

Jos teoriat eivät ole tosia, miksi niitä tulisi luoda?

Tämä kysymys on kiehtonut mieltäni aika ajoin. Jokaisen tutkijan olisi hyvä muistaa, että kaikki teoriat, myös hänen teoriansa ovat aina vääriä. Jos ne eivät olisi, ne olisivat uskomuksia, joita seurataan, mutteivät tosiuskomuksia, joilla tietoa arvotetaan. Seurata jotakin johonkin uskoen, on eri asia kuin uskoa johonkin joillakin kriteereillä. Niin tutkijat kuin hallinnon toteuttajatkin ovat monasti enemmän halukkaita verifioimaan tapaansa katsella maailmaa (teoriaansa) kuin falsifioimaan sitä. Näin elää toivo siitä, että muodikas muotoilu yltäisi teoriaksi asti ikään kuin vahingossa vai X määrällä verifiointeja. Me emme myöskään etsi katselutapaa, vaan katselemme etsiäksemme tapaa jäsentää katseluamme. Induktiivisia viritelmiä tarvitaan aina kilpailemaan mahdollisuudesta deduktiivisesti niitä testata - siksi teorioita on luotava, vaikka ne eivät olisi edes tosia.

Johtamis-, hallinto- ja organisaatiotieteiden maailmassa on liian vähän teorioita, mutta paljon yrityksiä, joistakin niistä myös tulee myös vahingossa teorioita. Teorioita eli joidenkin tutkijoiden vakiintuneita tapoja katsella organisaatioiden ja yhteiskuntajärjestelmien maailmaa tietyissä konteksteissa. Mutta nekin ovat vääriä, koska ne eivät ole todellisuuden peilikuvia, vaan sen yksinkertaistuksia. Mutta mistä tutkija tai johtaja siten tietää esimerkiksi onko vaikkapa Pfefferin resurssioppuvuuden teoria enää uskottava katselutapa, mistä tutkija tai johtaja tietää olisiko Vroomin tullut välttää odotusarvoteoriasa liiallista matemaattista formulointia? Mistä kunnallinen päättäjä tietää tulisiko tilaaja-tuottajamallia soveltaa palvelurakennemuutoksessa? Lukemalla, ajatteleamalla ja laatimalla parempia teorioita, koska mikään ei ole niin hyvä teoria käytännössä kuin se, joka saa uudet muotonsa testaajiensa myötä. Mielenkiintoista on se, että vaikka Pfeffer ja Vroomin itse olisivat kyseenalaistaneet teoriansa, kuten ovat hiljattain tehneet, asialle uskoutuneet 'perässähihtäjät' eivät helposti tunnusta hihittävänsä väärällä ladulla. Uusia teorioita tarvitaan siksi, että vanhoista päästäisiin eroon 'sutjakkaan soveliaali suurempaa häpeää tuntematta'.

Olen pohtinut myös sitä polarisoituvatko esimerkiksi väitöskirjojamme tasoltaan yhä enemmän samalla tavoin kuin ylioppilaiden suomenkielen ainekirjoituksen tulokset näyttäisivät polarisoituvan: yhä harvemmat ovat todella hyviä ja useimmat ovat yhä huonompia. Merkkejä tästä olisi, sillä valmiiden ns. uusien teorioiden kaipaajia on enemmän kuin edes vanhojen testaajia. Tyypisesimerkki tästä edellä mainitsema tilaaja-tuottajamalli. Mm. hallintotieteilijät ovat esitelleet tästä versioita, joskaan ei kovin sofistikoituneiksi teorioiksi asti, aina 1980-luvulta asti. Kun sitten on kerätty aineistoa vain siitä onko sitä tehty, ei oikeastaan ollakaan edes yksimielisiä siitä onko sitä tehty samalla tavalla katsellen. Ja kohta joku keksii tuoda keskusteluareenalle sopimusohjauksen. Vanha katselutapa unohtuu ja keskustelu käynnistyy uusilla urilla - vanhoilla katselutavoilla toki.

Jokaista teorian uudelleen luentaa ja tulkintaa lukisikin juuri tästä syystä uudelleen vaikkapa uusista väitöskirjoista. On eri asia esimerkiksi uskoa harhaisesti siihen, että johtamisen piirreteoriat tulivat vain uudelleen muotiin 1980-luvulla siksi, että niin vain kävi. On nähtävä kauas, lähelle ja sivuille. Muutoin johtamisessa kaikki selitykset ovat yhtä hyviä ja akateeminen tieteellisyys vesittyy aika äkkiä.

Tutkija, joka perehtyy tähän asiaan, havaitsee pian synnynnäisen johtajaetsinnän uuden jahtaamisen syyt. Ensiksi uudelleen jahtaajat eivät määritelleet yhdessäkään

teoksessaan johtamista. He vain antoivat, suorastaan 'raivoempiristisesti', työntekijöiden ja johtajien määritellä johtamista (esim. Peters & Austin 1985. *A Passion for Excellence...*). Länsimaiseen, erityisesti amerikkalaiseen kulttuuriin sosiaalistuneet ihmiset arvottivat siis perinteisellä ns. individualistisella hengellä johtajuutta. Seurauksena oli koko joukko superjohtajuutta ja länsimaista sankarimytologiaa viliseviä teorioita. Niissä johtajista tehtiin visionäärejä ja 'seuraajiensa' inspiroijia. Näiden kirjojen kirjoittajien katselutapaa ohjasi länsimaisen kulttuurin ikivanhat perusoletukset aina myös siihen asti, että johtaminen on suurmiesten tai koviksi jätkiksi oppineiden naisten ikioma vuosisadasta toiseen toistuva temmellyskenttä. Kriittisestä teoriasta ja muutamista suhteellisen nerokkaista oivalluksista huolimatta (esim. Smircich & Morgan 1982, *Leadership: the management of meaning*) johtamisen perusontologia johtaja-työntekijä viestinnällisesti yksisuuntaisena asymmetriana ei tullut hylätyksi. Ei, vaikka asiantuntijaorganisaatioissakin johtajuus alkoi jo muodostua jo paljon nyt esillä olevan Weickin merkityksenannon ja/tai Nonakan SECI-teorian mukaiseksi todellisuudeksi. Ajatusta siitä, että johtajuus olisi esimerkiksi asiantuntijoiden tuottama sosiaalinen tila, joka muuntuu yhteisesti valitun suunnan mukaisesti, ei joko haluttu, kyetty tai ymmärretty hahmottaa asymmetrisen ontologisesta ylivoimasta johtuen. Kun alaisesta keskustelu alkoi kuulostaa liian alistavalta, korvattiin se 'seuraajalla'. Tästä syystä tarvitaan aina teorioita, jotta nähtäisiin onko toiset edes teorioita.

Teoreettisesti mielenkiintoinen kysymys on silti se, että leviävätkö uudet johtaja-työntekijä asymmetrian ontologisesti kieltävät teoriat. Kysymys on tärkeä siksi, että organisaatiot toimivat yhä enemmän globaalisti, ja naisten ja lasten asema työvoimana on vielä kaukana symmetrisen suhteen ideasta monissa maissa. Tarkasti ottaen kaikki teollisen aikakauden käsitteet ja teoriat ovat edelleen käytössä, vaikka ne eivät tuotannollisesti olisi edes järkeviä.

Muutos tulee silti hitaasti, jos siihen on edes aihetta. Jo Hammurabin laissa (n. 2000-1700 eKr.) työntekijöiden minimipalkka oli kahdeksan sakkia viljaa vuodessa. Ja Aleksanteri Suuri korosti suunnittelua menestymisen takeena ja 'seuraajiensa' rohkaisemista ja tukemista. Näin ollen teoreettinen taistelu siitä, millä tavoin johtamista tulisi katsella toisin tavoin, vaatii ponnisteluja. Johtamista dualistisena subjekti-objektin ylittävänä teoriana ei ole testattu käytännössä muihin teorioihin nähden riittävästi. Normatiivinen uuden teorian advokaatti hihkuu voitollisesti heti: ei ole annettu testata! Ongelmia sen testaamisessa toki on, mutta onko se estetty vai muodostuuko sen kulttuurisesta itsestään selvydestä testaamisen este, on tutkittava erikseen. Ontologisesti organisaatiossa on edelleen erikseen johtajia ja työntekijöitä. Tämänhän piiloviesti on, että lopulta on aina oltava joku joka sanoo mitä toinen tekee. Ontologia säilyy nähtävästi siitäkin huolimatta, vaikka tekijä lähtisi pois siksi, ettei halua tehdä.

Jokainen tutkija ja hallinnon toteuttaja, jolla on taipumus uskoa siihen, että kaikki teoriat ovat jo keksitty, on menetys akateemiselle tiedolle ja toimivammalle organisaatiolle. Epäilemisen lopettaminen on uskon tulemisen esiaste ja tieteessä ei ole olemassa teoriaa, jolla olisi oikeus olla tai tulla koskemattomaksi. Teorioiden rajallisuus paljastuu jokaiselle sukupolvelle oman tavallaan ja paljastuminen voi tuottaa ensiarvoisen ymmärryksen myös siitä, missä määrin aikaisemmat teoriat ovat olleet kulttuurisesti rajautuneita. Jos epäily lakkaa, saatetaan individualistista teorialla analysoida ryhmätason teoriaa sijasta, mutta olla autuaan tietämättömiä analyysin hieman omituisista tuloksista. Jokaisen on siis luettava teoriansa, jotta varmistuisi lähestyvän tutkimuskohdetta sen perusluonnetta vastaavasti. Jos tämän laiminlyö, on samantekevään tekikö hyvän vai huonon analyysin itse tuloksista. Teorioita on siis luotava, jotta voisimme ylipäänsä tietää onko teorioita olemassa.

Jari Vuori