

## Organisaatioteoriat kehittyvät?

■ VESA HUOTARI

Risto Harisalo: *Organisaatioteoriat*. Tampere University Press 2008.

Haasteita etsivä voi ottaa mallia Risto Harisalosta ja kirjoittaa yleisyyden organisaatioteorioista. Tehtävä on kolossaalinen ja käsitteellisesti hankala hallita. Jos haasteesta haluaa selvittää helpoimmalla, sopii silloinkin ottaa mallia hänestä. Harisalo tarttuu organisaatioteorioihin kuten Aleksanteri Suuri Gordionin solmuun. Jälkipolville jää sitten pohdittavaksi, tuliko tehtävä ratkaistuksi, ohitetuksi vai tuhotuksi.

Organisaatioteorioista ja lumimiehestä kirjoittamisessa on jotakin samaa. Olisi kuitenkin suhteellisen helppo päästä yksimielisyyteen olosuhteista, joissa voisimme todeta lumimiehen todelliseksi – esimerkiksi silloin, kun kiinnisautu olisi poikkeuksellisen kookas, vuoristoseudulla elävä, suuria jälkiä jättävä, epäselviä kuvia ja vanhoja kuvauksia vastaava jne. Organisaatioteoriat eivät tarjoa vastaavaa etua tai helpoutta. Yksin jo moninaiset käsitykset siitä, mitä ihmis- ja sosiaalitieteissä pitäisi tai sopisi teorialta edellyttää, tekevät vaikeaksi identifioida todelliset teoriat kaikkien ”teorioiden” joukosta. Olettaen, että onnistuisimme tässä yksilöinnissä, tulisi seuraavaksi erottaa oikeat organisaatioteoriat kaikkien todellisten teorioiden joukosta. Meidän tulisi tietää, miten organisaatiot eroavat ei-organisaatioista, jotta voisimme poiminnassamme onnistua. Mutta

eikö juuri tässä jo vaadita organisaatioteoriaa ja sen antamaa tietämystä organisaatioista?

Harisalo, kuten Aleksanteri Suurikin, laittaa teoksessaan metodologiset mutkat suoraksi ja organisaatioteoreettiset solmut narunpätkiksi. Organisaatio on hänelle voima, joka yhdistää erilaisia tekijöitä saumattomaksi, aikaansaavaksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi. Organisaatioiden pohdinta on hänen mukaansa osoittautunut ajattelua avartavaksi ja vahvasti elinvoimaiseksi sekä teoriassa että käytännössä. Koska organisaatiot ovat kaikessa mukana, on hyödyllistä tutkia kuinka niitä koskeva ajattelu on ajan myötä kehittynyt, hän toteaa.

Olen samaa mieltä organisaatioteorian kiinnostavuudesta. Juuri organisaatioteoria piti minua aikoinaan julkishallinnon opinnoissa. Olen kuitenkin Harisaloa skeptisempi siltä osin, onko organisaatioita koskeva ajattelu kehittynyt vai pelkästään muuttunut. Jos hän tyytyisi puhumaan kehittymisen sijaan muuttumisesta, herättäisi teos jokaisen pohtimaan, miksi organisaatioista ajatellaan usein eri tavoin, miksi jotkut ajattelevat niistä joskus tai jatkuvasti samalla tavalla ja miten olisi parempi missäkin tilanteessa niistä ajatella. Erityisesti se toisi pintaan kysymyksen siitä, miksi olettaa, että moninaiset teoreettiset kehitelmät jakaisivat saman leikkauspisteen ja olisivat näin myös kykeneviä valaisemaan sen eri puolia.

Puhuminen organisaatioteorian kehittymisestä palvelee tässä yhteydessä tärkeitä tavoitteita. Sen ansiosta näyttää siltä, että Harisalo tietää mistä hän puhuu. Toiseksi organisaatioteoria vaikut-

taa edistyvältä tutkimusperinteeltä. Kolmanneksi ne tutkijat, jota ponnistelevat organisaatioteorian edelleen kehittämiseksi, näyttävät ansaitsevan täyden tukemme inhimillisen elämän kannalta keskeisten ongelmien uupumattomina ratkaisijoina. Ellei organisaatioteoria olisi edistynyt, oman aikamme organisaatioteoreetikot näyttäytyisivät vain organisaatioista kerrottujen tarinoiden muuntelijoina, jotka lähinnä sovittavat omat versionsa lumimiehestä omaan aikaansa ja omaan kuulijakuntaansa sopiviksi. Kun Harisalo nostaa organisaatioita koskevan ajattelun kehittymisen yhdeksi pääkohdakseen, on hänen otettava kantaa myös siihen, mitä kehitys teorioiden kohdalla tarkoittaa ja miten hän sen osoittaa kunkin yksittäisen teorian kohdalla.

*Organisaatioteori*at-teos sisältää kolmetoista päälukua johdannon ja pohdinnan välissä. Osa luvuista rakentuu temaattisemmin, osa taas enemmän tietyn teorian tai koulukunnan ympärille.

Harisalo avaa asian esittelemällä neljä erilaista tapaa määritellä organisaatio. Valittu määritelmä vaikuttaa hänen mukaansa ratkaisevasti siihen, mitä organisaatioista ajatellaan ja kuinka niitä tutkitaan tai kehitetään. Hän esittelee joukon organisaation yleisiä ominaisuuksia (rationaalisuus, muodollisuus, erikoistuminen, koko, monimutkaisuus, laji). Kyseiset ominaisuudet näyttäytyvät joko organisaatioteorioista riippumattomilta ("organisaatiofilosofiaa") tai kaikkia organisaatioteorioita yhdistäviltä ("organisaatiometateoriaa"). Mutta voidaanko organisaatio määritellä organisaatioteorioista riippumattomalla tavalla tai ilman, että

tuloksena olisi organisaatioteoria? Tarkoittaako Harisalo yleisillä ominaisuuksilla sitä, että kaikille pyrkiyksille rakentaa organisaatioteorialle sisältöä antavat perustan aina kyseiset ominaisuudet tuon kehittelyn käsitteellisinä kulmakivinä. Oikeaan organisaatioteoriaan sisältyisi tällöin aina kannanotto niihin, mutta väärään ei sellaista sisältyisi.

Harisalolle teorioiden moninaisuus näyttäytyy rikkautena. Se ilmentää käsitteellisen ajattelun kehityksen ohella sitä, ettei inhimillistä todellisuutta "voida pakottaa yhteen, kaikki tekijät toivotulla tavalla selittävään muottiin" (s. 34). Hän sanoo keskittyvänsä tarkastelussaan perustavaa laatua oleviin, empiirisesti testattavissa oleviin organisaatioteorioihin. Tämä antaa uskottavuutta väitteelle, että teos kertoo miten organisaatioita koskeva ajattelu on kehittynyt. Vakuuttavuutta kuitenkin hämmentää toteamus, että kyseiset teoriat ovat toimineet lähtökohtina teoreettisille kehitelmille, joita ei ole testattu empiirisesti ja joiden tarkoituksena on palvella kohteena olevan käsitteellistä ymmärtämistä. Harisalo luonnehtii jälkimmäisiä teorioiksi, sosiologiseksi mielukuvitukseksi ja hypoteettisiksi teoreettisiksi rakennelmiksi. Lukija voi hyvin tyytyä katsomaan tarkasti, miten Harisalo osoittaa kunkin mukana olevan organisaatioteorian empiirisyyden tai näistä teorioista juonnettujen teoreettisten kehitelmien kehittyneisyyden.

Teorioihin liittyvien metateoreettisten ja metodologisten aspektien käsittely on kömpelöä, vähemmän vakuuttavaa tai eleganttia. Tarkastelu ei tuota selkeää näkökulmaa organisaatioteorioihin

eikä luo vahvaa otetta asiaan. Harisalo kuitenkin tulee metodologisen pohjamudan läpi, ottaa annetun annettuna ja aloittaa kirjoittamisen tieteellisestä liikkeenjohdosta ajanvirtaa ylöspäin. Siinä missä Aleksanterilla oli miekkansa, on Harisalolla väite tarkastelun kohteena olevien teorioiden empiirisyydestä.

Käsitteellisesti huteralla haavilla on vaikea pyydystää oikeita organisaatioteorioita. Loogisempaa olisi ehkä ollut katsoa sitä, miten alussa mainitut organisaatioiden yleiset ominaisuudet kehkeytyvät erilaisten teoriakehitelmien kohdalla eikä ottaa eri teorioita kokonaisuudessaan "organisaatioteorioina". Tämä olisi tarjonnut yhden tavan puretua siihen, miten organisaatioteoria on muuttunut 1900-luvulla erilaisten teoreettisten käännosten ja avausten kautta sekä mistä organisaatioteorioiden moninaisuudessa on kysymys. Nyt lukija joutuu pohtimaan, miksi pitäisi uskoa, että tieteellinen liikkeenjohto on yksi organisaatioteoria, klassinen hallintoteoria on toinen organisaatioteoria, ihmissuhteiden koulukunta kolmas jne. Lopputuloksena ei ole käsitteellinen selkeys vaan sekavuus.

Vaikka tieteellisen liikkeenjohdon ja klassisen hallintoteorian kääntämisessä organisaatioteorioiksi on jotakin samalla tavalla kiusallista kuin jos Troijan sankari, Goljatin kukistaja tai lohikäärmeen nitistäjä suomennettaisiin aina Väinämöiseksi, on niissä kuitenkin kysymys omalla tavallaan kokonaisista ajatusrakennelmista. Nähdäkseni temaattisemmin rakentuvat luvut (valta, päätöksenteko, strateginen johtaminen, innovatiivisuus) edellyttäisivät Harisa-

lolta enemmän omaa käsitteellistä panosta ja työtä. Nyt tämä työ jää tekemättä ja kirjoittajasta tulee statisti omassa kirjassaan. Puhe on enemmän vallasta, päätöksenteosta, innovaatioista tai johtamisesta kuin organisaatioista tai organisaatioteorioista. Samalla kun teos kykenee sisällyttämään paljon asiaa, erilaisia näkökulmia, teemoja, kirjoituksia sekä kirjoittajia kansiansa väliin, harhautuu se myös omalta organisaatioteoreettiselta sektoriltaan. Selkeä polku muuttuu umpimetsäksi ja pukujuhlat bakkanaaliksi.

Harisalon esittelemät ”teoriat” näyttävät yksinomaan täydentävän toinen toisiaan ja rikastavan organisaatioita koskevaa ymmärrystä. Eri teoriat ikään kuin nostavat esiin eri aspektoja, prosesseja tai ulottuvuuksia organisaatioissa. Ne eivät kilpaile keskenään tai ole perustavalla tavalla yhteismitattomia siinä, miten raja organisaation, sen osien ja sen ympäristön välille milloinkin vedetään.

En usko, että ajattelua rikastetaan tai edes autetaan sillä, että uusia ajatuksia kasataan entisten rinnalle. Olen jopa huolissani siitä, jos annetaan ymmärtää, että kaikilla ajatelmilla on yhteinen viitekohta ja siksi kukin osaltaan tarjoaa tietoa ”organisaatiosta”. Tämä mystifioi jälkimmäistä ja rikastaa yksinomaan organisaatiotutkijoiden veljes- ja sisarkuntaa. Se tekee jokaisen yksittäisen tutkijan oman näkökulman sinällään episteemisesti ansiokkaaksi, asettaa moniarvoisuuden itsessään tavoitteeksi ja kehottaa jokaista täyttämään organisaatiotutkimuksen maa uusilla teoreettisilla avauksilla ja näkökulmilla. Joku voi nähdä tässä siunauksen, mutta minusta siinä

on pelkästään mopo, joka on karkaamassa tai jo karannut organisaatiotutkimuksen käsistä.

Harisalo toteaa lopuksi, että organisaatioteorioiden kenttä on ajan myötä muotoutunut niin moniaineksiseksi, ettei sitä ole mahdollista kuvata kattavasti. Ehkäpä sitä olisi voinut kuitenkin kuvata vähemmän idiosynkraattisesti, systemaattisemmin ja syvällisemmin. Teos on hänen mukaansa onnistunut yhden tavoitteensa osalta silloin, jos siinä tehdyt valinnat synnyttävät keskustelua. Tämä kirjarvostelu on oma panokseni tähän keskusteluun erityisesti *Organisaatioteoriat*-teoksen lähtökohdallisten tai lähestymistavallisten valintojen tai valitsematta jättämisten osalta.

Harisalo kirjoittaa esittelemistään teorioista ja kehitelmistä sujuvasti, innostavasti ja asioita avartavasti. Organisaatioihin jollakin tavalla liittyviä ideoita ja ajatusrakennelmia kokoavana ja popularisoivana kirjoituksena teos puolustaaikin vahvasti paikkaansa ja käy mainiosti moneen tarkoitukseen. Se myös nostaa organisaatioteoriaa sille samaiselle kartalle, jolta jo löytyvät yksilö- ja yhteiskuntateoria. Jos kaikkia teoksessa nyt mukana matkustavia teoreettisia kehitelmiä ei koskaan ehkä tullakaan pitämään oikeina organisaatioteorioina, ei se vie aikaansaannokselta arvoa. Harisalon teos osoittaa, että ajattelussamme on organisaatioteorian mentävä aukko. Teos ei paikkaa tuota aukkoa, vaan se muistuttaa siitä. Sekin on ansiokasta.

**Kirjoittaja on kasvatustieteen tohtori, joka toimii erikoistutkijana Poliisiammattikorkeakoulussa.**



## Sota ja rakkaus

Vanhan kirjallisuuden päivät

Sastamalassa

26.-27.6.2009

- Mielenkiintoisia seminaareja Puhujina mm. Riku Korhonen, Jari Tervo, Sirpa Kähkönen, Elina Hytönen, Jukka Tarkka
- 60 antikvaarista kirjanmyyjää
- Yli 40 esittelypistettä
- Kirjahuutokauppoja
- Näyttelyitä
- Lasten omat kirjapäivät
- Lukupiirien tapaaminen
- Tämän runon haluaisin kuulla

Lausujina

Tiia Louste ja Eino Kaikkonen, juontajana Päivi Istala

Tilaa ilmainen esite numerosta 050 301 5547 tai

osoitteesta saana.ollila@sastamala.fi, ohjelma myös kotisivuillamme [www.vanhankirjallisuudenpaivat.com](http://www.vanhankirjallisuudenpaivat.com).

**TIETOKIRJA.FI**  
**4.-5.9.2009**

TIETEIDEN TALO,  
HELSINKI  
[WWW.TIETOKIRJA.FI](http://WWW.TIETOKIRJA.FI)