

## Vastaus organisaatioteoriaa koskevaan kritiikkiin

■ Risto Harisalo

Koska julkaistavien kirjojen lukumäärä on hyvin huomattava, on aiheellista kiittää Vesa Huotaria siitä, että hän on löytänyt aikaa lukea kirjani organisaatioteorioista. Kiitän häntä myös siitä, että hän on nähnyt vaivaa tarkastella kriittisesti työtäni. Tällaiset huomionosoitukset tuntuvat nykyään käyvän yhä harvinaisemmiksi.

Kritiikki kuuluu olennaisena osana tieteelliseen työhön. Kritiikki on hyvää, kun se selkeyttää ajatusten kulkua, tuo uusia ulottuvuuksia tarkasteluun, osoittaa puutteita loogisessa ajattelussa ja auttaa tunnistamaan ja korjaamaan virheitä. Näistä suhteellisen yleisesti hyväksytyistä näkökulmista tarkasteltuna Huotarin kritiikki kirjastani ei valitettavasti täytä odotuksiani (*Tieteessä tapahtuu* 4–5/2009, s. 90–92).

Huotari on oikeassa todetessaan, että ”käsitteellisesti ei ole helppoa analysoida organisaatioiden monisyyistä ja moniulotteista todellisuutta”. Hän on myös oikeassa pohtiessaan käsitteen ”teoria” vaikeaa käsitteellistä hallittavuutta. Nämä eivät ole missään tutkimuksessa helppoja asioita, mutta juuri siksi niitä on ajoittain yritettävä selkeyttää ja kirkastaa.

Huotari kirjoittaa, että ”organisaatioteorioiden onnistunut yksilöinti edellyttää oikeiden

teorioiden erottamista kaikkien todellisten teorioiden joukosta”. Hiukan myöhemmin hän jatkaa, että ”käsitteellisesti huteralla haavilla on vaikea pyydystää oikeita organisaatioteorioita”. Kritiikki kohdistuu kirjan rakenteeseen ja olisi valmis hyväksymään sen, jos Huotari olisi samalla kertonut, olenko jättänyt pois joitain oikeita organisaatioteorioita ja olenko tulkinut väärin tarkastelemiani organisaatioteorioita.

Huotari vaikuttaa olevan samaa mieltä kanssani ”organisaatioiden yleisestä merkityksestä ja kiinnostavuudesta yhteiskunnassa”. Hän kuitenkin epäilee, että ”organisaatioita koskeva ajattelu ei ole kehittynyt, vaan pelkästään muuttunut”. Sitten hän jatkaa, että ”teorioiden esittelyssä olisi pitänyt osoittaa niiden kehityksen ominaispiirteet”. Hyväksyisin mielelläni kritiikin, jos Huotari olisi osoittanut, että valitut teoriat ovat vain toistensa johdannaisia ja olisin epäonnistunut kuvaamaan valittujen teorioiden yleiset ajattelutavalliset kehityspiirteet.

Huotari on oikeassa siinä, että tilaa olisi myös sellaiselle kirjalle, jossa luotaisiin synteisiä käytettävissä olevasta materiaalista. Vaikka tällainen lähestymistapa on suositeltava, se ei kuitenkaan tee tarpeettomaksi sitä lähestymistapaa,

jonka olen kirjaani valinnut. Sen osoittamiseksi, että olen laittanut ”metodologiset mutkat suoriksi ja organisaatioteoreettiset solmut langanpätkiksi” tarvittaisiin enemmän näyttöä kuin pelkkä virke.

Huotari nostaa esille kriteerin, jonka avulla olen teoriani valinnut ja joka on empiirisesti testattava teoria. Sitten hän kirjoittaa, että teorioiden valinnan ”vakuuttavuutta hämmentää keho empiirisuus ja metateoreettisten ja metodologisten aspektien kömpelö käsittely”. Tarkastelun ”kömpelyys” voi johtua siitä, että tarkoitukseni on esitellä ensisijaisesti ajattelun kehitystä metateoreettisen ja metodologisen tarkastelun sijasta.

Kritiikkiä teorioiden kehnosta empiirisyydestä on vaikea hyväksyä, koska eri teorioissa on todellakin edetty käsitteelliseltä tasolta empiiriselle tasolle. Tästä on helppoa vakuuttua tutustumalla jokaisen valitun teorian ajatuskulun historiaan. Tieteellisen liikkeenjohdon uranuurtajat yrittivät kehittää empiirisii mittatekniikoita sen osoittamiseksi, kuinka oikeassa tai väärässä he ovat. Ihmissuhteiden koulukunta sai alkunsa siitä, kun empiiriset tutkimustulokset Hawthornen tehtaila eivät vastanneet teoreettisia odotuksia.

Huotari ei usko, että ”ajattelua rikastetaan tai autetaan sillä, että uusia ajatuksia kasataan entisten rinnalle”. Tällainen lähestymistapa on hänen mielestään ”mystifioivaa ja organisaatiotutkijoiden veljes- ja sisarkuntaa rikastavaa” ja johtaa väistämättä siihen, että ”mopo on karkaamassa tai jo karannut tutkijoilta”. Olisin hänen kanssaan samaa mieltä, jos hän todellakin pystyisi osoittamaan, että organisaatioteoriat on veistetty samasta puusta eikä niiden välillä ei ole olennaisia laadullisia eroja.

Huotari päättää kirjoituksensa sanomalla että ”ajattelussamme on organisaatioteorian mentävä aukko, jota kirja ei paikkaa, vaan josta se muistuttaa”. Väitteeseen on vaikea ottaa kantaa, koska Huotari ei kerro mitä hän ”aukolla” tarkoittaa. Aukko on kielikuvana ongelmallinen myös siksi, että todellisuus ei ole vakio, vaan jatkuvasti avautuva ja laadullisesti muuttuva. Koska kaikkia muutoksia ei voida palauttaa loogisesti lähtökohtiinsa, ajattelulle on oltava mahdollisimman paljon virikkeitä.

**Kirjoittaja on hallintotieteiden professori Tampereen yliopiston johtamistieteiden laitoksella.**