
Elina Yrjölä

Fantasiaa ja organisaatioelämää

Moore, Fiona. *Management Lessons from Game of Thrones. Organization Theory and Strategy in Westeros*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2022, 144 s.

Otetaan yksi viime vuosien kaupallisesti menestyneimmistä fantasiagenren populaarikulttuurituotteista. Lisätään kevyellä otteella osapuilleen sadan viime vuoden keskeisiä johtamis- ja organisaatioteorioita. Maustetaan antropologisella lähestymistavalla ja viimeistellään ripauksella mediatutkimusta. Ja tämä kaikki alle 150 sivussa!

Kunnianhimon puutteesta Lontoon yliopistoon kuuluvan Royal Hollowayn johtamiskoulun professoria, bisnesantropologi Fiona Moorea ei ainakaan voi syyttää. Hän on tarttunut yhdysvaltalaisen kirjailijan George R. R. Martinin järkälemäiseen *Tulen ja jään lauluun* ja samaa saagaa kuvaavaan *Game of Thrones* -tv-sarjaan ja yhdistellyt tähän laajaan kokonaisuuteen johtamista ja ylipäätään organisaatioita koskevaa akateemista tutkimusta kattavasti ja ennakkoluulottomasti.

Mukana on myös laveampaa analyysia siitä, miten jälkikapitalistinen aikamme näkyy Martinin tuotannossa ja siihen pohjautuvassa tv-sarjassa. Kun ainekset ovat näin runsaat ja sivuja on 144, lienee selvää, että järin perusteellista akateemista argumentointia sisältävästä kirjasta ei ole kyse. Sen sijaan Moore kyllä onnistuu viihdyttämään, herättämään ajatuksia, esittelemään organisaatioteorioita yllättävän laajasti ja kaiken kaikkiaan popularisoimaan tiedettä oivaltavasti ja onnistuneesti.

Eikä Moore ole tarkoittanutkaan kirjaansa urauurtavaksi teoreettiseksi teokseksi. Kirjan sisältö on saanut alkunsa luennoilta, joita varten Moore poimi *Game of Thronesista* esimerkkejä saadakseen johtamisteoriat aukeamaan kiinnostavalla tavalla aloitteleville opiskelijoille. Kun kustantaja sitten kyseli Moorelta uusia kirjanaiheita, tämä ehdotti luennoilla esittämiensä esimerkkien kokoamista kirjaksi.

Management Lessons from Game of Thrones onkin ennen kaikkea helppolukuinen johdatus tutkimusalan peruskäsitteisiin sekä ylipäätään siihen, miten johtamista ja organisaatioita tutkitaan siinä teoriaperinteessä, jota akateemiset johtamiskoulut edustavat.

Amerikkalaiset johtamisteoriat, amerikkalainen populaarikulttuuri

Moore kiinnittää huomion siihen, että nykyaikaiset johtamisteoriat ovat leimallisesti pohjoisamerikkalaista tutkimusta ja tiedettä. Ne ovat omalla alueellaan myös merkittävä kulttuurinen tekijä ja näkyvät siksi myös populaarikulttuurin tuotteissa: johtamista tutkineiden Gilbrethien perheestä kertova *Tusinoittain halvemmalla* on hilpeä omaelämäkerrallinen klassikkoromaani, kyyninen sarjakuvainsinööri *Dilbert* tulkitsee valkokaulustyöläisten tunteja osuvasti, ja mainosmaailmaan sijoittuva *Mad Men* -sarja sekä ikonisoi että kritisoi kapitalismin ja siihen olennaisesti liittyvän markkinointimaailman sotienjälkeistä kehitystä.

Ja koska pohjoisamerikkalainen kulttuuri on tehokas levittäytyjä, sekä johtamisteoriat että populaarikulttuuri ovat tuttuja myös vaikkapa suomalaiselle katsojalle. Kun *Dilbertin* höperö pomo taas kerran innostuu uudesta johtamisteoriasta, lukijat ympäri maailmaa hymähtävät, koska he tunnistavat tilanteen ja ne jaetut merkitykset, joihin sarjakuva viittaa.

Toisin kuin vaikkapa *Dilbert*, *Game of Thrones* ei suoranaisesti kerro organisaatioista tai johtamisesta. Moore väittää, että johtamisen teoriat ja käsitteet ovat kuitenkin niin keskeinen osa amerikkalaista kulttuuria, että ne näkyvät paikoin hyvinkin moderneilla tavoilla *Game of Thronesin* maailmassa, joka muutoin vaikuttaa keskiaikaiselta.

Esimerkkinä voisi käyttää vaikkapa sitä, miten primogenituuriin eli vanhimman (miespuolisen) lapsen perimysoikeuteen perustuva järjestelmä alkaa säröillä, koska se ei enää ulkoisten mullistusten paineessa täytä tehtäväänsä. Siirrytään kohti nykyaikaisempaa organisaatiomallia, jossa vaikkapa Jon Nietoksen kaltainen avioliiton ulkopuolella syntynyt lapsi saattaa nousta johtoasemaan karismansa ja taitojensa turvin.

Fiktiivisen maailman muuttuessa mahdollisuuksia aukeaa myös niille, jotka primogenuuri on perinteisesti sulkenut marginaaliin. Lyhytkasvuisuutensa vuoksi syrjään sysätty aatelismies Tyrion Lannister pärjää levottomina aikoina strategisen älynsä turvin paikassa kuin paikassa, ja tummaihoisen vapautettu orjatar Missandei nousee merkittäväksi taustavaikuttajaksi valloittajahahmo Daenerys Targaryenin lähipiirissä.

Mooren esimerkkejä voi toki kritisoida: samanlaisia piirteitä on vaikkapa kansansaduissa, eli kyse ei ole ainakaan pelkästään modernien johtamisteorioiden vaikutuksesta. Toisaalta Moore ei niin väitäkään, vaan käyttää *Game of Thronesia* johtamisteorioiden konkretisointiin yhtenä esimerkkinä.

Lisäksi Moore toteaa, että vaikka *Game of Thronesissa* on Tyrionin ja Missandein kaltaisia monimuotoisuutta lisääviä hahmoja, sarjaa on hyvästä syystä kritisoitu esimerkiksi etnisen diversiteetin puutteesta.

Avoliitosta strategiseen allianssiin, transformaatiosta kaaokseen

Vaikka *Management Lessons from Game of Thrones* on tiivis ja jää paikoin pinnalliseksi, Moore käy laajasti läpi erilaisia näkökulmia ja teorioita. Hän esimerkiksi vertailee fantasiamaailman tapaa solmia avio- ja muita liittoja tosimaailman yrityskauppoihin ja strategisiin liittoumiin ja analysoi niistä sekä taloudellisia, poliittisia, institutionaalisia, kulttuurisia että juridisia näkökulmia.

Erilaisia johtamistyytlejä kuvatessaan Moore viittaa esimerkiksi siihen, miten Daenerys Targaryenin kaltainen transformatiivinen johtaja voi saada muutoksen ohella aikaan kaaosta, jos hän tekee isoja mullistuksia varmistamatta samalla, että rakenteet toimivat uudessakin tilanteessa. Daenerys vapauttaa orjakaupungit mutta ei luo vapautuneille orjille mahdollisuuksia löytää itselleen uudenlaisia positioita ympäröivässä taloudellisessa järjestelmässä. Hän joutuu palauttamaan orjuuden, joskin määräaikaisesti ja aiempaa demokraattisemmin ehdoin.

Daenerys ja orjakaupungit vertautuvat Moorella urheiluvaatevalmistajiin ja lapsityövoimaan. Monet urheiluvaatemerkit lopettivat lapsityövoiman käytön kokonaan vuonna 1990 kuluttajakampanjoiden paineessa. Tämä johti kuitenkin siihen, että halpatuotantomaiden lapsityöläiset siirtyivät huonommin palkattuihin ja turvat-

tomampiin töihin. Niin kuin Daenerys myös urheiluvaatemerkkit perääntyivät osittain: ne palasivat käyttämään lapsityövoimaa, mutta aiempaa inhimillisemmin ehdoin ja tarjoten esimerkiksi koulutusta työn ohessa.

Oudosta tuttua, tutusta outoa

Moore muistuttaa, että oudon muuttaminen tutuksi ja tutun muuttaminen oudoksi on yksi tapa tehdä antropologista etnografiaa. Kenttätyötä itselleen vieraassa kulttuurissa tekevä antropologi outouttaa lähtökohtaisesti tuttua: tutkittaville tutut asiat näyttäytyvät usein hänelle outoina, ja hänen niitä koskevat kysymyksensä saavat tutkittavatkin näkemään asiat uudesta näkökulmasta. Toisaalta antropologi tekee oudosta tuttua vaikkapa osoittamalla näennäisesti vierailta vaikuttavien tapahtumien taustalla piileviä universaaleja motiiveja ja tavoitteita.

Tätä Moore sanoo pyrkivänsä tekemään myös *Management Lessons from Game of Thronesissa*. Fiktio ja todellisuuden välisten yhtäläisyyksien ja erojen tutkiminen saattaa paljastaa meille yllättäviä asioita sekä fiktiosta että todellisuudesta.

Mooren lähdeluetteloon mahtuu fantasian ja tieteiskirjallisuuden suuria nimiä Ursula Le Guinista Isaac Asimoviin, johtamis- ja strategiateoreetikkoja Peter Druckerista Michael Porteriin ja sosiologian klassikkoja Max Weberistä Erving Goffmaniin mutta myös uudempia johtamisen tutkijoita, antropologeja, taloustieteilijöitä, sosiaalitieteilijöitä ja niin edelleen.

Mooren kirja on antoisaa luettavaa johtamisesta ja organisaatioista kiinnostuneelle fantasiafanille, samoin *Game of Thronesista* kiinnostuneelle organisaatioteoreetikolle tai työelämän tutkijalle. Kokenut johtamistutkija, jota populaarikulttuuri ei voisi vähempää kiinnostaa, tuskin saa kirjasta paljonkaan irti.

Kirjoittaja

Elina Yrjölä

YTM, väitöskirjatutkija, Helsingin yliopisto
sähköposti: elinayrjolahunen@gmail.com