

Hannele Seeckin kirjoittama Johtamisopit Suomessa on yritys su-keltaa yleismaailmallisten johtamisen oppien leviämiseen ja vastaanottoon Suomessa. Tarkoituksena on siis tutkia miten laajemmat johtamisparadigmat ovat vaikuttaneet suomalaisen johtamisen muotoutumiseen. Teos on uusi kontribuutio suomenkieliseen johtamisteorioiden ja -käytäntöjen institutionaalisen kehityksen keskusteluun ja sellaisenaan tervetullut lisä alueen ohueen tarjontaan. Toisaalta kirjassa omaksuttu lähestymistapa antaa mielestämme aiheen muuttamaan kriittiseen huomioon.

Johtamisoppien käsittely on poikkeuksellisen laajaa, sillä Seeck pyrkii antamaan kattavan kuvan johtamisen paradigmoista vuosien 1917–2000 välillä. Näinkin pitkän ajanjakson kuvaaminen kansallisella tasolla johtaa väistämättä ongelmiin. Analyysi on historiallisen kuvausjakson takia melko yleistasoninen. Lisäksi muodostettu kuva ”suomalaisesta johtamisesta” perustuu lähtökohtaan, jonka mukaan amerikkalaisperäiset opit ovat vaikuttaneet tavalla tai toisella johtamisen muotoutumiseen. Tämä tuo mukanaan etukäteisoletuksen oppien etenemisestä. Kirja on jollain tavalla vangittu ajatukseen, että opeilla on juoni ja edistyminen tai kehitys ja että Suomessa johtamisoppien olisi ikään kuin pitänyt noudattaa kansainvälistä kehitystä. Varmaan jollain tasolla näin on, mutta syvällisempi tarkastelu olisi voinut löytää omintakeisia kudelmia johtamisen oppien ja esimerkiksi paikallisen sosiologian, psykologian tai filosofian diskurssiin kehityksen välillä.

Kirjassa käytetään paljon esimerkkejä suomalaisesta johtamis-kirjallisuudesta, koulutuslaitosten toiminnasta, joskin tärkeitä areenoita jää käsittelemättä. Näyteik-

JOHTAMISEN JUURILLA – OPPEJA JA OPETTAJIA

Hannele Seeck: Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki, Gaudeamus 2008. 397 s.

kuna suomalaiseen johtamiseen on esimerkiksi ollut 1980–1990-luvulla WSOY:n *Ekonomia*-sarja – paljon myyty ja luettu ja siten myös vaikutusvaltainen. Seula, jonka kautta tarkastellaan suomalaisten johtamisoppien keskeisintä sisältöä, on pakostakin aika harva. Olisiko voitu löytää jopa jotain omaleimaisuutta suomalaisista oppien käytännöistä, esimerkiksi kiintoisia persoonia tai vallankumouksellisia näkemyksiä? Nyt jäädytään itsekritiikkiin siitä, että ihmishdekoulukunnan oppi on ollut vähän sovellettu ja näin ollen siis suomalainen johtaminen on pääosin ollut enemmän kovaa kuin pehmeää. Tämä löydös vaikuttaa jossain määrin kliseemäiseltä.

Historiallinen asetelma johdattaa myös kysymään mihin seuraavaksi? Kronologinen katsanto johdattelee kirjassa kohti tulevaisuutta. Kriittinen ja tulkitseva ote tuskin kuitenkaan tarvitsisi sellaisenaan tulevaisuuden hallintaan pyrkivää menneisyyden tulkintaa. Onko historian tutkimus menneisyyden hallinnan väline tässä kirjassa, jopa niin että tulevaisuuteenkin saadaan ote? Entä tulevaisuus ja toivon genre – etiikka, arvot ja tältä pohjalta lähtevä oppien arviointi? Tulevaisuuden tutkimuksessa luultavasti järkevintä olisi hahmotella useita mahdollisia tulevaisuuksia. Kirjan ilmestymisen jälkeen puhjennut finanssikriisi on hyvä esimerkki sellaisesta epälineaarisesta muutoksesta, joka ei sopinut totutunnaisiin käsityksiin

historian kulusta, mutta joka muutti ajan henkeä samoin kuin yleisempiä historiantulkintoja.

Toinen huomio kiinnittyy yritykseen ulottavaa johtamisopit aina viimeisiin organisaatio- ja johtamisteoreettisiin paradigmoihin asti. Tässä käsittely eroaa Mauro Guillénin vuonna 1994 julkaisemasta tutkimuksesta *Models of Management*, jossa rajauduttiin varhaisempiin managerialistisiin oppeihin eli taylorismiin, ihmishdekoulukuntaan ja rakenteelliseen teoriaan. Guillénin analyysi pysähtyi 1970-luvulle, eikä pyrkinyt hahmottelemaan viimeisimpiä johtamisoppien virtauksia. Nyt pyritään tekemään kulttuurisesta ja niin kutsutusta innovaatioteoriasta käytännön johtamisparadigmoja. Tässä joudutaan yhdistelemään muun muassa tulkinnallis-sym-bolistista otetta yrityskulttuurin funktionalistisiin näkökulmiin.

Organisaatio- ja johtamistutkimuksen uudet metateoreettiset avaukset eivät kuitenkaan sulaudu kitkatta johtamisen käytännön paradigmojen historialliseen seuraantoon. Teorian ja käytännön paradigmat ovat erityyppisiä muodostelmia. Innovaatioparadigma toisaalta on ehkä liiankin voimakkaasti kiinni populaarissa retoriikassa, eikä teoriaa liitetä esimerkiksi uusien organisaatiomuotojen tarkasteluun, kuten vaikkapa Andrew Pettigrew ja Evelyn Fenton ovat tehneet teoksessaan *The Innovating Organization*. Tulkintoja olisi myös voinut tehdä tasoittain – millaisia syvätasoja ja pintakeskusteluja alueella on – tai sitten tyyppitellä ja etsiä vaikuttavuudeltaan erilaisia teoriakokonaisuuksia.

Käsitteilytavan ajoittainen epätasaisuus johtaa myös kysymään, mikä on kirjoittajan oma paradigma? Eli millaisen teoreettisen

näkökulman turvin tekijä rakentaa johtamisoppien analyysiä? Tätä ei juurikaan määritellä, sillä käsittely korostaa aineiston analyysiä teoreettisen reflektion sijaan. Johtamisen opillisen ja tiedollisen rakentamisen tarkastelu ei kuitenkaan kovin selkeästi korosta paradigmojen vakiintumisen prosessuaalista ja relationaalista dynamiikkaa. Nykyisellään johtamisoppien ristiriitaisuus ja keskinäinen kilpailu sekä johtamisen todellisuuden moninaisuus jäävät hieman kalpeaksi. Historiallisen kuvauksen pitkä kaari tuntuu jälleen rajoittavan mahdollisuuksia analysoida syvällisemmin oppien välisiä siirtymiä ja kunkin aikakauden heterodoksia ääniä.

Kirja antaa hyvän kuvan historian tärkeimmistä hahmoista. Mielestämmä on hyvä, että suomalaisista johtajuutta peilataan laajempaan amerikkalaislähtöiseen diskurssiin. Teoreetikkojen henkilökuvat ja valokuvat ovat kiinnostava ja tuore esitystapa. Ne paljastavat myös hyvin sen, että johtamisen auktoriteetit ovat hyvin miehisiä. Naisia on mukaan mahtunut vain muutama. Paitsi siis organisaatioi-

den johtajat, myös johtamisoppien tekijät ovat olleet hyvin miehisiä. Tämä on seikka, jonka esimerkiksi Albert Mills on 1980-luvun lopussa osoittanut johtamistutkimuksen ankkurikivistä. Sukupuolikysymys oppeja ja johtamisen kenttää muutenkin muovaavana tekijänä sen sijaan ohitetaan, vaikka sen roolista on käyty laajaa keskustelua. Se, että johtamisteorioiden ehkä tärkein asia on opettaa reflektiota, on vähäisemmin toteutuva tavoite. Tähän tarkoitukseen on tarjolla melko runsaasti erilaista kirjallisuutta, myös suomeksi. Ehkä pääasiallinen anti on auttaa lukijaa pääsemään paitsi oppien sisälle, myös oppimaan omista tarkastelutavoistaan ja pääsemään käsiksi kriittisiin näkökulmiin johtamisesta ja sen tutkimuksesta.

Kenelle kirja on loppujen lopuksi tarkoitettu? Muodoltaan teos on enemmänkin tutkimusraportti kuin johtamisen ja organisaatioteorian oppikirja. Sen pääasiallinen yleisö lienee johtamisen ja työelämän tutkimuksen yhteisö, jolle kuitenkin Seeckin tulokset eivät välttämättä tuo mitään kovin uutta. Parhaiten viesti tavoittaa-

kin ehkä johtamisen kehittäjät ja konsultit; miksei myös jotkut tiedostavat liikkeenjohtajat, joille kirjan ajatukset paradigmaista ja johtamisoppien erilaisista kansallisista ja historiallisista konteksteista voivat olla aidosti ajattelua ja toimintaa avartavia.

Johtamisopit Suomessa on laaja katsaus angloamerikkalaisten johtamisdiskurssien synnystä ja leviämisestä Suomeen. Oppien käsittelyn ajallinen ja opillinen laajuus tekee käsittelystä poikkeuksellisen kokonaisvaltaisen, voisi sanoa jopa totalisoivan, mikä on tietyllä tavalla myös kirjan lähestymistavan heikkous. Idea paradigmaista oppien takana kuitenkin toimii hyvin. Se antaa ikään kuin pedagogisen ajatusharjoituksen lukijalle, joka tarttuu teokseen tutustuakseen johtamisen oppien viidakkoon. Kun kieli on selkeää ja ajatus kulkee hyvin, moni varmasti kirjan lukeekin. Seeckin jatkotyö osoittanee aikanaan sen, missä määrin Suomen oppien mielenkiintoinen analyysi yltää varteenotettavaksi kontribuutioksi kansainvälisessä johtamisparadigmojen tutkimuskeskustelussa.

Iiris Aaltio & Tuomo Peltonen