

Organisaatiokäyttäytyminen ja alan suomalaisia tutkimuksia

- Alan perusteos: Pauli Juuti (1999, 2006) Organisaatiokäyttäytyminen. Otava, Keuruu.
 - "(...) soveltava tieteenala, jonka tavoitteena on ymmärtää ihmisten käyttäytymistä työelämässä, kuvailla ihmisten työhön suhtautumista ja parantaa organisaation tuottavuutta sekä kehittää sen toimivuutta." (Juuti, 13)
 - funktionalistinen organisaation määritelmä: yhteistoimintajärjestelmä tietyn päämäärän saavuttamiseksi (Etzioni 1964)
- Tutkimuksia:
 - Juha Kinnunen (1990) Terveyskeskuksen organisaatiokulttuuri. Kuopion yliopisto.
 - Arja Laakkonen (2004) Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Tampereen yliopisto
 - Ulla Kauppi (2001) Organisaatiokulttuurin ulottuvuudet sosiaalialan organisaatioissa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 238.
 - Marja-Liisa Nakari (2003) Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto.



Organisaatioajattelun kehityssuuntia (Juuti 2006)

- **Funktionalistiset organisaatioteoriat**
 - Klassiset organisaatio- ja johtamisteoriat: muodollinen johtamis- ja organisaatiojärjestelmä (1900-)
 - Tieteellinen liikkeenjohto (Taylor)
 - Hallinnollinen koulukunta
 - Ihmissuhdekoulukunta: (myös) organisaation sosiaalinen (epävirallinen) järjestelmä (suhteet – ryhmänormit) (1930-)
 - Rakenne- ja sosiotekninen teoria
 - Systeemiteoria (1960)
 - Kontingenssiteoria (1970)
- **Tulkinnalliset organisaatioteoriat**
 - Kulttuurinäkökulma (Schein) (1980)
 - Symbolinen koulukunta (1985)
- **Postmoderni organisaationäkökulma: organisaatio ja sen tutkimus diskurssina (1990)**



Klassisen organisaatioteorian oletukset

- Ihmiset eivät ponnistele ellei heitä tiukasti kontrolloida ja ohjata
- Organisaatio on ihmiskone, joka koostuu työntekijöistä vaihdettavina osina, jotka johtaja laittaa paikoilleen
- Työntekijöiden harkinnan ja joustavuuden kontrollointi ja rajoittaminen tehokkuuden ja vaikuttavuuden ehtona
- Oletukset vaikuttavat edelleen organisaatioiden muodostamisessa ja johtamisessa?



Ihmissuhdekoulukunta

- Työntekijät pystyvät antamaan työorganisaatiolle aikaisempaa enemmän kun heidän vastuullaan on suhteellisen laajoja, haasteellisia ja merkityksellisiä työtehtäviä
- Vastapaino klassisen teorialle
- Muodosti perustaa organisaatioiden tieteelliselle empiiriselle tutkimukselle



Organisaation rakenneteoria ja sosiotekninen teoria - organisaation sosiaalinen konteksti tutkimukseen

- Miten organisaation sosiaalinen rakenne sopii tekniseen toimintaan?
 - (Burns & Stalker 1961; Trist, Higgin, Murray & Pollock 1963).
 - muodollinen työnjako ja hierarkkisuus sopii ”rutiininomaisiin” teknologioihin, (liukuhihna), mutta ”ei-rutiininomaisten” teknologioiden soveltaminen vaatii vähemmän joustavampia organisaatorakenteita (tiimityö, menetelmien joustavuus, uuden tiedon kehittäminen)
- Kiinnostus epävirallisiin (informaaleihin) sosiaalisiin konteksteihin: miten sosiaaliset normit ja arvot vaikuttavat virallisen rakenteen (”organisaatiokaavio”) ohella käyttäytymiseen (Blau & Scott 1962).
- Eräs ensimmäisistä tutkimuksista koski sosiaalitoimistoa (Blau 1960)



Avointen systeemien teoria

- Katz ja Kahn (1966) korostivat yleisen systeemiteorian mukaisesti
 1. Organisaatioiden systeemistä luonnetta: muutos yhdessä osassa aiheuttaa muutoksia kaikkialla systeemissä,
 2. Panos, läpivirtaus, tuotos ja palaute ovat avoimia sosiaalisia systeemejä,
 3. Malli on monitasoinen (yksilö, organisaatio ja ympäristö)
- Yritys integroida aikaisempia teorioita, välttämällä ihmissuhteiden koulukunnan tiukka keskittyminen yksilöön ja pienryhmiin ja varhaisen rakenneteorian rationaalisuusoletus (rakenne seuraa organisaation funktiosta)
- Korosti organisaatioiden dynaamista, muutokseen sopeutuvaa luonnetta sosiaalisina järjestelminä
- Muodosti perustaa kulttuuriteorioiden ja organisaatioiden muutosteorioiden kehittymiselle



Organisaatioiden valta- ja konfliktiteoriat

- Aiemmin ajateltiin, että konflikti organisaatioissa ilmentää organisaation valtarakenteen epäonnistumista kontrolloinnissa (Kahn & Boulding 1964)
- Pfeffer (1981) erotti vallankäytön ja muodollisen auktoriteetin. On sovitettavissa yhteen rakenneteorian ja organisaation kulttuuriteorian kanssa.
- Legitiimin vallan harjoittaminen on odotettua, toivottavaa ja tarpeellista
 - Formaalisissa organisaatioissa kehittyi normeja ja odotuksia, jotka tekevät vallankäytön mahdolliseksi, vaikka kyseiset normit ja odotukset eivät välttämättä osu yhteen organisaation virallisen asemien hierarkian ja työnjaon kanssa.
- Auktoriteettia ylläpidetään myös epävirallisten sosiaalisten paineiden ja normien kautta
 - tärkeä näkökohta pyrittäessä ymmärtämään muutosvastarintaa organisaatioissa.



Organisaatioiden kulttuuriteoria

- Aiemmat organisaatioteoriat kulttuuriteorioiden erilaisuuden taustalla
- Erimielisyyksiä kulttuurin luonteesta ja tutkimusmenetelmistä
 - Organisaatiokulttuurin ja organisaatioilmapiirin käyttö rinnakkaisina käsitteinä 1990-luvulta lähtien nostanut erimielisyydet esille
 - Organisaatioilmapiirin käsitteen juuret kvantitatiivisessa, ihmissuhteiden koulukuntaan liittyvässä psykologisessa tutkimuksessa (Argyris 1958)
 - Organisaatiokulttuurin käsitteen lähtökohta laadullisen, antropologisen kulttuuritutkimuksen soveltamisessa organisaatioiden tutkimukseen (Handy 1976, Pettigrew 1979).
- Yhtä mieltä ollaan
 - Kulttuuri ja ilmapiiri vaikuttavat työntekijöiden työhön suhtautumisen ja erilaisen panostamisen, sekä työn psykologisten merkitysten kautta työsuoritukseen ja organisaation toiminnan vaikuttavuuteen.
 - Sosiaaliset normit, odotukset, merkitykset ja havaitsemisen tapa ovat avainkäsitteitä yksilöiden toiminnan ja organisaation vaikuttavuuden ymmärtämisessä (Glisson 2008)

