopuolelle pyrkiessämme kuvaamaan yhteiskunnallisia ilmiöitä.

OPPIKIRJAT JOHTAMISKÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYAREENANA

Johtamisen käsitteiden historiaa Suomessa tarkastellaan tässä artikkelissa klassisten oppikirjojen kielellisen rakentumisen kautta. Oppikirjat ovat oiva tarkastelukohde käsiteanalyysille, koska niissä esitellään ja määritellään alan ydinkäsitteitä laajalle yleisölle. Kielellisesti oppikirjojen voisi sanoa ”laskeutuvan alas” akateemisesta tyyliilajista kohti arkipäivän käsitteistöjä ja esitystyyliä (Czarniawska 2003). Historiallisesti suomalaisten johtamisen oppikirjojen kirjoittajat ovat pääosin olleet yliopistoprofessoreita, jotka ovat välittäneet teostensa kautta tieteellisen diskurssin viimeisimmät jäsennykset opiskelijoille ja käytännön toimijoille. Analyysiä

Suomen kontekstissa helpottaa myös se, että vaikutusvaltaisia oppikirjoja on vain rajattu määrä. Johtamisen traditiot ovat suhteellisen nuoria, ja menneisyydessä kullakin osa-alueella on usein ollut vain yksi varsinainen auktoriteetti. Kirjat ovat pääosin näiden pioneerien laatimia.

Käsitehistoriallista tarkastelua on tehty usein tutkimalla tietyn käsitteen merkityksen ja käytötavan kehitystä ajan yli (Hyvärinen ym. 2003; Klaes & Sent 2005). Tällainen asetelma vaatisi laajan empiirisen aineiston, jota analysoitaisiin huolella käsitteiden muuntumisen kuvaamiseksi. Koska tämän artikkelin tarkoituksena on ensisijaisesti esitellä käsitehistoriallisen otteen näkökulmaa suomalaiseen hallinnon tutkimukseen, on analyysin kohteeksi valittu rajatumpi joukko tekstejä. Tarkasteluun on valittu poikkeileikkausperiaatteella ryhmä oppikirjoja samalta aikakaudelta. Asetelma myötäilee O’Connorin (1996) tutkimusta, jossa hän esittää luennan kolmesta keskeisestä johtamisteorian klassikkokirjasta. Tässä artikkelissa analyysin tarkoituksena on esitellä käsitehistoriallisen analyysin mahdollisuuksia käymällä läpi samalta ajalta peräisin olevia oppikirjoja ja niistä nousevaa käsittemaailmaa. Tarkoitus on näin esitellä historiallisen käsitteistön eroavaisuuksia ja jatkuvuuksia suhteessa nykyajan käsitekonstruktioihin sekä pohtia käsitehistoriallisen legitimoimiskamppailun ajallisesti muuttuvia konteksteja. En kuitenkaan esitä analyysiä laajamittaiseen empiiriseen tutkimusohjelmaan perustuvana yleiskuvauksena, vaan tavoitteenani on ennen muuta esitellä käsitehistoriallisen tarkastelun mahdollisuuksia hallinnon ja johtamisen tutkimuksessa. Myöhempi tutkimus toivottavasti ottaa tarkasteluun käsitteiden ilmenemisen ja käytön käsillä olevaa kuvausta ajallisesti ja empiirisesti kattavammassa asetelmassa.

Analyysiin valittiin neljä oppikirjaa 1950-luvulta ja 1960-luvun alusta (ks. taulukko 1). 1950-luvulle osuu suomalaisen johtamisen ja johtajuuden akateemisen keskustelun ja koulutuksen esiinnousu itsenäisenä diskurssina (Seeck 2008; Ainamo & Tienari 2002; Michelsen 2001). Tältä ajalta oli saatavilla joukko varhaisia tienraivaajateoksia, joissa käsitteiden kehittäminen ja merkitysmäärittely olivat eksplisiittisemmin esillä kuin myöhemmän ajan oppikirjoissa. Valintaan vaikutti myös se, että olin toisen tutkimushankkeen yhteydessä tutkinut aiemmin eri johtamistieteiden

den yliopistollista ja kulttuurihistoriaa, ja tutustunut siinä yhteydessä 1950-luvun kirjoihin. Toisaalta nimenomaan oppikirjamaailma on minulle tuttu aiemman työni kautta (Peltonen 2007; Peltonen 2010). Kirjoista Eino Niinin teos on Teknillisen korkeakoulun (TKK) oppikäyttöön tehty varhainen teollisuustalouden alan esittely, kun taas Antero Rautavaaran kirja kartoittaa työnjohto-oppia ja työpsykologiaa lähinnä teollisuuden esimieskoulutusta silmällä pitäen. Paavo Kolin kirja on organisaatiososiologinen puheenvuoro johtajuuskeskusteluun. Huugo Ranisen kirja puolestaan esittelee kauppatieteisiin kuuluvaa liikkeenhoito-oppia (vrt. Järvinen 1923) opistotasoisien opetuksen näkökulmasta. Kukin tekijöistä oli oman aikansa johtamisoppivaikuttaja: Niini teollisuustalouden professorina TKK:ssa, Rautavaara Teollisuuden työnjohto-opiston (myöhemmin Johtamistaidon opisto) perustajana ja rehtorina, Koli Tampereen yliopiston sosiologian professorina ja yliopiston rehtorina, sekä Huugo Raninen Kauppakorkeakoulun (nykyinen Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu) pitkäaikaisena kauppa- ja liikkeenhoito-opin professorina (Olkkonen 1997; Vartola 2011; Michelsen 2001; Ainamo & Tienari 2002; Vironmäki 2011). Oppikirjajoukkoa ei ole tarkoitettu ajan johtamistekstikenttää edustavaksi otokseksi, vaan tarkoituksena on ollut kerätä tutkimuksen tavoitteisiin sopiva näyte (Koskinen ym. 2005, 273) hallinnon ja johtamisen käsitteiden esiintymisestä 1950-luvulla.

Kuten Hyvärinen, Kurunmäki, Palonen, Pulkkinen ja Stenius (2003b) huomauttavat, käsitehistoriallinen lähestymistapa ei ole yksinkertainen metodi, jota voidaan suoraviivaisesti soveltaa aineistoon kuin aineistoon. Käsitehistoria on kriittistä ja refleksiivistä analyysiä valitun ilmiön nimeämiskamppailusta erilaisissa kulttuurisissa tilanneyhteyksissä. Käsitehistoriallinen analyysi on käytännössä tekstien lähilukua niiden käyttämien käsitteiden sekä käsitteiden välisten yhteyksien ja erilaisten käyttötarkoitusten erittelemiseksi. Analyysi muistuttaa jossain määrin Derridan (1967) dekonstruktion ideaa, jossa autoritäärisiä tekstejä luetaan ja uudelleen esitetään niiden omista semioottisista lähtökohdista käsin, tarkoituksena tuoda esiin käsitteiden implisiittiset rinnastus- ja erontekorakenteet (vrt. esim. Kilduff 1993). Toisaalta luennan

yhteydessä tarkoituksena on ottaa tekstuaalisen tason ohella huomioon käsitteiden kautta ja niiden liepeillä käytävät erilaiset nimeämiskamppailut ja legitimaatiopyrkimykset.

Koska käsitehistoriallista lähestymistapaa havainnollistetaan tässä artikkelissa poikkileikkausasetelmalla, tutkimus ei kohdistu yksittäisen käsitteen merkityspainotusten ajalliseen polveutumiseen. Sen sijaan artikkelissa on pyritty pureutumaan johtamisen ja hallinnon ilmiökokoaisuutta jäsentävien käsitteiden merkitysten muodostumiseen ja avaintermien välisiin suhteisiin. Englannissa ilmiötä perinteisesti kuvaavat ”administration”, ”management”, ”organization” ja ”leadership” eivät käänny suoraan suomalaiselle käsitteistöille. ”Hallinto”, ”johtaminen”, ”organisaatio” ja ”johtajuus” ovat semioottisesti ja etymologisesti eri tavoin asemoituneita sanoja, jotka jäsentävät ja merkityksellistävät ilmiötä paikallisesti värityneellä tavalla. Esimerkiksi ”administration”-käsitteen latinan ”ministrare”-sanasta polveutuva avustamiseen ja hoitamiseen viittaava merkityspohja ei tule suoraan esille sanan valtaan ja hallitsemiseen painottuvassa suomalaisessa ”hallinto”-käännöksessä (Pekonen 2003). Suomen ”johtaminen” puolestaan viittaa etymologiselta alkuperältään liikkumiseen ja tilasta toiseen siirtymiseen (Häkkinen 2006), mikä poikkeaa englannin ”management”-käsitteen (hevosten) käsittelyä ja taloudenhoitoa korostavasta merkityshistoriasta (esim. Darling & Nurmi 2009). ”Johtajuus” taas on ”johtamisen” läheissana, ei merkitykseltään erillinen käsite.

Analyysin perustehtävänä on identifoida johtamisen kuvaamiseen käytettyjä käsitteitä ja niiden välisiä suhteita. Erityistä huomiota kiinnitetään ”johtamisen” käsitteen esiintymiseen suhteessa muihin johtamisen ja organisoinnin ilmiöitä kuvaaviin käsitteisiin. Nykyään ”johtaminen” on geneerinen käsite kaikelle ohjaukselle, hallinnolle ja esimiestyölle organisaatioissa. Oletuksena on, että 1950-luvulla ”johtamisen” käsite on ollut käytössä muiden, rinnakkaisten käsitteiden kanssa, ja että tuon ajan oppikirjat paljastavat jotain niistä sommitelmista ja määrittelykamppailusta, jonka seurauksena myöhempi vakiintuneempi käsitteistö on muotoutunut. Tutkimustehtävä on kaksiosainen: tarkoituksena on ensinnäkin identifoida kirjojen käyttämät keskeisimmät johtamiskäsitteet ja käsitteiden käyttöyhteydet kirjojen diskursiivisessa

Taulukko 1. Analysoidut oppikirjat.

Kirjoittaja ja kirjan nimi	Oppialue	Julkaisu vuosi
Eino Niini: Yleinen Teollisuustalous I	Teollisuustalous (tuotantotalous)	1952
Antero Rautavaara: Työnjohto-oppi	Työnjohto-oppi (johtajuus, työpsykologia)	1959
Paavo Koli: Organisaatio ja johtajuus	Sosiologia (organisaatiososiologia)	1960
Huugo Raninen: Lyhyt liikkeenhoito-oppi	Liikkeenhoito-oppi (liiketaloustiede)	1960

kerronnassa, sekä toiseksi, selvittää sitä, millaisia asiantiloja teosten käsitteillä ja tekstuaalisilla ilmaisuilla pyritään tuottamaan. Seuraava osio esittää kunkin kirjan yksityiskohtaisemman luennan, minkä jälkeen tarkastellaan koko kirjajoukon käsitteellistä maailmaa sekä havaittuja käsitteiden käyttötapoja ja retorisia seurauksia.

OPPIKIRJOJEN KÄSITEMAAILMOJEN ANALYYSI

Eino Niini: Yleinen teollisuustalous I (1952)

Eino M. Niinin (1952) teos on eräs ensimmäisiä teollisuustalouden oppialan kokonaisuutensa. Tässä artikkelissa tarkastellaan ensisijaisesti versiota, joka on julkaistu Teknillisen korkeakoulun opetusmonisteena. Niini muokkasi tekstistä myöhemmin varsinaisen oppikirjan (Niini 1957). Opetusmoniste on varsinaista kirjaa sopivampi käsillä olevaan analyysiin, koska siinä on esitelty laajemmin johtamiseen liittyviä peruskäsitteitä. Niini sijoittaa aluksi teollisuustalouden liiketaloustieteen erikoisalaksi, jonka kohteena ovat teollisuusyritykset. Teollisuus määrittellään ”aineellisten hyödykkeitten valmistukseen” kohdistuvaksi toiminnaksi, joka ”on siis tuotantoa” (Niini 1952, 1). Teollisuustalous oppialueena pyrkii muiden insinööritieteiden tavoin löytämään toimivia ratkaisuja ja välineitä tuotantoon liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi. Tässä yhteydessä Niini muotoilee, että teollisuustalouden ”ydinkohdat muodostavat tavallaan opin teollisuusyrityksen liikkeenhoitotekniikasta” (s. 3). Huolimatta siitä, että Niini korostaa teollisuustalouden erillisluonnetta varsinkin suhteessa liiketaloustieteeseen, päättyy hän kuitenkin käyttämään liiketaloustieteestä levinnyttä liikkeenhoito-terminä. Järvinen (1923, 6) oli jo aiemmin esittänyt, että liiketaloustiede tarkoittaa ensisijaisesti teoreettista aluetta, joka tarkas-

telee yritystalouden ja sen johtamisen ilmiöitä, kun taas ”liikkeenhoito-oppi” edustaa käytännön tarpeisiin sovellettua liiketaloustieteellistä osaamista. Niini ei käytä taloutta ja tekniikkaa suoraan yhdistäviä sanoja, vaan ammentaa liikkeenhoito-termin peruskäsitteestä lisäten siihen hoito-käsitteen kontrastiksi tekniikka-määreen. Määritelmäksi rakentuva ”liikkeenhoitotekniikka” on verraten mutkikas, ja vihjaa siihen, että liikkeenhoito-käsite oli kirjan laatimisen aikaan normatiivisesti hallitseva termi yritysjohdamisen toiminnan kuvaamisessa. Yleisesti eri tekstejä toisiinsa verrattaessa näyttäisi siltä, että ”liikkeenhoito”-termi kuvasi aikanaan koko yrityksen yleisjohtamista, kun taas ”työnjohto” vakiintui jo melko varhain 1900-luvun alussa merkitsemään ryhmätason esimiestyöskentelyä, ja yleisemmin johtaja-alaisuuden dynamiikkaa (vrt. ”työnjohto-oikeus”). Vasta myöhemmin ”liikkeenjohtamisen” termi korvasi ”liikkeenhoito-termin”, ”työnjohtamisen” käsitteen, ”työnjohtamisen” jäädessä edelleen operatiivisen tason ohjaamisen ilmaisuksi.

Niini käyttää varsinaisesta johtajan työstä ja johtamisprosesseista pääosin muita kuin ”johtamiseen” liittyviä käsitteitä. Hahmottaessaan oppialan koostumusta hän kuvaa yritysjohtamisen eri tehtäväosioita nimikkeillä ”toiminnan määrittely”, ”rakenteellinen järjestely”, ”toiminnan ohjaus” ja ”toiminnan valvonta” (s. 5). Osiot ovat lähellä hallinnollisen johtamisteorian (Fayol) perinteisiä tehtäväalueita, vaikka Niini puhuukin johtamisen tai hallinnollisen prosessin sijasta ”tuotannon tekijäin yhteistoiminnan järjestämisestä” (s. 3). Järjestely-sana on lähes synonyymi käsitteelle organisointi, ja kirjassa puhutaankin ”organisatorisista järjestelyistä” (s. 99) ja todetaan, että ”työnjako on nää muu järjestys toiminnassa riippuu organisaatiosta” (s. 7). Organisaatio valmiina rakenteena puolestaan muistuttaa mekaanista järjestelmää: ”yrityksen organisaatiota voidaan verrata konee-

seen” (s. 23). Samalla kuitenkin muistutetaan, että ”organisaatioissa ratkaisevana tekijänä on ihminen” (s. 23), jota varten mitään ”yksinkertaisia kaavoja ei ole olemassa”. On mielenkiintoista, että Niini toteaa, että organisaation luomiseen vaaditaan rakenteiden lisäksi ”laajempi ajatus, suunnitelma tai oivallus, joka määrää toiminnan tarkoituksen ja keinot tuotannon-tekijöiden saattamiseksi yhteistoimintaan” (s. 7). Tätä hän nimittää ”organisaatioideaksi” tai ”yrittäjähengeksi” (s. 7). Tämä organisaation missioon tai identiteettiin viittaava tekijä on Niinin jäsennyksessä yleisimmän tason tuotannon-tekijä, jolle sekä ”tekninen idea” että muut perustuotannon-tekijät ovat alisteisia.

Vaikka siis organisaatio tulee Niinin tekstissä ymmärretyksi järjestyksenä, joka ilmenee konemaisena toimintavarmuutena, sanallistuu organisaatio myös jonain psyykkisempänä tai aatteellisempänä kuin pelkkä tekninen järjestelmä. Toimijoiden sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuvaa kokonaisuutta Niini kutsuu ”henkilöorganisaatioksi”, erotuksena rakennekäsityksestä. Tämä on ”joukko henkilöitä, jotka on koottu yhteen toteuttamaan [...] päämääriä ja joita sitovat toisiinsa heille uskotut tehtävät ja vastuut” (Niini 1957, 84). Samalla organisoitu toiminta kuitenkin edellyttää päämäärien määrittelyä, tehtävien jakamista ja toimivalta- ja vastuurajojen asettamista. ”Näiden edellytysten luominen on [...] korkeimman arvovaltoportaan tehtävänä” (Niini 1957, 85). Korkeinta arvovaltaa käyttää ”johtaja tai yrityksen johto (Top Management)” (Niini 1952, 85). Kuitenkin vaikka johdon luoman organisaation rakenteellisena seurauksena muodostuvat ”eräänlaiset esimies- ja alistussuhteet organisaation arvovaltapyramidissa”, ”korostetaan mieluummin ilmoitusoi-keutta suoraan korkeampaan arvovaltoporttaaseen [...] kuin alistussuhdetta” (Niini 1957, 86).

Niini pyrkii tässä lievittämään rakenteellisia tai byrokraattisia mielikuvia tuottavien käsitteiden valtasuhdekonnotaatioita. Vaikuttaa siltä kuin tekstin sisällä olisi toinen puhuja, joka kommentoi ja oikoo mekanistisen käsitteistön luomia vaikutelmia organisaation hierarkkisuudesta. ”Arvovaltapyramidiin” kuuluvat esimies-alaisuus suhteet eivät ole ensisijaisesti ”alustus- suhteita”, vaan pikemminkin sosiaalisen vuorovaikutuksen edistäjiä, joiden avulla työntekijä voi tietää, kenen puoleen kääntyä viestiessään

tehtäviinsä liittyvistä ongelmista ja palautteesta (”ilmoitusoikeus”). Sama kaksinaisuus toistuu muualla: teollinen johtaminen kuvataan teknis-rakenteellisin käsittein ja jäsennyksin, mutta samalla lievennetään rationaalisia ja objektivistisia käsiteryyppäitä maininnoilla inhimillisistä arvoista ja hyvinvoinnin roolista organisaatioiden kokonaisuudessa. Niini tuo itsekkin tämän epäsuoran jaon ”rakenteellisiin kysymyksiin” ja ”toiminnallisiin suhteisiin” (s. 23) paikka paikoin eksplisiittisesti esiin.

Antero Rautavaara: Työnjohto-oppi (1959)

Antero Rautavaaran (1959) *Työnjohto-oppi* oli aikanaan paljon käytetty johtamisen oppikirja ja työnjohtokurssien koulutusmateriaali. Käyttämäni painos on vuodelta 1959. Rautavaara esittää avauksessa kirjan käsittelevän ”johtajuutta” (s. 1). Johtajuudeksi hän ymmärtää ”johtajaksi tuleminen, johtajana toimimisen ja olemisen, ’johtamismenettelyn’” (lainausmerkit alkuperäisestä tekstistä) (s. 2). Toisaalta hän lisää, että ”nykyaikainen johtajuus pyrkii luomaan esimiesten ja alaisten välille luottamukselliset suhteet ja myönteisen vuorovaikutuksen virtauksen” (s. 4). Tarkastelussa on siis ensinnäkin nykyaikainen, ei niinkään perinteinen johtajuus. Käyttöyhteydessään ”nykyaikainen” näyttäisi viittaavan kurin ja pakkovallan ajan jälkeiseen vapaampaan organisoitumistapaan. Toisaalta johtajuuden kohteena määrittelyssä on ennen muuta esimiehen ja alaisen välisten suhteiden laatu. Johtajuus ilmiönä toteutuu siis johtajan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa, eli on näin ollen moderneja termejä lainaten luonteeltaan sosiaalisissa suhteissa toteutuvaa.

Johtajuussuhteen sosiaalisesta ja psykologisesta avoimuudesta seuraa myös se, että esimies ei aina välttämättä kykene ottamaan roolia, joka vaadittaisiin onnistuneen johtajuuden toteutumiseksi. Rautavaara esittelee armeijaesimerkin kautta jaottelun ”viralliseen” ja ”henkiseen” tai ”psykologiseen” (s. 5) johtajaan. ”Henkinen johtaja on kuin ”isä” tai ”vanhempi veli” (lainausmerkit alkuperäisestä tekstistä), johon ”miehet ovat kaikissa asioissa oppineet turvaamaan” (s. 5). Henkistä johtajaa voisi kutsua myös eräänlaiseksi ”toverijohtajaksi” (s. 5).

Tavoitteeksi tekstissä asetetaan se, että ”virallinen johtaja myöskin kelpuutetaan alaisten

muodostaman ryhmän aidoksi johtajaksi” (s. 6). Henkinen johtajuus nousee ensisijaisesti alaisten parissa rakentuneesta hyväksynnästä. Yhteisön hyväksynnän kautta asemaansa nouseva johtaja on ”aito”, eli lähempänä johtajan tai johtajuuden varsinaista merkitystä. Rautavaaran johtajan käsite näyttää tältä osin olevan konventionaalisen angloamerikkalaisen diskurssin jaottelua myönteillen lähempänä leader-johtajaa kuin manageri-johtajaa (Peltonen 2007).

Entä miten Rautavaara käsittelee organisaation ja hallinnon käsitteitä? Alkuosiossa mainitaan, että johtaja muun muassa ”asettaa jokaisen yksilön ja ryhmän oikeisiin paikkoihin, määrää niiden väliset suhteet ja tehtävät, pyrkien mahdollisimman kitkattomaan ja yhteistoiminnalliseen järjestelyyn (organisaatioon)” (sulut alkuperäisestä tekstistä) (s. 6). Organisaatio merkitsee siis rakenteellisten tehtäväasemien ja niiden välisten suhteiden hierarkkista määrittämistä byrokraattisen idean mukaisesti. Samalla organisaatio on luonteeltaan ”yhteistoiminnallista” sommittelua tai ”järjestelyä”, mikä tuo esitykseen ripauksen prosessinomaisuutta.

Rautavaaran teoksessa käsitteellä ”hallinta” on keskeinen asema. Hallinnalla ei kuitenkaan viitata varsinaisesti vallan ja ohjailun tematiikkaan, vaan pikemminkin työntekijöiden tapojen ja uskomusten hienovaraiseen uudelleensuuntaamiseen. ”Hallinta” tarkoittaa niitä keinoja, joilla ”esimiesasemassa oleva saa alaisensa suorittamaan työnsä ja siihen kuuluvat velvollisuudet” (s. 33). Mutta vaikka ”hallintaa kuulee joskus kutsuttavan johtamistekniikaksi” (s. 34), ei se Rautavaaran kirjan mukaan ole rinnastettavissa insinöörimäiseen toimivuuden varmistamiseen luonnontieteellisillä ja teknisillä menetelmillä. Ihmisten käyttäytyminen työpaikalla vaihtelee yksilöittäin, ryhmittäin ja tilanteittain. Työntekijöiden keskuuteen johtaja voi kuitenkin tästä huolimatta ”luoda yhtenäisiä käytöstapoja, samansuuntaisia käsityksiä, yhteishenkeä ja kurinalaisuutta” (s. 36). ”Tämä tapahtuu kasvatuksen avulla”, Rautavaara toteaa.

Mitä kasvatuksella tarkoitetaan tässä? Kasvatus tarkoittaa yksilön taipumusten ja voimien kanavoimista hyödyllisiin ja arvokkaisiin tarkoitukseen. Tulkinta korostaa ”kasvatuksen” sivistävää tai valistavaa vaikutusta, jonka avulla työntekijöistä tulee moraaliset mitat täyttäviä kansalaisia, ei niinkään yksilöllisen oppimisen

polkuja tai laajentuvaa ympäröivän todellisuuden ymmärtämistä. Välillä Rautavaara puhuu ”kasvattavasta hallinnasta”, toisinaan ”hallinnasta ja kasvattamisesta” (s. 150); kolmannessa paikassa puolestaan siitä, että ”hallinnan tulee tähdätä kasvatukseen” (s. 36). Kirjan kokonaisuudessa jää osin epäselväksi, onko kasvatus eräs hallinnan muoto, sen väline tai kenties jotain muuta. Eräs selkiyttävä johtopäätös on, että johtajan kasvatustyö on käytännössä työn mielekkyyden ja tarkoituksen ”perustelua ja selittämistä” alaisille (s. 38). Teoksen varsinaisissa substantiivisissa alaluvuissa Rautavaara käy läpi hallinnan erilaisia muotoja, joita ovat ”toimeenpanon hallinta”, ”kannustava hallinta” sekä ”ojentava”, ”sovitteleva” ja ”opastava hallinta”. Hallinta-termillä näyttää olevan yleinen merkitys sekä johtajuuden prosessina että sen lopputulemana. ”Hallinta” kasvatuksen muodossa kattaa sekä työyhteisöä innostavat että työntekijöiden kurinpitoa edellyttävät toimintaperiaatteet. Hallinta on tavallaan johtamista määrittävä lähikäsite, mikä tulee esiin Rautavaaran ilmaisuissa kuten esimerkiksi: ”ihmisten johtaminen ja hallinta vaatii heidän tuntemistaan” (s. 47).

Kaiken kaikkiaan Rautavaara käyttää kuvauksissaan rakenteelliseen hallintaan ja ohjaukseen vallankäyttöön liitettyjä käsitteitä (johtaminen, hallinta, organisaatio), samalla kuitenkin antaen niille yhteistoiminnallisemman tai vuorovaikutuksellisemman loppumerkityksen. Epäoikeudenmukainen tai epäinhimillinen esimiesvallan käyttö tuodaan kirjassa esiin varoittavana esimerkkinä. Rautavaara muistuttaa usein ”itsekkään” tai ”minäkeskeisen” (s. 46) johtajatyypin vaaroista ja korostaa sitä, että hyvät suhteet esimiesten ja alaisten välillä perustuvat ”sielullisiin kosketuskohtiin” (s. 150). Esimiehen pitäisi oivaltaa se, että ”hän on vain ihminen ihmisten joukossa” (s. 46). Sanasto on monin paikoin korostetun moraalinen ja jopa kristillinen. Toisaalta kirjassa pyritään yhdistämään virallisen tai hierarkkisemman johtajuuden psykologisemman ja tilanneherkemmän lähestymistavan kanssa eräänlaiseksi synteettiseksi johtajuudeksi. Rautavaara ei kuitenkaan näytä saavan luotua uutta käsitteistöä tätä tarkoitusta varten. Hän purkaa johtamisen käsitteen eri alamerkityksiin (virallinen ja aito johtajuus, tekninen ja kasvatettava hallinta), loppujen lopuksi kuitenkin käyttäen perinteisiä termejä (johtaja, johtaminen,

hallinta) ikään kuin ne kattaisivat myös useassa kohdin esiin nostetut vuorovaikutteisuuden ja alaiskeskeisyyden ideat. Paikoin ”Työnjohto-oppi” tosin ehdottaa raikkaita suomen kielen vastineita. Muun muassa termin ”team” käännökseksi Rautavaara ehdottaa käsitettä ”talkootyö” (s. 46). Tekstissä on myös kosolti klassista organisaatiokäyttäjyksen peruskäsitteistöä, kuten virallisesta tai muodollisesta organisaatiosta poikkeava ”sosiaalinen organisaatio” (s. 32), Lewinin termistöä myötäilevä ”kenttä” (s. 6), tai ihmissuhdekoulukuntaan viittaavat ”psykologiset tarpeet” (s. 105). Kokonaisvaikutelmaksi kuitenkin jää se, että suomen kielen käsitteistö ei ole onnistunut täysin taipumaan Rautavaaran ideoita seurailevaksi.

Paavo Koli: Organisaatio ja johtajuus (1960)

Paavo Kolin (1960) kirja on ennen muuta katsaus aikansa kansainväliseen organisaatioteoriaan ja silloiseen angloamerikkalaiseen tiedekeskusteluun. Teoksen alaotsikko on kuvaavasti: ”Johdatus hallinnon sosiologiaan”. Kirjan painoarvoa lisää se, että Koli toimi 1960-luvulla Tampereen yliopiston rehtorina ja käytännössä loi nykyiset hallintotieteelliset opinalat korkeakouluun (Vartola 2011). Koli on joutunut teosta laatiessaan kääntämään ja tulkitsemaan organisaatiososiologian teoreettisia termejä suomen kielelle. Kirjan avausosiossa Koli tuo esiin käsitteen ”yhteiselämän organisoiminen sekä johtaminen” (s. 1), jolla hän pyrkii kattamaan yleisesti julkisen ja yksityisen sektorin organisaatiot. Kolin yhteiskuntateoreettinen lähestymistapa nojaa pitkälti yhteisölliseen rakennefunktionalismiin, jota Mayo, Rothlisberger, Barnard, Merton, Gouldner, Selznick ja muut kulttuurisempaan järjestelmäteoriaan nojanneet organisaatioteoretikot olivat edeltäneinä vuosikymmeninä kehittäneet (Casey 2002; Peltonen 2010). Keskeistä on erottelu ”viralliseen” ja ”sosiaaliseen” organisaatioon. Virallinen organisaatio on ”organisaation ilmirakenne” (s. 5), joka usein nojaa ”byrokraatiaksi” kutsutun rakenteen varaan. Sen rinnalla on kuitenkin ”piilorakenne” (s. 17) eli ”epävirallinen organisaatio” (s. 17), joka on ihmissuhdekoulukunnan alun perin esiin nostama ”informal organization” (Rothlisberger & Dickson 1939). Molempien yhdessä muodos-

tama dynaaminen kokonaisuus on Kolin käsitteistössä ”sosiaalinen organisaatio” edustaan virallisen ja epävirallisen organisaation vuorovaikutuksessa muotoutuvia toimintatiloja ja organisaatiotason ilmenemisiä. ”Virallinen organisaatio on [...] sosiaalisen organisaation alakäsite” (s. 11), kuten Koli toteaa.

Sekä virallinen ja epävirallinen organisaatio vaikuttavat kirjan käsitteilyssä sopivan huonosti suomalaiseen käsitteistöön. Koli esimerkiksi toteaa, että ”piilorakenne” on käsitteenä yksinkertaisempi ja kuvaavampi kuin epävirallinen organisaatio (s. 50). Sama haaste liittyy myös ”virallisen” käsitteeseen. Eräs virallisen organisaation synonyymi on ”hallinto-organisaatio” (s. 2) tai ”hallintoperiaatteet” (s. 6). Koli joutuu kuitenkin liittämään käsitteisiin niiden luonnetta määrittävät adjektiivit; hän puhuu ”jäykästä” hallinto-organisaatiosta (s. 2) ja ”mekaanisista” (s. 6) hallintoperiaatteista. Syy näihin lisäilmaisuihin saattaa olla siinä, että ”hallinto”-käsitteellä on kirjassa myös toinen käyttö, joka viittaa yleisemmin organisaatioiden ohjauksen ja hallinnan ilmiökenttään. Niinpä Koli esimerkiksi otsikoi kirjan jälkiosan teorialuvut nimillä ”hallinnon tutkimuksen arvonäkökohdat” (s. 137) ja ”hallinnon sosiologian lähestymistavat” (s. 183) ilman, että hallinto-sanan merkitystä täsmennettäisiin liitekäsitteellä. Tekstistä siis nousee ”hallinto”-käsitteelle kaksi eri käyttöyhteyttä: hallinto virallisen organisaation johtamismentaliteettina (muodollinen ”hallinta”) ja toisaalta hallinto organisaatiotutkimuksen yleisalan nimenä ja organisoimisen synonyyminä (”yhteiselämän hallinto”). Avoimeksi jää, miksi Koli ei käytä ”hallinta”-termiä kuvaamaan ensimmäistä merkitysyhteyttä. Kuten Rautavaaran kirjassa, myös Kolin teoksessa ”hallinta” näyttäisi liittyvän enemmän yksilöiden ja joukkojen hillitsemiseen ja koulumiseen kuin suoranaiseen vallankäyttöön. Toisaalta tämä on lähempänä ”hallita”-käsitteen alkuperäistä, järjestyksessä pitämiseen viittaavaa etymologiaa (Häkkinen 2006) kuin uudiskäyttöön kehitetty poliittis-hallinnollinen tulkinta (Pekonen 2003).

Kirjan otsikossa esiintyvä käsite ”johtajuus” ei itse tekstissä nouse kovinkaan keskeiseen asemaan. Vaikka Koli käyttää ”johtamisen” käsitettä kuvaamaan etupäässä ”johtamismenettelyjä”, jotka nousevat ”koneteoreettisesta” ajattelusta

(s. 6), hän ei kuitenkaan varaa vastaavasti johtajuuden käsitettä epävirallisiin suhteisiin ja alayhteisöihin vaikuttamiseksi. Hieman epäselvästi artikuloiden hän kyllä tiivistää, että (Selznickin mielestä) ”epävirallinen rakenne on johtajuuden ja tällöin etenkin tiedotuksen ja suostutellun mekanismi” (s. 28). Toisaalta muualla Koli jo toteaa, että funktionalistisessa analyysissä ”tarkoitetaan johtajuudella niitä prosesseja, joiden avulla toimintajärjestelmän hallintoa toteutetaan” (s. 17). Johtajuus siis kattaa laajasti ottaen kaikki erilaiset hallittavuutta tuottavat menetelmät. Tämä yleinen johtajuuden tulkinta tulee eksplisiittisesti esiin Kolin todetessa, että ”kirjassa [...] käytetään johtamista ja johtajuutta synonyymisesti” (s. 17).

Sen sijaan organisaatiota prosessina kuvaavien käsitteiden yhteydessä on havaittavissa mielenkiintoinen dualismi. Koli näyttää käyttävän termiä ”organisoiden” tietoisesta hallitsemisen yhteyksissä, kuten ilmaisussa ”yhteisöelämän organisoinen sekä johtaminen” (s. 1). Samalla ”organisoiden” saa itsenäisen merkityksen spontaanina tai epämuodollisena järjestymisenä: Koli puhuu suoraan ”epävirallisten suhteiden organisoiden” (s. 49), eli epämuodollisten suhteiden ja uskomusten ”muodostumisesta” (s. 50) ja vakiintumisesta. Huolimatta siitä, että leadership-tyyppinen johtaminen on Kolin esittelyssä se primääriinen johdon vaikutusmuoto, jonka avulla koko sosiaalista järjestelmää voidaan ohjata, nousee organisoinen ja organisoiden välinen merkitysero selkeämmin teoksen käsitteellistä kenttää muokkaavaksi ilmaisulliseksi keinoksi kuin johtamisen ja johtajuuden sanojen välinen kontrasti. Johtaminen ja johtajuus eivät olleet vielä saavuttaneet nykyistä spesifiä merkitystä, jossa ne muodostavat toistensa oppositiosanan.

Mielenkiintoisena sivuhuomiona huomion kiinnittää kirjassa tuotantotalouden organisaatioteorian kehittelijän Eino Niinin siteeraaminen (s. 9) nimenomaan virallisen organisaation hegemonisen aseman havainnollistamistarkoituksessa. Jokseenkin sarkastisessa toteamuksessaan Koli rinnastaa Mooseksen johtamisideologian Niinin esittämään muodollis-mekanismiseen organisaation määritelmään tavalla, joka vihjaa Kolin ajattelun nimenomaan insinööriajattelun edustaneen yksipuolisen rakenteellista ja teknistä ajattelutapaa organisaatioiden johtamiseen.

Kirja kritisoikin kirjassaan niin kutsutun ”teollisuussosiologian” tai ”tehassosiologian” ”manipulatiivista” tutkimusotetta, jossa ihminen pyritään sopeuttamaan teknisen järjestelmän vaatimuksiin. Tämä on poikkeus muihin kirjoihin, jotka välttävät kommentoimasta rinnakkaisten tieteenalojen tai auktoriteettien näkemyksiä.

Huugo Raninen: Lyhyt liikkeenhoito-oppi (1960)

Huugo Ranisen (1960) kirja on tiivis esitys liikkeenhoito-opin pääkohdista opistotason koulutusta varten. Oppikirjan ensimmäinen painos ilmestyi vuonna 1953. Tässä artikkelissa on analysoitu kirjan kolmatta, vuonna 1960 ilmestynyttä painosta. Teos on ainoa varsinainen johtamistaidon oppikirja, jonka oikeustieteestä väitellyt Raninen julkaisi toimiessaan Kauppakorkeakoulun kauppa- ja liikkeenhoito-opin professorina. Ranisen mukaan ”liikkeenhoito-oppi opettaa, miten liikettä on hoidettava, jotta sen toiminta muodostuisi tehokkaaksi” (Raninen 1960, 10–11). Hän korostaa sitä, että yritystä olisi ”hoidettava huolellisesti ja järkiperäisesti” seurailleen näin ”hoito”-käsitteen mukanaan tuomia hoivaamisen ja huolehtimisen painotuksia.

Johtamisen sijaan kirja käyttää eksplisiittisesti ”organisaation” käsitettä kuvatessaan liikkeen kokonaisuuden hallintaa ja kehittämistä. Raninen lähestyy organisaation termiä aluksi mainiten sen etymologiasta (kreikkalainen kantana, joka tarkoittaa elintä) ja siitä nousevasta ”elollisten osien kokonaisuuden” (s. 15) merkityksestä. Huolimatta käsitteen erilaisista merkityksistä sillä Ranisen mukaan aina ”kuitenkin tarkoitetaan jonkinlaista järjestystä ja järjestelmällisyyttä kaaokseen ja epäjärjestykseen verrattuna” (s. 15). ”Taloudellisessa” mielessä taas organisaation ”tarkoitus usein samaistuu järkiperäistämisen eli rationalisoinnin kanssa” (s. 16). Taloudellinen organisaatio on kuitenkin Ranisen määritelmässä rationaalisesta suunnittelustaan huolimatta ”erilaisten asiatiolien elimellinen ja toimiva kokonaisuus”, ei niinkään jäykkä tai kaavamainen rakenne. Organisaation tehtävänä ”on saada aikaan mahdollisimman täydellinen sopusointu liikkeen eri osien välillä” (s. 19). Raninen liikkuu tässä kahden erilaisen merkitysyhteyden välillä: organisaatio spontaan-

nisti muotoutuvana organaisena järjestyksenä ja toisaalta tehokkaan toiminnan tietoisesti suunniteltuna rakenteena.

Johtamisen käsitettä Raninen käyttää lähinnä johtoportaan kuvauksen yhteydessä. Tässäkin hän käyttää termiä ”hallinto” kuvaamaan ensin johtotehtävien rakenteellista ja funktionaalista asemaa organisatorisessa kokonaisuudessa, minkä jälkeen vasta edetään johtajan toiminnan erittelyyn. ”Hallinto on tärkein puoli liikkeenhoidon monitahoisella työsaralla” (s. 37), kirjassa mainitaan. Hallinnon lisäksi liikkeenhoitoon kuuluvat ”mm. rahoitus-, kauppa-, teknilliset, kirjanpidolliset ja huoltotehtävät” (s. 37). Hallinto kattaakin suunnittelun, organisoimisen tai järjestelyn, sekä käskyjen antamisen ja viestimisen perinteiset johtamistehtävät. Liikkeenhoidon alue koostuu siis yhtäältä hallinnosta – tai yrityksen yleisjohtamisesta – ja toisaalta erilaisista rahoitukseen, laskentatoimeen ja teknillisiin sekä kauppateknisiin asioihin liittyvistä tehtävistä (jotka siis eivät sisälly ”hallintoon”). Ranisen jäsenyksissä ”johto” viittaa lähinnä johtotehtävissä toimivien henkilöiden rooleihin ja asemoitumiseen organisaatiarakenteessa; ”johto muodostuu niistä henkilöistä, jotka ovat johtajan asemassa” (s. 39), kuten Raninen sanan määrittelee.

Johdon käsittelyn yhteydessä Raninen tuo kuitenkin esiin sen, että ”johtaminen kohdistuu aina ihmisiin eikä esineisiin” (s. 39). Näin johtamisen käsite tuodaan esiin korostamalla sen sosiaalisiin suhteisiin ja inhimilliseen käyttäytymiseen painottuvaa luonnetta. Raninen sanoo, että ”hallinto edellyttää yhden tai useamman henkilön johtoa” (s. 39). Ilmaisuu näyttää nykylukijan silmissä epäselvältä. Ilmeisesti lause tarkoittaa hallinnon edellyttävän aina vähintään yhden henkilön johtamista, eikä niinkään useammasta toimijasta koostuvaa johtoporrasta. Maininta johdattelee Ranisen tarkastelemaan ”johtajuuden” käsitteen merkitystä. Ihmisten johtamiseen viittaava termi on käytössä myös yleisemmällä tasolla, esimerkiksi silloin, kun puhutaan suuntaantavista henkilöistä, kuten johtavista kirjailijoista. Ranisen mukaan ”tällainen johtajuus on toista kuin liikkeenhoidollinen johtajuus” (s. 39). Johtajuus liiketaloudessa tarkoittaa ”toisten henkilöiden opastamista ja ohjaamista, käskyvallan pitämistä ja vastuun ottamista liikkeen piirissä” (s. 39). Johtajuudella on siis selkeäm-

min vallankäyttöön ja siihen kytkeytyvään vastuuseen liittyvä piirre yritysorganisaatioissa. Ranisen formalistisen esitystyylin mukaisesti johtajan tehtäviä käydään ensin läpi korostaen johdon hierarkkista asemaa toiminnan ohjailijana ja valvojana. Vasta sen jälkeen listataan johtajalta vaadittavia henkilökohtaisia piirteitä. Sivulauseessa hieman yllättäen huomautetaan, että ”johtajuuteen vaikuttaa johtajan itsensä ohella johdettava ja tietty tilanne” (s. 43). Näin johtajuus määritellään muusta tekstistä poiketen ilmiöksi, jonka muotoutumiseen vaikuttavat myös johdettavat ja kontekstuaalinen tilanne. Rakenteellinen ja formalistinen ote erilaisia elementtejä kartoittavine listoineen ja yleisine periaatteineen on kuitenkin Ranisen esityksessä hallitseva. Johtaminen esiintyy lähinnä ”johdohenkilöitä”, ja ”johdon” ja ”johdon alaisten työntekijöiden” (s. 47) välistä ohjaussuhdetta käsittelevissä kohdissa.

YHTEENVETO

Oppikirjojen käsiteluenta toi esiin joukon havaintoja eri johtamistermien esiintymisestä ja käytöstä. Seuraavassa esitetään pääasialliset löydökset kahden kysymyksenasettelun kautta: 1) mitkä ovat keskeisimmät johtamisilmiöitä kuvaavat käsitteet ja käsitesuhteet 2) mitä asiantiloja käsitteiden käytöllä tuotetaan?

Mitkä ovat keskeisimmät johtamisilmiöitä kuvaavat käsitteet ja käsitesuhteet kirjoissa?

Yleisesti ottaen koko kirjajoukkoa yhdistää ”johtamisen” käsitteen vaatimaton rooli ilmiöiden kielellisessä esittämisessä. Johtamisen sijaan teksteissä puhutaan ensisijaisesti ”hoitamisesta”, ”hallinnasta” tai ”järjestämisestä”, joilla viitataan organisaation toiminnan ohjaamiseen ja organisoimiseen. Myöskään nykyään vakiintunutta jakoa johtamiseen ja johtajuuteen ei käytetä laajamittaisesti kuvaamaan organisaation hallinnan ja suuntaamisen ilmiötä. Näyttää siltä, että ”johtaminen” ja ”johtajuus” ovat merkityksiltään lähellä toisiaan, ja että niiden välinen ero ei auttanut vielä 1950-luvulla ilmaisemaan järjestelmien ja ihmissuhteiden johtamisen erilaista luonnetta. Asioiden ja ihmisten johtamisen ero esitettiin jakona ”rakenteellisiin” tai ”muodol-

lisiin” ja ”yhteistoiminnallisiin” tai ”suhteisiin” liittyviin organisaatioiden ulottuvuuksiin. Termi ”johto” ilmeni usein rinnakkaisena sanana johtamiselle tai johtajuudelle.

Johtamisen sijaan kirjoittajat käyttävät asioiden kontrollista puhuttaessa ”hallinnan” tai ”hallinnon” termiä. Hallinto viittasi kirjoissa johtamisen menetelmien ja -tehtävien kokonaisuuteen tai laajemmin organisaation toimintajärjestelmän dynamiikkaan ja hallintaan. Esimerkiksi Kolille (1960) ”hallinnon sosiologia” tarkoitti nimenomaan sosiaalisen organisaation holistista tarkastelua, erotuksena perinteisestä teknis-rationalistisesta rakenneteoriasta. Myös Raninen (1960) erottaa hallinnon puhtaasta teknisistä tehtävistä kuten kirjanpidosta. Samalla ”hallinnan” käsitettä sovellettiin ennen muuta kulttuurisen ohjauksen ja psykologisen johtajuuden ymmärtämiseen, kuten tapahtuu Rautavaaran (1959) kirjassa. Molemmissa käytötavoissa hallinnan käsitteen poliittinen tausta hallitsemiseen ja vallankäyttöön viittavana sanana on pääosin hävytetty taka-alalle. Samalla ”hallinnan” merkityksessä korostuu käsitteen varhaisempi etymologia, joka viittaa toiminnan ja joukkojen järjestyksessä pitelemiseen (vrt. ruotsin ”hålla”) (Meri 1985/2002). ”Hallinta” tuleekin tämällytyksessä merkitysyhteydessä lähelle ”managementin” alkuperäistä, eläinten käsittelyyn ja koulumiseen viittaavaa ymmärrystä.

Toinen suosittu käsite on ”järjesteleminen”. Monet kirjoittajat käyttivät järjestelemisen tai järjestelyn termiä kuvatessaan organisaation toimintaa ja organisoitumisen prosessia. Poikkeuksena on Kolin käyttämä ”organisoiminen/organisoituminen” -dualismi. Organisaatio määriteltiin usein suoraan järjestyksen tavoitteluksi tai järjestelmiseksi. Esimerkiksi Niini (1952) käyttää järjestämistä organisoiminnan tai johtamisen sijaan kuvatessaan teollisuustalouden oppikokonaisuutta. Sen sijaan ”organisaatiota” tai ”organisoitumista” ei juuri näytetty käytettävän irrallisena sanana. Huomionarvoista näissä käyttöyhteyksissä on se, että järjestyksen termi ilmenee usein verbinä. Vaikka siis tavoitteena on järjestynyt kokonaisuus, painotetaan myös järjestämisen prosessin roolia tavalla, joka luo vaikutelman organisaation rakenteellisesta yhtenäisyydestä jatkuvana järjestyksen tuottamisena ja muokkaamisena.

Kuva 1950-luvun käsitemaailmasta terävöityy, jos sitä verrataan lyhyesti nykyisiin käsittekonstruktioihin. Monet merkitykset ovat erilaisia kuin tänään. Esimerkiksi organisatorisen järjestyksen ja yhtenäisyyden sijoittaminen etusijalle eroaa nykyisestä diskurssista, jossa markkinamainen dynamiikka ja ”luova kaaos” ovat tavoiteltavia tai normaaleja tiloja. Tutkitulle ajalle olivat ominaisia ”sopuoinnun”, ”yhtenäisyyden” ja ”yhteistoiminnan” kaltaiset harmonisesti järjestynyttä kokonaisuutta luonnehtivat käsitteet.

Myös ”hallinnon” ja ”hallinnan” käsitteiden runsas käyttö itsenäisesti on nykyään harvinaisempaa, koska näihin liitetään aiempaa selkeämmin negatiivisia konnotaatioita. Ylipäänsä nykyajan johtamiskäsitteistöissä johtamiseen vaikuttamisena tai vallankäyttönä viittaavat termit ja merkitykset vaikuttavat lähinnä poissaolonsa kautta. Esimerkiksi ihmisten johtamisen käsitteistöissä ammennetaan nykyään kultinomaisia liikkeitä positiivisesti kuvaavista sanoista kuten karismaattisuus, innostaminen tai henki. 1950-luvulla sen sijaan nimenomaan vaikutusvallan hallitun käyttämisen katsottiin kuuluvan osaksi johtajan moraalista velvollisuutta tehtävässään.

Toisaalta tarkastelu paljastaa myös yllättäviä jatkuvuuksia käsitteissä. Järjestyksen ja yhtenäisyyden korostamisesta huolimatta organisaatio sanallistettiin monissa paikoin verbien avulla (mm. ”järjestellä”, ”organisoida”); tulkinta, jota on kansainvälisessä keskustelussa mainostettu viimeaikaisena teoreettisena innovaationa (esim. Hernes 2008). Toinen havainto liittyy johtajuuden ymmärtämiseen sosiaalisena suhteena. Monissa kirjoissa korostetaan hierarkkisen näkemyksen rinnalla johtajan toimintamahdollisuuksien määrittymistä alaisten vallankäyttöodotusten ja työyhteisön erityispiirteiden kautta. Johtajuus koostuu johtajan ja alaisten vuorovaikutuksesta, ei pelkästään esimiehen käyttäytymisestä ennalta määrätystä auktoriteettiasemasta. Nykyajan ajatukset ”relationalisesta” johtajuudesta olivat siis idullaan jo 1950-luvun suomalaisissa teksteissä. Samassa yhteydessä on toki todettava, että johtajaa subjektina kuvaavat käsitteet ovat nykyään aiempaa herkempiä johtajuuden sukupuoliulottuvuudelle, eivätkä ole johtajan olevan automaattisesti maskuliininen hahmo. Esimerkiksi Rautavaaran (1959) esittelemä ”herrasmiehen” johtajatyyp-

pi sijoitetaan nykydiskurssissa menneisyyteen (Mangham 2003).

Mitä asiantilaja käsitteillä tuotetaan?

Tarkasteltujen oppikirjojen tekstillä ja käsitteiden käytöllä luoma asiantila ei suoraan noudata aiemmassa tutkimuksessa esiin nousseita legitimaatiokäytäntöjä (Shenhav 1995; O'Connor 1996). Kirjoissa ei varsinaisesti pyritä perustelemaan johtamisen tehtäväalueen ammattimaistumista tai tarvetta erillisen professionaalisen koulutuksen ja identiteetin hahmottamiselle (O'Connor 1996). Johtajuus esitetään siinä määrin alati kehittyvänä ja muotoutuvana piirteenä, ettei sen hallitsemiselle ole osoitettavissa mitään vakioitua tietämyskokonaisuutta. Jopa Ranisen (1960, 43) muutoin formalistisessa esityksessä todetaan, että ”johtaja on riippuvainen johdettavista”, ja että tärkeimpiä ovat ”kokemuksen kautta vakiintuneet yleisperiaatteet” (s. 38). Rautavaara (1959, 150) puolestaan huomauttaa, kouluttajataustastaan huolimatta, että ”johtajuus on kehitystapahtuma”, jossa ”kukin on oma auttajansa”. Johtamista ei voi opettaa luokkahuoneessa.

Myöskään johtamisen ja hallinnon ymmärtäminen tieteellisenä kenttänä (Shenhav 1995; Khurana 2007; Mintzberg 2004) ei nouse kirjojen diskurssissa selkeästi esiin. Tieteellisen liikkeenjohdon yhteydessä käsitellyt taylorismin periaatteet perustellaan ennen muuta niiden järkipärisyydellä sen sijaan, että annettaisiin vaikutelma menetelmien tieteellisestä eksaktiudesta ja objektiivisuudesta. Esimerkiksi Niini (1952, 2) painottaa sitä, että teollisuustalouden tehtävänä on ”selvittää [...] asioiden keskinäisiä suhteita ja vaikutuksia”, mutta samalla huomauttaa, että ”tällaiseen selvytyteen ei tutkimuksessa taloudellisella alalla ole yleensä lainkaan päästy”. Hän tarkentaa ajatustaan sanoen, että ”organisaatiossa ratkaisevana tekijänä on ihminen, jota varten mitään yksinkertaisia kaavoja ei ole” (Niini 1952, 23). Rautavaara (1959, 1) menee astetta pitemmälle ja artikuloi, että osana johtajuutta ovat aina ”ns. tuntemattomat tekijät”, minkä tähden johtamista ”voidaan pikemminkin verrata taiteeseen kuin teknilliseen taitoon tai käsityöhön”. Koli (1960, 145) puolestaan huomauttaa siitä, että organisaatiotutkimuksessa, kuten yleisesti sosiaalitieteissä, ”arvonäkökohdat” tai

perusoletukset ohjaavat aina tavalla tai toisella kutakin tutkimusohjelmaa määrättyyn maailmankatsomukselliseen suuntaan. Organisaation johtamisen tiede ei voi muodostaa perustaa hallinnollisille opeille.

Professionaalisten tai tieteellisten argumenttien sijaan analysoidut kirjat pyrkivät legitimoimaan johtamisen asemaa ennen muuta esimiestyön moraalisella luonteella. Teksteissä esiintyy usein viittauksia hyvään tai moraalisesti kestävään johtamiseen. Termi ”liikkeenhoito” esimerkiksi johdattelee puhumaan johtamiseen liittyvästä huolellisuudesta, vastuusta ja eettisistä periaatteista. Sekä Raninen että Rautavaara uhraavat pitkän osion kirjoissaan kuvaukselle hyvän johtajan ominaisuuksista, joista monet liittyvät esimiehen moraalisen luonteen vahvuuteen. Rautavaaralle (1959) hyvä johtaja on paitsi määrätietoinen, myös ”kansalaisena ja ihmisenä kunnioitusta herättävä” henkilö, joka ”ei käytä asemaansa väärin”, ”ylläpitää oikeudenmukaista, tasaista ja johdonmukaista kuria” (s. 14) ja joka hakee luottamusta alaisiinsa ”miehekkäästi ja puhtain tunnuksin” (s. 43). Raninen mainitsee myös sellaisia piirteitä kuten vastuuntunnon, rehellisyyden ja oikeudenmukaisuuden. Molemmat korostavat sitä, että johtajalla tulee olla omien toimiansa kautta ansaittua arvovaltaa. Koliille ja Niinille puolestaan keskeistä moraalista tavoitetta edustaa johtajan kyky järjestellä asioita ja ihmisiä siten, että niistä koostuu eheä kokonaisuus. ”Järjestämisen” tai ”järjestelyn” tekee arvokkaaksi se, että näin luodaan edellytykset ”voimakkaan sosiaalisen yhteis-tunnon tai kiinteyden syntymiselle” (Koli 1960, 2). Organisointi johtaa järjestykseen ja eheään kokonaisuuteen – ”täydelliseen sopusointuun”, kuten Raninen (1960, 18) toteaa.

Johtamisen toteuttamisen edellytyksenä on johtajan moraalinen vahvuus, mutta toisaalta juuri esimiehen moraaliset piirteet kuten rehellisyys, oikeudenmukaisuus ja arvovalta oikeuttavat johtajan käyttämään hallintavaltaa alaisia kohtaan. Tapauksissa, joissa alaiset eivät hyväksy hallinnollisen esimiehen tai liikkeenjohtajan auktoriteettia, on johtaja oikeutettu käyttämään oikaisukeinoja, jotta ”kuri ja järjestykset” (Raninen 1960, 42) säilyisivät. Johtajan on siis oltava valmis käyttämään myös rankaisukeinoja ja muodollistaa valtaa. Tämä voi tapahtua tosin vasta, kun positiiviset keinot on käyty läpi.

Edelleen rankaiseminen on tehtävä linjakkaasti. Ojentaminen vaatii ”ehdotonta oikeudenmukaisuutta”, ”maltillisuutta ja asiallisuutta” (Rautavaara 1959, 82), ja on toteutettava vasta ”vakaan harkinnan jälkeen” (Raninen 1960, 43). Loppujen lopuksi muodollisessa ojentamisessa on kuitenkin kyse perimmältään hyväntahtoisesta eleestä; nimittäin ”näin *pakotamme* hänet (alaisen) ajattelemaan omaa parastaan” (kursivointi alkuperäisestä tekstistä), kuten Rautavaara (1959, 81) painottaa.

Johtamiskäsitteiden lievästä kehitymättömyydestä ja suomen kielen heikosta yhteensopivuudesta englanninkielisten termien kanssa huolimatta oppikirjat esittävät suhteellisen tarkan käsitteistön johtamissuhteen eri osapuolista ja johtajuuden ominaisuuksista. Itse ilmiötä kuvaavat termit ”hallinto”, ”johtaminen” ja ”organisaatio” eivät kuitenkaan itsessään näytä riittävän teksteissä kuvailemaan johtamisen ilmiökentän monitahoisuutta, vaan niitä on korvattu ja jatkettu teemaan sopivilla lisäkäsitteillä (”muodollinen organisaatio”, ”virallinen johtaja”, ”järjesteleminen”, ”liikkeenhoito”). Kuitenkin ”johtajan” ja ”alaisen” termejä käytetään kirjoissa lähes itsestään selvinä sanoina. Samoin johtajan toiminta esimies-alaisuudessa ja yleisesti organisaation luomisessa tulee sanallistetuksi rikkaalla, moraalispainotteisella käsitteistöllä. Aikakauden kulttuurinen ympäristö huomioiden järjestystä korostavien ja moraaliseen toimintaan painottuvien käsitteiden käyttö ei ole yllättävää. Esimerkiksi Alasuutari (1996) on kuvannut 1950-luvun suomalaista yhteiskuntaa muokannutta diskursiivista avaruutta ”moraalitaloudeksi”, jossa korostuvat arvokkaaksi koetut eettiset periaatteet ja perinteiseen yhteisöllisyyteen nojaava yhteisvastuu. Moraalitalouden käsitteellinen ja aatteellinen ympäristö näkyy myös tässä artikkelissa tarkastelluissa johtamisen oppikirjoissa, vaikka ne joutuvatkin muotoilemaan ilmaisunsa globaalien johtamisoppikäsitteiden ja suomen kielen käsitevarannon ristipaineessa.

Moraalinen kanta muotoillaan siten, että organisaation johtamisen päätavoitteena on saavuttaa sopusointuinen yhtenäisyys, jossa erilaiset yksilöitä ja ryhmiä jakavat tekijät on saatu ylitettyä. Samalla myös johtajien katsotaan kuuluvan tähän kokonaisuuteen siten, että he toteuttavat työssään heille järjestelmässä varattua tehtävää;

eri elementtien järjestelemistä sopusointuiseksi kokonaisuudeksi. Johtajan ei tule edistää omaa etuaan, vaan keskittyä tasapuolisen *harmonian* luomiseen. Hänen tulisi olla vastuullinen ja huolellinen käyttäessään muodollista valtaa ja siihen liittyviä hierarkkisia menetelmiä. Kaikenlainen kaupankäynti ja katteettomien lupauksen esittäminen alaisille tuomitaan kirjoissa. Kuvauksista hahmottuva johtamiskäsitys on erilainen kuin nykypäivänä johtamispuheessa korostuvat ”visionäärisuus”, ”tunnealy” ja ”valmentava johtajuus” (esim. Talouselämä 13.3.2011), joissa johtaja näyttättyy enemmänkin esimerkillisenä muutosagenttina ja alaisten innostajana kuin eettisiä periaatteita noudattavana vastuunkantajana.

Tässä artikkelissa tarjottua käsitehistoriallista luentaa voi laajentaa jatkotutkimuksissa valittujen johtamiskäsitteen merkitysten muuntumisen tarkasteluun pidemmällä ajanjaksolla. 1960-luvun jälkeen suomalaisen yhteiskuntadiskurssi on käynyt läpi rationaalisen suunnitelmatalouden ja globaalien kilpailutalouden diskurssiavaruudet (Alasuutari 1996). Samalla itse ”johtamisen” käsite on alkanut vakiintua hallinnon ja organisaation alueen vallitsevaksi päätermiksi, mikä näkyy muun muassa oppiaineiden nimien muutoksessa (”organisaatiot ja johtaminen”, ”julkisjohtaminen”). Oppikirjojen ja vastaavien asiantuntijatekstien pitkittäisanalyysi syventäisi ymmärrystä siitä, miten esimerkiksi ”johtaminen” on eri aikoina sijoittunut suhteessa muihin rinnakkaiskäsitteisiin, ja mitä erilaisia legitimointifunktioita ”johtamisella” on pyritty toteuttamaan kullakin ajanjaksolla, yhteiskunnallinen kulttuuriympäristö huomioon ottaen. Myös ulkomaisten kirjojen suomenkielisten käännösten käsitevalintaa ja merkitysvaihteita on mahdollista tutkia historiallisesti. Viime kädessä käsitehistoriallisen tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin muistuttaa nykyajan kirjoittajia ja lukijoita siitä, että nykyiset oppikäsitteet eivät ole neutraaleja tai historiatomia, vaan että ne ovat usein muotoutuneet nykykäyttöönnsä erilaisten määrittelykamppailujen kautta. Monet tänään itsestään selviltä vaikuttavat käsitteet ovat nykyasussaan huomattavasti uudempia kuin yleensä tulemmekin ajatelleeksi ja toisaalta innovatiivisina tarjoillut käsitteelliset ratkaisut voivat löytyä vaikkapa jo 1950-luvun oppikirjoista.

KIITOKSET

Liikesivistysrahasto on tukenut artikkeliin liittyvää tutkimustyötä, mistä kiitokset.

LÄHTEET

- Ainamo, Antti & Tienari, Janne (2002). The rise and fall of a local version of management consulting in Finland. In Kipping, Mathias & Engwall, Lars (Eds.), *Management consulting: Emergence and dynamics of a knowledge industry* (pp. 70–90). Oxford: Oxford University Press.
- Alasuutari, Pertti (1996). *Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994*. Tampere: Vastapaino.
- Alvesson, Mats & Kärreman, Dan (2000). Taking the linguistic turn. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(2), 136–158.
- Austin, John L. (1962). *How to do things with words*. Oxford: Oxford University Press.
- Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399.
- Bendix, Reinhard (1956). *Work and authority in industry: Ideologies of management in the course of industrialization*. New York: John Wiley.
- Bittner, Egon (1965). The concept of organization. *Social Research*, 36(3), 239–255.
- Boje, David M., Oswick, Cliff & Ford, Jeffrey (2004). Language and organization: Doing the discourse. *Academy of Management Review*, 28(4), 571–577.
- Burrell, Gibson & Morgan, Gareth (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann.
- Casey, Catherine (2002). *Critical analysis of organization: Theory, practice, revitalization*. London: Sage.
- Costea, Boden & Crump, Norman & Holm, John (2006). Conceptual history and the interpretation of managerial ideologies. *Management & Organizational History*, 1(2), 159–175.
- Cunliffe, Ann (2010). Crafting qualitative research. *Organizational Research Methods*, 14(4), 647–673.
- Czarniawska, Barbara (1999). *Writing management: Organization theory as a literary genre*. Oxford: Oxford University Press.
- Czarniawska, Barbara (2003). The styles and the stylists of organization theory. In Tsoukas, Haridimos & Knudsen, Christian (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 237–261). Oxford: Oxford University Press.
- Czarniawska-Joerges, Barbara & Joerges, Bernward (1988). How to control things with words: Organizational talk and control. *Management Communication Quarterly*, 2(2), 170–193.
- Darling, John R. & Nurmi, Raimo W. (2009). Key contemporary paradigms of management and leadership: A linguistic exploration and case for managerial leadership. *European Business Review*, 21(3), 201–214.
- Derrida, Jacques (1967/1974). *Of grammatology*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Foucault, Michel (1984). Nietzsche, genealogy, history. In Rabinow, Paul (Ed.), *The Foucault Reader* (pp. 76–100). London: Penguin.
- Grant, David & Hardy, Cynthia & Oswick, Cliff & Putnam, Linda (Eds.) (2004). *The SAGE handbook of organizational discourse*. London: Sage.
- Guillén, Mauro (1994). *Models of management*. Chicago: Chicago University Press.
- Hernes, Tor (2008). *Understanding organization as process: Theory for a tangled world*. London: Routledge.
- Hyvärinen, Matti (2003). Valta. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Kurunmäki, Jussi & Palonen, Kari & Pulkkinen, Tuija & Stenius, Henrik (toim.), *Käsitteet liikkeessä. Suomen poliittisen kulttuurin käsitehistoria* (s. 63–113). Tampere: Vastapaino.
- Hyvärinen, Matti & Kurunmäki, Jussi & Palonen, Kari & Pulkkinen, Tuija & Stenius, Henrik (toim.) (2003a). *Käsitteet liikkeessä. Suomen poliittisen kulttuurin käsitehistoria*. Tampere: Vastapaino.
- Hyvärinen, Matti & Kurunmäki, Jussi & Palonen, Kari & Pulkkinen, Tuija & Stenius, Henrik (2003b). Johdanto. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Kurunmäki, Jussi & Palonen, Kari & Pulkkinen, Tuija & Stenius, Henrik (toim.), *Käsitteet liikkeessä. Suomen poliittisen kulttuurin käsitehistoria* (s. 9–18). Tampere: Vastapaino.
- Häkkinen, Kaisu (2006). *Nyky-suomen etymologinen sanakirja*. Helsinki: WSOY.
- Jacques, Roy (1996). *Manufacturing the employee*. London: Sage.
- Järvinen, Kyösti (1923). *Liiketalous*. Helsinki: Otava.

- Khurana, Rakesh (2007). *From higher aims to hired hands: The social transformation of American business schools and the unfulfilled promise of management as a profession*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Kilduff, Martin (1993). Deconstructing organizations. *Academy of Management Review*, 18(1), 13–31.
- Klaes, Matthias & Sent, Esther-Miriam (2003). A conceptual history of the emergence of bounded rationality. *History of Political Economy*, 37(1), 27–59.
- Knights, David & Morgan, Gareth (1991). Corporate strategy, organizations and subjectivity: A critique. *Organization Studies*, 13(2), 211–228.
- Koli, Paavo (1960). *Organisaatio ja johtajuus. Johdatus hallinnon sosiologiaan*. Helsinki: WSOY.
- Koselleck, Reinhart (2002). *The practice of conceptual history: Timing history, spacing concepts*. Translated by Todd Samuel Presner and others. Stanford (Calif.): Stanford University Press.
- Koskinen, Ilpo & Alasuutari, Pertti & Peltonen, Tuomo (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.
- Lilja, Kari (2001). Organisaatiot ja johtaminen -aineen juuret. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 40(1), 135–141.
- Lincoln, Nicola D. & Travers, Cheryl & Ackers, Peter & Wilkinson, Adrian (2002). The meaning of empowerment: The interdisciplinary etymology of a new management concept. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 271–290.
- Linstead, Stephen & Westwood, Robert (Eds.) (2001). *The language of organization*. London: Sage.
- Mangham, Ian (2003). Character and virtue in the age of turbulent capitalism. In Tsoukas, Haridimos & Knudsen, Christian (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 502–524). Oxford: Oxford University Press.
- Meri, Veijo (1985/2002). *Sanojen synty: etymologinen sanakirja*. Uusittu painos. Helsinki: Gummerus.
- Michelsen, Karl-Erik (2001). *Vuosisadan tilinpäätös: Helsingin kauppakorkeakoulu 1911–2001*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Mintzberg, Henry (2004). *Managers not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Morgan, Gareth & Smircich, Linda (1980). The case for qualitative research. *Academy of Management Review*, 5(4), 491–500.
- Niini, Eino M. (1952). *Yleinen teollisuustalous. 1. johdanto-osa*. (Teknillinen korkeakoulu, opetusmoniste 113). Helsinki: Teknillinen korkeakoulu.
- Niini, Eino M. (1957). *Teollisuustalous*. Helsinki: Tietomies.
- Näsi, Salme & Näsi, Juha (1997). Accounting and business economics traditions in Finland – from a practical discipline into a scientific subject and field of research. *The European Accounting Review*, 6(2), 199–229.
- O'Connor, Ellen S. (1996). Lines of authority: Readings of foundational texts on the profession of management. *Journal of Management History*, 2(3), 26–49.
- Olkkonen, Tauno (1997). *Tuotantotalous Teknillisessä korkeakoulussa 1908–1996*. Tuotantotalouden laitos, raportteja, 4. Espoo: Teknillinen Korkeakoulu.
- Palonen, Kari (2006). *The struggle with time: A conceptual history of "politics" as an activity*. Hamburg: LIT.
- Pekonen, Kyösti (2003). Hallitseminen. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Kurunmäki, Jussi & Palonen, Kari & Pulkkinen, Tuija & Stenius, Henrik (toim.), *Käsitteet liikkeessä: Suomen poliittisen kulttuurin käsitehistoria* (s. 117–166). Tampere: Vastapaino.
- Peltonen, Tuomo (2007). *Johtaminen ja organisointi: teemoja, näkökulmia ja haasteita*. Helsinki: KY-Kustannus
- Peltonen, Tuomo (2010). *Organisaatioteoria: klassisesta jälkimoderniin*. Helsinki: WSOY.
- Raninen, Huugo (1960). *Lyhyt liikennehoito-oppi: oppikirja kauppaoppilaitoksia varten*. Helsinki: WSOY.
- Rautavaara, Antero (1959). *Työnjohto-oppi*. Helsinki: Tietomies.
- Rothlisberger, Fritz & Dickson, William J. (1939). *Management and the worker. An account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago*. (1950/10. painos). Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Saussure, Ferdinand de (1916/2011). *Yleisen kielitieteen kurssi*. (Cours de linguistique générale, 1916.) Suomentaneet Leevi Lehto ja Tommi Nuopponen. Tampere: Vastapaino.
- Seeck, Hannele (2008). *Johtamisopit Suomessa: Taylorismista innovaatioteorioihin*. Helsinki: Gaudeamus.
- Seeck, Hannele & Järvelä, Simo (2007). Katsaus taylorismin saapumisesta Suomeen ja sen asemasta työnjohtokoulutuksen osana 1910–1950. *Työelämän tutkimus*, 5(3), 251–259.
- Shenhav, Yehouda (1995). From chaos to systems:

- The engineering foundations of organization theory, 1879–1932. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 557–585.
- Simon, Herbert (1947). *Administrative behavior*. New York: Macmillan.
- Skinner, Quentin (1969). Meaning and understanding in the history of ideas. *History and Theory*, 8(1), 3–53.
- Smircich, Linda (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339–358.
- Tainio, Risto & Ahlstedt, Leo & Pulkkinen, Kyösti (1982). Business economics – administration in Finland: A historical review. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 31(1), 18–35.
- Talouselämä, 13.3.2011. Google löysi 8 hyvän johtajan ominaisuutta. Haettu sivulta <http://www.talouselama.fi/tyoelama/google+loysi+hyvan+johtajan+8+ominaisuutta/a2029618>, 17.8.2012.
- Taylor, Fredrick W. (1911/1914). *Tieteellisen liikkeenhoidon perusteet (Principles of scientific management)*. Käänt. Jalmari Kekkonen. Hämeenlinna: Arvi A. Karisto.
- Vartola, Juha (2011). Suomalaisen julkisen hallinnon tutkimuksen juuria etsimässä. Teoksessa Virtanen, Turo & Ahonen, Pertti & Syväjärvi, Antti & Vartiainen, Pirkko & Vartola, Juha & Vuori, Jari (toim.), *Suomalainen hallinnon tutkimus: mistä, mitä, minne?* (s. 25–72). Tampere: Tampere University Press.
- Vironmäki, Emmi (2011). Tieteenalan sukupuolet: suomalainen markkinointi. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 2(11), 151–172.
- Wittgenstein, Ludwig (1953/1981). *Filosofisia tutkimuksia*. Suom. Heikki Nyman. Helsinki: WSOY.