



Aalto University
School of Science

AKO-E3410

Organisaatioteoria (5 op)

Kurssin avausluento 11.9. 2019

Tervetuloa mukaan!

Jouni Virtaharju, jouni.virtaharju@aalto.fi

KURSSIN IDEA JA TAVOITE

- Tutustua kolmeen (neljään) erilaiseen tapaan tehdä organisaatioteoriaa: modernistinen, symbolis-tulkinnallinen, postmodernistinen, (kriittinen) organisaatiotutkimus
- Esitellä organisaatioteorian keskeiset teemat ja niiden keskeisimmät teoriat
 - ympäristö, sosiaalinen rakenne, teknologia, kulttuuri, fyysinen rakenne, valta, kontrolli & konflikti
- Jäsentää sosiologisen organisaatiotutkimuksen kokonaiskuvaa
- Auttaa opiskelijoita liittämään omat käsityksensä ja olettamuksensa organisaatiotutkimuksen eri traditioihin
- Ymmärtää muiden organisaatio & johtamis –teeman kurssien taustoja
- Ymmärtää organisaatioiden monimuotoisuutta, sekä teoreettisesta että käytännöllisestä näkökulmasta

KURSSIMATERIAALI

- Hatch, M.J. (2018). Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives. 4th ed. Oxford: Oxford University Press.
 - Kirjasta on olemassa neljä painosta. Käytämme uusinta, sillä se tuo uusia, kiinnostavia teemoja mukaan.
- Artikkelikokoelma (10 artikkelia, luennot 3-9)
 - Luemme lähinnä uudehkoja, kirjan käsittelemiä teemoja esitteleviä, syventäviä ja täydentäviä artikkeleita
 - Artikkelit antavat esimerkkejä siitä miten organisaatioteoreettista tutkimusta oikeasti tehdään eri paradigmojen näkökulmasta.

KURSSIAIKATAULU

1. luento: ke 11.9. Johdanto kurssin sisältöön, klassinen käsitys
2. luento: ke 18.9. Kurssin viitekehys: modernismi, symbolismi, postmodernismi, KT1
3. luento: ke 25.9. Organisaatio ja ympäristö, KT2
4. luento: ke 2.10. Organisaation sosiaalinen rakenne, KT3
5. luento: ke 9.10. Organisaatio ja teknologia, KT4
6. luento: ke 23.10. Organisaatiokulttuuri, KT5
7. luento: ke 30.10. Organisaation fyysinen rakenne, KT6
8. luento: ke 6.11. Valta, kontrolli ja konfliktit organisaatiossa, KT7

9. luento: ke 13.11. Yhteenveto kurssin teemoista, LE
10. luento: ke 20.11. Opiskelijoiden loppuväittelyt

KT=kotitehtävän deadline, LE=loppuesseen DL

Loppuessee on lyhyt yhteenveto (4-6 sivua), jossa kootaan yhteen Hatchin ja yhteenvetoluennolla esitettyjen vaihtoehtoisten Organisaatioteoria-esitysten sisältö.

Kotitehtävät (KT) ovat noin A4:n mittaisia vastauksia (1-2 sivua) opettajan antamiin kysymyksiin.

Kurssin idea on, että tekstit luetaan, jotta voimme yhdessä keskustella niiden sisällöstä ja merkityksestä. Opettajan arvostelu on “bonusta.”

KURSSIN SUORITTAMINEN

- Luento-osallistuminen (2 poissaoloa soviteltavissa ekstratehtävillä, loppuväittelyä ei voi jättää väliin)
- Luentojen etukäteistehtävät (E=ei kelpaa, tee uudelleen, P=hyväksyty, mutta paranna jatkossa, H=hyväksyty, H+=erittäin hyvä, ope tykkää)
- Loppuessee (arvostelu kuten edellä)
- Loppuväittely (hyväksyty, hylätty)

- Kun osasuoritukset on hyväksyttävästi suoritettu, opintopisteet ovat sinun!

LUETTAVA MATERIAALI

Luento 1: Johdanto, klassinen näkökulma organisaatioteoriaan

Luento 2: Modernistinen, symbolinen, ja postmoderni näkökulma

- Hatch, sivut 0-63.
- March, J. (2007) The study of organizations and organizing since 1945. *Organization Studies*, 28(1): 9-19.

Luento 3: Organisaatio ja ympäristö

- Hatch, sivut 67-105
- Gittel et al. (2006) Relationships, Layoffs, and Organizational Resilience: Airline industry responses to September 11. *The Journal of Applied Behavioral Science* 42(3): 300-329.

Luento 4: Organisaation sosiaalinen rakenne

- Hatch, sivut 106-153.
- Jarzabkowski, P., Lê, J. & Feldman, M. (2012). Toward a theory of coordinating: Creating coordinating mechanisms in practice. *Organization Science*, 23(4), 907-927

Luento 5: Organisaatio ja teknologia

- Hatch, sivut 154-191.
- Beunza, D. & Stark, D. (2004). Tools of the trade: The socio-technology of arbitrage in a Wall Street trading room. *Industrial and Corporate Change*, 13(2): 369-400.

Luento 6: Organisaatiokulttuuri

- Hatch, sivut 192-238
- Riad, S. (2005) The Power of 'Organizational Culture' as a discursive formation in merger integration. *Organization Studies*. 26(10): 1529-1554.

Luento 7: Organisaation fyysinen rakenne

- Hatch, sivut 239-279
- Guillen, M.F. (1997) Scientific Management's Lost Aesthetic: Architecture, Organization, and the Taylorized Beauty of the Mechanical. *Administrative Science Quarterly*. 42: 682-715.

Luento 8: Valta, kontrolli ja konfliktit organisaatiossa

- Hatch, sivut 283-330.
- Barker, J. R. (1993). Tightening the iron cage: concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38, 408-437.

Luento 9: Yhteenvedo kurssin sisältöalueista

- Hatch, sivut 331-372.
- Baum, J.A.C. ja Rowley, T.J. (2002) Introduction. In Baum, J.A.C. (Ed.). *The Blackwell Companion to Organizations*. Blackwell Publishers.
- Chia, Robert (2003) Organization Theory as a Postmodern Science. In Tsoukas, H. and Knudsen, C. (Eds.) *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives*. Oxford University Press.
- Barley, S. R. (2016). 60th anniversary essay: Ruminations on how we became a mystery house and how we might get out. *Administrative Science Quarterly*, 61(1), 1-8.

Suuria organisaatioita

Employees (millions)	Revenue (1000 mil \$)	Valuation (1000 mil \$)
US department of defence 2,86	Walmart 514	Amazon 802
People's liberation army China 2,52	Sinopec 414	Microsoft 789
Walmart 2,3	Royal Dutch Shell 396	Alphabet (Google) 737
Nokia 0,1		Apple 720
Kone 0,053	The state of Finland budget 2019 57,1 (€)	
Stora Enso, 0,026	Nokia 23 (€)	Kone 27,2 (€)
Red Army during World War II, 34,4 (11 mil dead/lost)	Neste 13 (€)	Nordea 26,8 (€) Nokia 25,3 (€)

Vanhoja organisaatioita

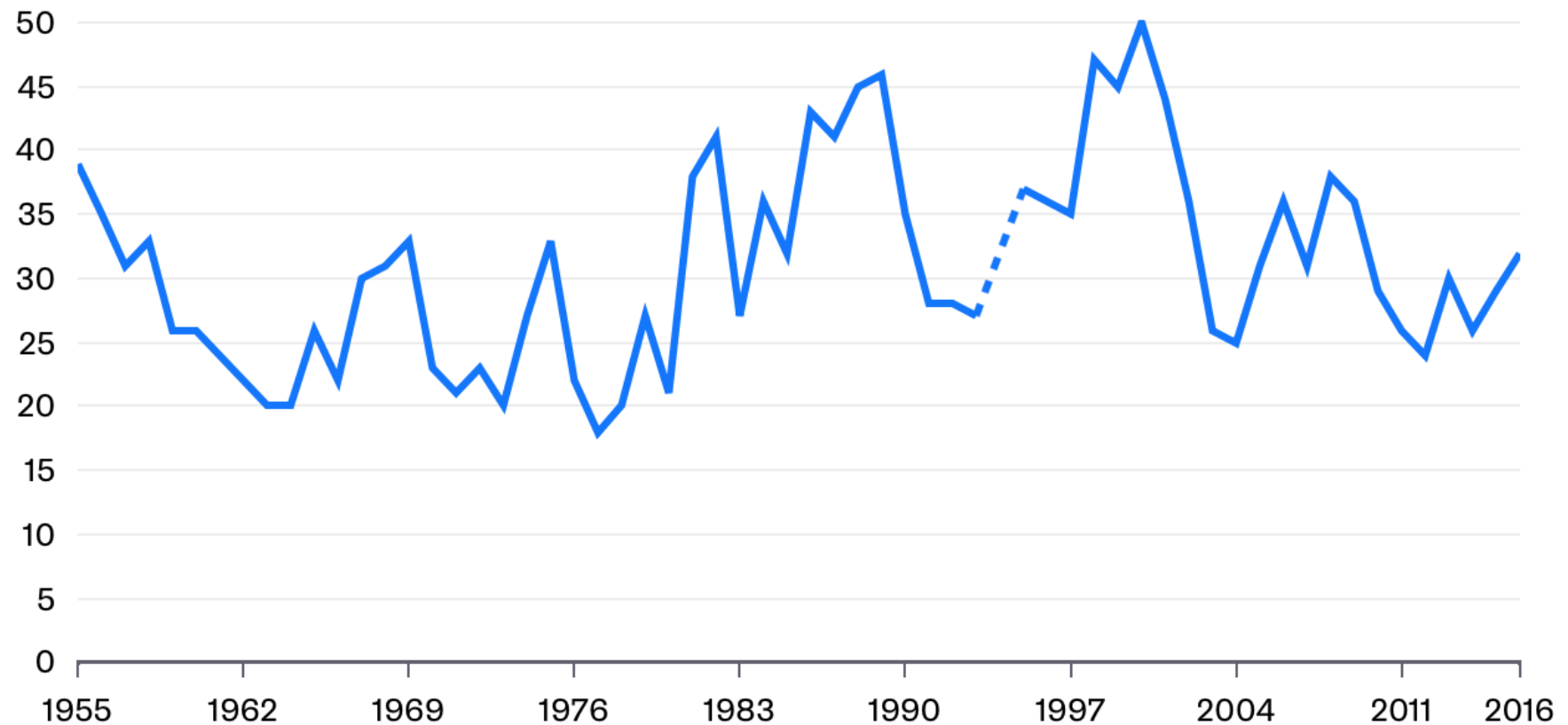
Company	Est.	University	Est.	Church	Est.
Kongo Gumi (Japan, Construction)	578	Bologna	1088	Jewish priesthood	1812 BC
Nishiyama Onsen Keiunkan (Japan, hotel)	705	Oxford	1096	Sangha, Buddhist monastic tradition	~500 BC
St. Peter Stiftskulinarium (Austria, restaurant)	803	Salamanca	1134	Catholic church (1,3 billion followers)	~1st cent. AD
Beretta (Italy, firearms)	1526	Cambridge	1209	Armenian Apostolic church	~1st cent. AD
Fiskars (Finland, blades)	1649	Helsinki (orig. Turku)	1640		

Andersen, B. (2018) The Myth of Destructive Digital Disruption. Medium.com

<https://medium.com/@brianandersen/the-myth-of-destructive-digital-disruption-7af2c3eb3f6>

Turnover on the Fortune 500

Companies entering and leaving the list each year*



Sources: Fortune magazine (1991-2016), Kauffman Foundation (1955-1990)

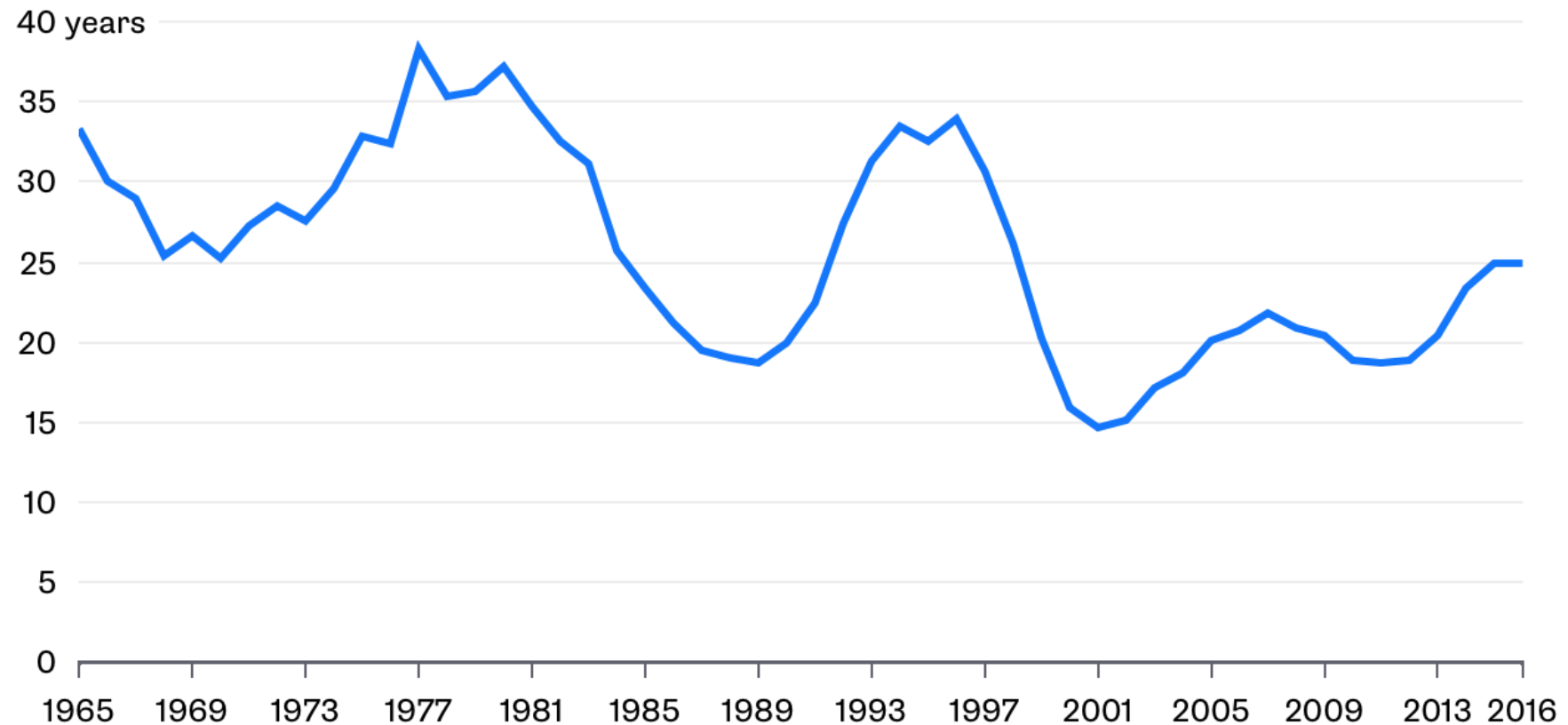
*No data for 1994 because of a change in how the list was compiled

Andersen, B. (2018) The Myth of Destructive Digital Disruption. Medium.com

<https://medium.com/@brianandersen/the-myth-of-destructive-digital-disruption-7af2c3eb3f6>

Sticking Around a Little Longer

Average company tenure on Standard & Poor's 500 Index*



Sources: Innosight, Standard & Poor's

*Rolling seven-year average, based on annual churn rate

ORGANISAATIOTEORIA

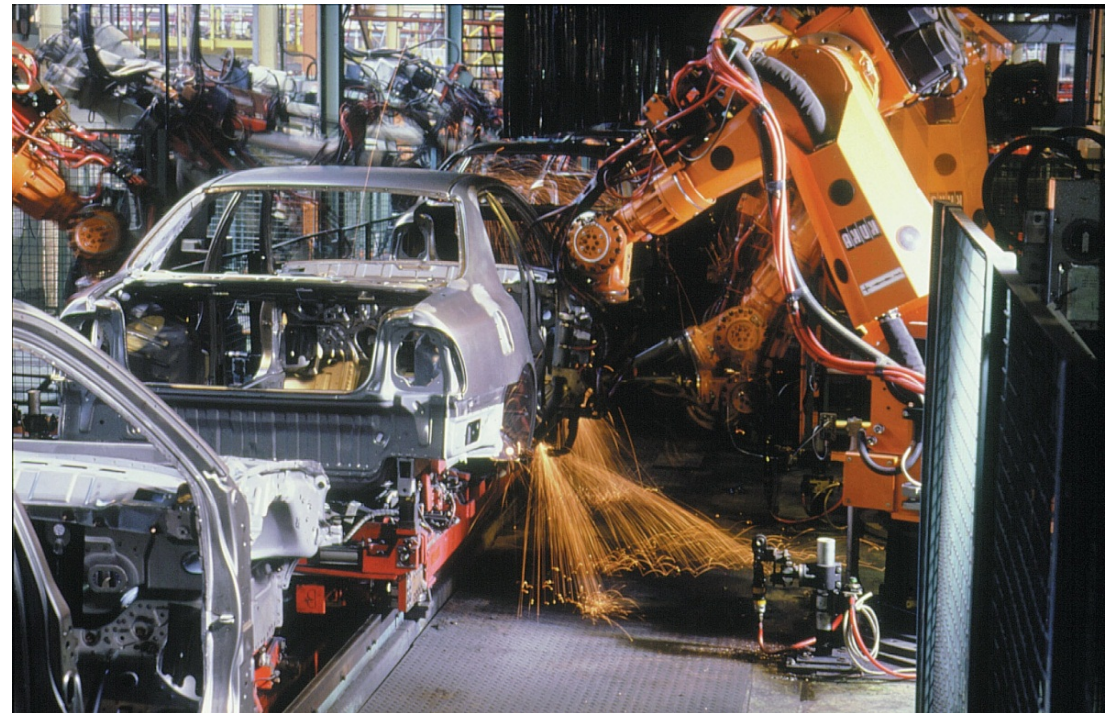
Klassiset vaikutukset - agraariyhteisöstä teolliseen yhteiskuntaan



1950-luvun suomalainen agraariyhteiskunta



Teollistuminen ja massatuotanto (Modernin yhteiskuntajärjestyksen ydin)



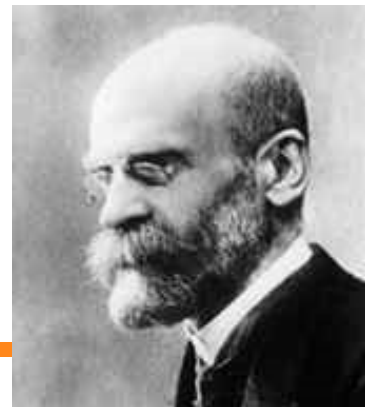
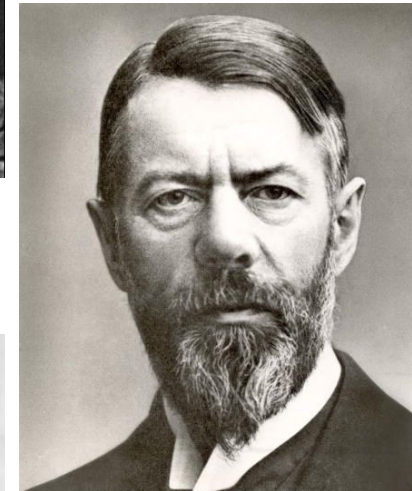
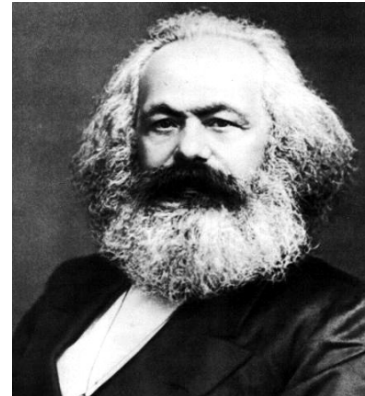


Tietotyön jälkiteollinen (jätkimoderni) yhteiskunta



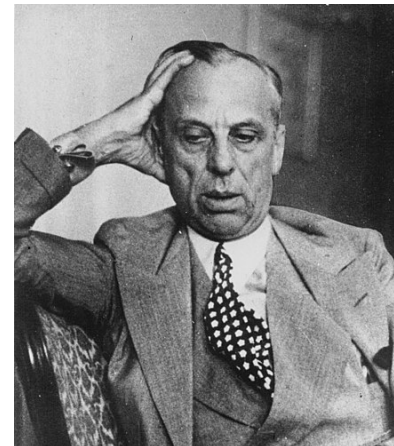
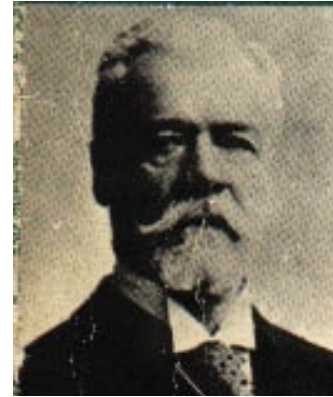
KLASSISET YHTEISKUNTATIETEILIJÄT

- Tarkastelivat muutoksia yhteiskunnassa
 - Karl Marx: Pääoman valta, kannattavuus, tuotantokustannukset, kontrolli organisaatioissa
 - Max Weber: Byrokratian teoria, säännöt, rationaalisuus organisoinnin perustana
 - Émile Durkheim: Työnjaon merkitys organisaatioissa, epävirallinen organisaatio, työntekijöiden sosiaaliset tarpeet.



KLASSISET LIIKKEENJOHTAJAT

- Kuvasivat ajan “parhaita käytäntöjä”
 - Frederick Taylor: Tieteellinen liikkeenjohto
 - Henri Fayol: Managerin tehtävät
 - Chester Barnard: Yhteistyön, kommunikaation ja motivaation merkitys työorganisaatioissa
 - Alfred P. Sloan: johdon laskentajärjestelmät
 - Mary Parker Follett: ryhmien itsehallinta ja oppiminen



Klassinen OT (aika ennen II maailmansotaa)

- Ajatus organisaatiosta suljettuna systeeminä – ympäristön sivuuttaminen ja organisaation sisäisen maailman tarkastelu
- Parhaan mahdollisen organisointitavan (optimin) tavoittelu
- Rationalismi: organisaation instrumenttiluonteen korostaminen (myös suhteessa oppimiseen ja yhteistyöhön)
- Kontrollimekanismien kehittämisen keskeinen merkitys (taloushallinnon järjestelmät, urakkapalkkaus, funktionaalinen työnjohtajuus, yms.)
- Johtajuus-profession (manageri) synty →toimija, jolla on erityistä johtamisosaamista, asetetaan organisaation johtoon. (Konsulttien ammattikunta syntyi hyvin nopeasti tämän perään)
- Etäisyyden ottaminen perinteisiin organisaatioihin, joissa traditio ja tunne toimivat auktoriteetin ja johtajuuden perusteina, lisääntyvä henkilöitymättömyys ja järkipärisyys.

Rationalismi Länsimaisessa kapitalistisessa yhteiskunnassa (Max Weberin perintö)

Teollistuminen, kaupungistuminen, sekularismi, kapitalismi ja luonnontieteen edistysaskeleet johtivat yhteiskunnalliseen muutokseen, **Modernin** aikaan.

Modernia karakterisoivat yksilöllisyys, vapaus, formaali tasa-arvo, usko sosiaaliseen ja teknologiseen edistykseen, professionaalisuus, markkinatalous ja rationaalisuus.

Vaihdanta markkinoilla on kapitalistisen talousjärjestelmän perusta, ja markkinalogiikan perusteella toimiva järkiperäinen, persoonaton toimija sen arkkityyppi (esim. palkkatyöläisyys)

Rahasta tuli se objektivoitunut teknologia, jolla seurataan 'tuotos-panos' -logiikkojen toteutumista ja parhaiden 'diilien' löytymistä. Tästä seurasi päätöksenteon muuttuminen laskentaan perustuvaksi.

Asioiden määriteltävyys, tekninen ammattitaito ja tehokkuus, seurantajärjestelmien hallinta (calculability) muodostuivat johtamisen rationaalis-tieteelliseksi perustaksi.

Talouden ja tekniikan taidoista muodostui johtamisen ammatillinen perusta (managerial competence)

Jännite

***Formaalin
rationaalisuuden
(järki,
tuotos-panos,
keinorationaalisuus)***

ja

***Päämäärä-
rationaalisuuden välillä
(subjektiivinen, omatunto,
arvot)***

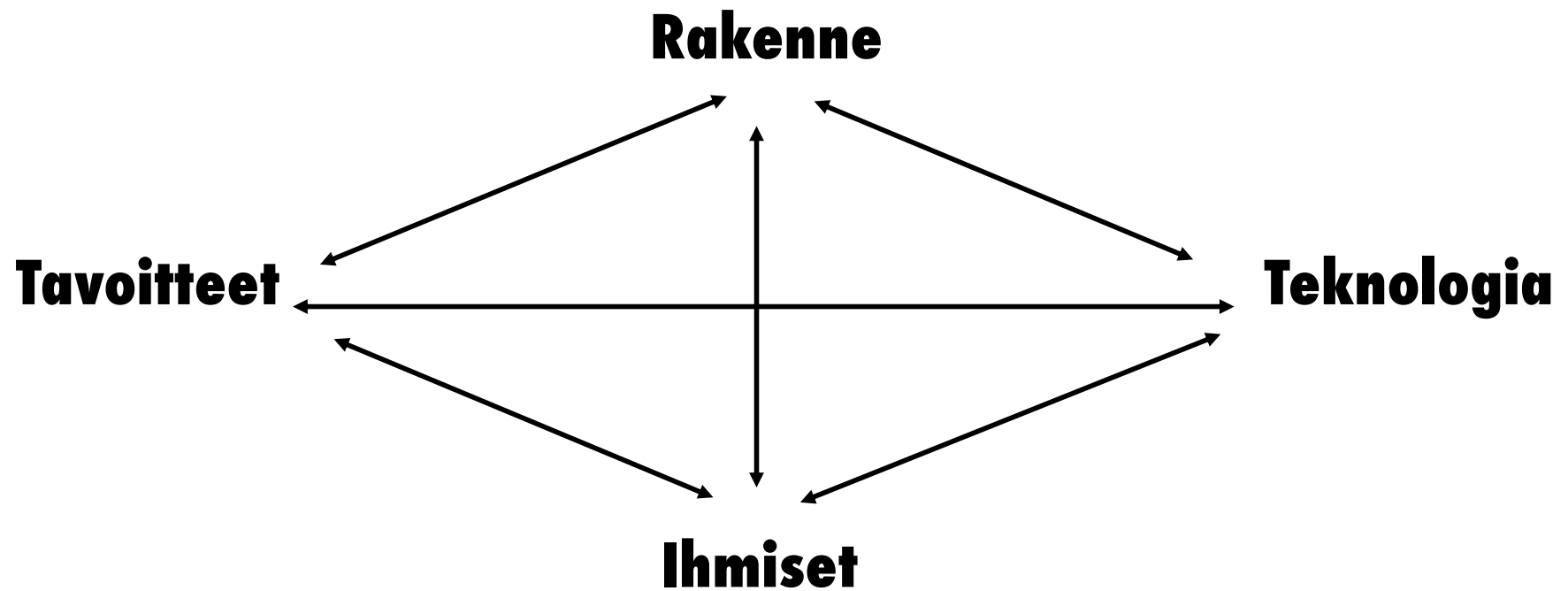
”To administer a social organization according to purely technical criteria of rationality is irrational, because it ignores the nonrational aspects of social conduct.”

Peter M. Blau (1956)

ORGANISAATIOTEORIAN KEHITYS (PERROW 1973)

1. Tieteellisen liikkeenjohdon nousu ja tuho
2. Työn humanisointi (yhteistyö, demokratia, autonomia)
3. Budjettibyrokraattien vastaisku
4. Poliitikka liittyy peliin (valta, konfliktit, päätöksenteko)
5. Teknologia jyrää
6. Ratkaisu onkin - Tavoitteissa, ympäristössä ja systeemeissä!

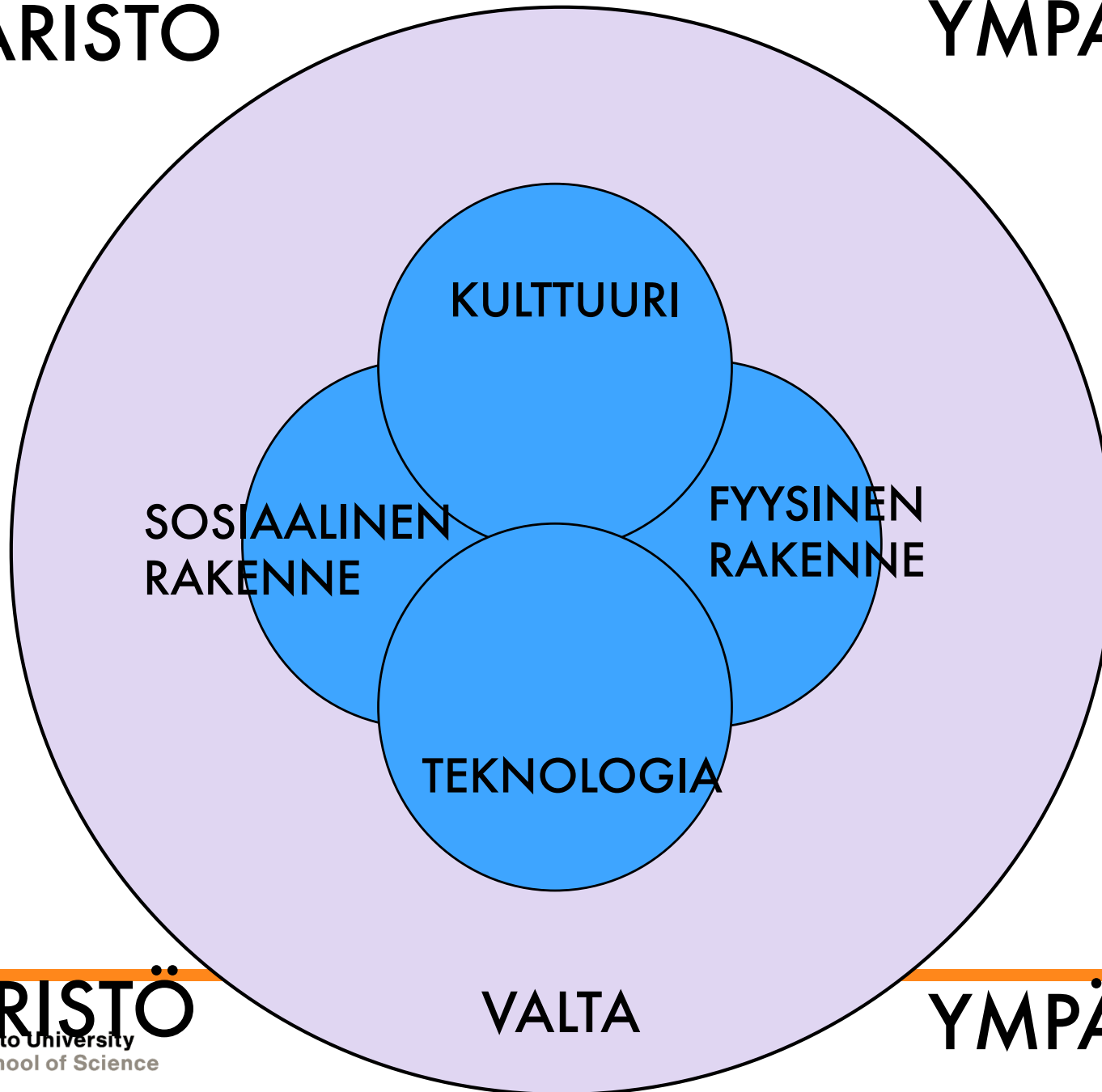
LEAVITTIN TIMANTTI



(Leavitt 1965)

YMPÄRISTÖ

YMPÄRISTÖ



Organisaation tyypillinen määrittelytapa (rakennefunkcionalismi)

”Social structures
created by individuals
to support the
collaborative pursuit
of specified goals”

1. Muodostuvat joukosta yksilöitä, jotka työskentelevät jonkin yhteisen tavoitteen eteen
2. Toiminta on tavoitteellista
3. Työnjako
4. Hierarkia
5. Toiminnan kontrollointi

Organisaatiot voidaan nähdä instrumentteina (etymologia Latinan kielestä *organum* =*työkalu*), mutta edellyttävät että jäsenet ovat tietoisia osallisuudestaan

Instrumental view

- Organisaatio voidaan nähdään **instrumentaalisesta** näkökulmasta,
- mutta myös **kollektiivisesta** näkökulmasta

SEURAAVAKSI LUENNOKSI

Lue Hatchin kirjan sivut 0-63 ja Jim Marchin artikkeli 'The study of organizations and organizing since 1945'.

Kirjoita 1-2 sivun mittainen teksti, jossa vastaat seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä etuja systeemiteoreettinen tarkastelu toi organisaatiotieteeseen? (Hatch)
2. Mitä sellaista symbolis-tulkinnallinen näkökulma pystyy selittämään, jota modernistinen näkökulma ei selitä? (Hatch)
3. Mikä on postmodernistinen organisaatiotutkimuksen keskeisin tutkimuskohde? (Hatch)
4. Miten yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet organisaatioteorian sisältöön? (March)

Vastaukset printtinä seuraavalle luennolle tai sähköpostitse osoitteeseen jouni.virtaharju@aalto.fi seuraavaan luentoan mennessä.