

Väitöskirjan tiivistelmä 6.4.2008

Maija Vähämäki

Dialogi organisaation oppimisessa – itseohjautuvan muutoksen mahdollisuus tuotantotyössä

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten organisaation oppiminen ja osallistava johtaminen rakentuvat henkilöstön ja johdon vuorovaikutuksessa. Tätä tutkittiin kirjapainon tuotannossa viiden vuoden ajanjaksolla. Osallistuvan ja dialogista menetelmää hyödyntävän toimintatutkimuksen avulla tuotannon työyhteisö määritteli omaa osaamistaan, sen kehittämistarpeita ja loi itselleen koulutussuunnitelmat. Työkaluna käytetty osaamiskarttojen rakentaminen auttoi yritystä pohtimaan yhdessä johdon ja työntekijöiden kanssa, miten koulutus tulisi kohdentaa, ja miten se toteutettaisiin tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Osaamisprojektin kuluessa opitun neuvottelevan toimintatavan havaittiin siirtyneen osittain myös muihin tilanteisiin. Tämän ensimmäisen vaiheen tuloksen perusteella tutkimuksen fokus siirtyi toiminnallisesta tavoitteesta vuorovaikutussuhteiden muutoksen seuraamiseen. Tutkimuskontekstina oli yrityksen tilanne, jossa tuotanto järjestäytyi itseohjautuvaan tiimityöskentelyyn. Erityisenä kiinnostuksen kohteena tutkimuksen toisessa vaiheessa oli kuvata valtasuhteiden uudelleen muotoutumista ja siitä käytävää neuvottelua arjen tilanteissa, sekä oppimisen osuutta vallan ja vastuun rajojen määrittymisessä.

Tutkimusaineistoa, joka muodostuu osallistuvasta havainnoinnista, haastatteluista, keskustelumuistiinpanoista, pienoiskyselystä ja ryhmäkeskustelusta, analysoitiin kaksivaiheisen analyysin avulla. Ensimmäisessä vaiheessa kuvattiin tapahtumia ja oppimisprojektin seurauksia tapaus- ja arviointitutkimuksen keinoin. Toisessa vaiheessa analysoitiin työntekijöiden puheen sisältöä aineiston sisäisen sekä eri aineistomuotojen välisen vertailun avulla.

Tutkimus vahvistaa käsitystä organisaation oppimisesta sosiaalisena toimintana. Organisaation oppimisesta luodaan kuvaa moniäänisenä, moniulotteisena ja sisäisiä ristiriitaisuuksia sisältävänä prosessina. Tutkimuksen mukaan organisaation moniäänisyyttä ja fragmentoituneisuutta voidaan pyrkiä hallitsemaan keskinäisen dialogin avulla. Tutkimuksen tuloksena päädytään määrittelemään tarkemmin osallistavan johtamistavan ja jaetun johtajuuden vuorovaikutussuhteita ja tämän avulla täsmentämään aiemman kirjallisuuden valtakäsitystä valtaistavassa johtamistavassa.

Tutkimuksessa pohditaan myös dialogin demokraattisen sävyn ja managerialistisen näkökulman yhteensopivuutta osaamisen johtamisessa. Dialogisen intervention sääntöjen avulla voidaan organisaatioissa hetkeksi irtaantua arkipäivän hierarkioista, ja tämä tutkimus osoittaa toimintatavan voivan siirtyä myös käytännön neuvottelevaksi toimintatavaksi. Rakentamani teoreettinen malli oppimisen sijoittumisesta demokraattiseen oppimisen tilaan täsmentää sosiaalisen organisaation oppimiskäsitystä oppimisen sijoittumisesta yksilöiden sijasta yhteisön toimijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Demokraattinen tila esitetään organisaation oppimisen edellytyksenä. Tässä oppimisen tilassa tapahtuu myös valtaistavan johtamisen edellyttämä neuvottelu vastuun ja vallan rajoista.

Hakusanat: dialogi, toimintatutkimus, organisaation oppiminen, valtasuhteet, vastuu, vuorovaikutteinen johtaminen, jaettu johtajuus, tiimien autonomia, madallettu hierarkia