

## JOS11 JOHTAMISPARADIGMAT SUOMESSA: TAYLORISMISTA INNOVAATIOTEORIOIHIN

### **Laajuus**

Laajuus op: 2-4

### **Opettaja**

Hannele Seeck, dosentti, Ph.D.

[hannele.seeck@ttl.fi](mailto:hannele.seeck@ttl.fi)

**Yhteydenotot ensisijaisesti luennoilla ja sähköpostitse.**

### **Aika, paikka ja ilmoittautuminen**

15.3.–19.4.2011, ti 10-14, U37 ls.

Kurssille on ennakoilmoittautuminen WebOodissa.

### **Edeltävät opinnot**

JOS1.

### **Korvaavuudet**

Katso Työtavat ja suorittaminen.

### **Kohderyhmä**

JOS-opiskelijat.

### **Työtavat ja suorittaminen**

Kurssin suorittamiseen kuuluu ryhmätyöhön osallistuminen sekä harjoitustyön tekeminen (2 op: 4-5 sivua, 4 op: 12-15 sivua). Ryhmätöiden aiheena on: Tulevaisuuden johtamisopit EVA:n laatimisiin skenaarioihin pohjautuen.

Kurssi korvaa opintojakson kirjallisuudesta 1-2 valinnaista teosta (2-4 op). Opintojakson muu kirjallisuus on suoritettava kirjallisuuskuulusteluna tiedekuntatentissä viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluessa kurssin suorituspäivämäärästä.

### **Kurssimateriaali ja luentokalvot**

Kurssin alkaessa koko kurssin opetusmateriaali on saatavilla verkosta osoitteesta

<http://www.hanneleseeck.com>.

### **Arviointitavat**

Kurssin lopullinen arvosana muodostuu seuraavasti: 90 % essee ja 10 % ryhmätyö.

Kumpikin osio arvostellaan asteikolla 0-5, ja kurssin läpäiseminen edellyttää hyväksytyyn arvosanan saamista sekä esseestä että ryhmätyöstä. Alin hyväksytyt arvosana on 1.

## **Esseen/harjoitustyön tekeminen**

Pituus: 2 op: 4-5 sivua, 4 op: 12-15 sivua

Kirjoita Times New Romanilla (fonttikoko 12), riviväli 2, Wordin oletusmarginaalit. Laitathan esseeseen sivunumerot, nimesi ja opiskelijanumerosi joka sivulle. Muistathan käyttää viitteitä asianmukaisesti (ks. tarvittaessa HY:n/tiedekunnan ohjeet).

Kirjoita essee jommastakummasta aiheesta.

Esseekysymysvaihtoehdot:

1. Millainen on eri kurssilla käsiteltyjen johtamisparadigmojen (tieteellinen liikkeenjohto, ihmissuhdekoulukunta, rakenneteoriat, kulttuuriteoriat ja innovaatioteoriat) vallitseva käsitys työntekijästä, johtajasta ja johtajuudesta.

TAI

2. Miten eri johtamisparadigmojen tulo Suomeen vertautuu johtamisparadigmojen kansainväliseen omaksumiskehitykseen?

Esseet palautetaan viimeisellä luentokerralla.

## **Opintosuoritusten arvostelu**

Asteikolla 0-5 (0=hylätty, 1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).

## **Luentomateriaali**

Luentomateriaali on sähköisesti saatavilla kurssin verkkosivulla.

Oheislukemisenä: Seeck Hannele (2008) *Johtamisopit Suomessa taylorismista innovaatioteorioihin*. Helsinki: Gaudeamus. Opiskelijoiden tulisi lukea kirjan esipuhe, johdanto ja johtopäätökset.

## **Opintosuoritusten arvostelu**

Loppukuulustelu arvioidaan asteikolla 0-5.

## **Tulosten ilmoittaminen ja uusintamahdollisuudet**

Kurssin tulokset ilmoitetaan laitoksen ilmoitustaululla viimeistään kuukauden kuluttua tentistä.

## **Kurssin arviointi ja kurssin kehittäminen**

Viimeisellä luennolla jaetaan lomake, jolla kurssia voi arvioida anonyymisti. Jo kurssin kuluessa voi kurssia arvioida anonyymillä palautelomakkeella verkossa. Kun arvioit kurssia, ota huomioon opettajan panos, oma panoksesi, muiden kurssilaisten panos ja mahdollinen laitoksen toimiston panos kurssin onnistumisen näkökulmasta.

## **Kurssin sisältökuvaus**

Kurssin tavoitteena on tutustua 1900-luvun keskeisiin johtamisparadigmoihin, jotka ovat tieteellinen liikkeenjohto, ihmissuhdekoulukunta, rakenneanalyttinen paradigma, kulttuuriteoriat ja innovaatioteoriat. Kurssilla käsitellään näiden johtamisparadigmojen syntyä ja niihin vaikuttaneet tekijät, keskeiset teoreetikot ja käsitteet sekä kunkin paradigman vaikutukset johtamisen teoriaan ja organisaatioviestintään. Erityisesti tarkastellaan paradigmojen omaksumista sekä kansainvälisesti että Suomessa, sillä paradigmojen nousu ja vallitsevuus vaihtelevat eri maissa riippuen taloudellisista ja institutionaalisista tekijöistä. Suomessa oppien omaksumista tarkastellaan empiirisesti esimerkiksi johtamisen korkeakoulutuksessa, tieteellisessä tutkimuksessa, valittujen tieteellisten ja yleislehtien kirjoituksissa, hallitusohjelmissa sekä perusteellisuuden vuosikatsauspuheissa. Johtamisen historian ymmärtäminen on tärkeää, koska se antaa meille perspektiiviä siihen, mikä tänä päivänä on uutta johtamisessa ja mikä vanhaa uuteen retoriseen asuun puettuna.

Eri johtamisteorioiden takana ovat ihmiset, jotka ovat luoneet opit osana omaa elämäntarinaansa. Kurssilla esitellään eri paradigmoihin kuuluvien teoreetikkojen taustaa, heidän keskeisiä käsitteitä, sekä perintöä johtamisen kehitykseen. Kurssilla esitellään myös eri paradigmoja Suomen pioneereja. Johtamisopit ovat myös kiinteästi yhteydessä aikaansa ja heijastavat yhteiskunnallista kehitystä ja muutosta usein varsin nopeasti. Ne näkyvät uusina tapoina organisoida liike-elämää ja työyhteisöjä. Tästä syystä, kurssilla sivutaan myös yhteiskunnallisia olosuhteita, joissa eri opit syntyivät ja vallitsivat.

### **Oppimistavoite**

Kurssin tavoitteena on tutustua 1900-luvun keskeisiin johtamisoppeihin, jotka ovat tieteellinen liikkeenjohto, ihmissuhdekoulukunta, rakenneanalyttinen paradigma, kulttuuriteoriat ja innovaatioteoriat. Kurssilla käsitellään näiden johtamisparadigmojen syntyä, kehitystä, keskeiset teoreetikot ja käsitteet sekä kunkin opin vaikutukset johtamisen teoriaan. Erityisesti tarkastellaan oppien omaksumista sekä kansainvälisesti että Suomessa, sillä oppien nousu ja vallitsevuus vaihtelevat eri maissa riippuen taloudellisista ja institutionaalisista tekijöistä.

### **Kurssin sisältö**

Pääsääntöisesti jokaisella luentokerralla käsitellään yksi keskeinen oppi, mm. opin synty, keskeiset henkilöt, opin omaksuminen Suomessa, opin vaikutuksia organisaatioteoriaan ja johtamiskäsityksiin, sekä opin tämän päivän sovelluksia.

#### **1. Johdantoluento**

Johdanto kurssin tematiikkaan ja käytäntöihin.

- Peruskäsitteiden määrittely ja esittely: johtaminen, paradigma, organisaatio jne.
- Näkökulmia johtamisoppien historiaan ja omaksumiseen.
- Teollistumisen historiasta ja johtamisoppien kehityksestä
- Siirtyminen tieteelliseen liikkeenjohtoon
- Johtamisoppien kehitys ja organisaatioviestinnän kehitys
- Viestinnän mallit

#### **2. Tieteellinen liikkeenjohto**

- Tieteellisen liikkeenjohdon synty

- Keskeiset henkilöt
- Tieteellisen liikkeenjohdon oppien omaksuminen Suomessa
- Suomi kansainvälisessä vertailussa opin omaksumisessa
- Viestintä ja tieteellinen liikkeenjohto
- Tieteellisen liikkeenjohdon vaikutukset organisaatioteoriaan
- Paradigman sovellukset tänään
- Tieteellisestä liikkeenjohdosta ihmissuhdekoulukuntaan

### **3. Ihmissuhdekoulukunta**

- Ihmissuhdekoulukunnan synty ja muotoutuminen
- Hawthorne-tutkimukset
- Keskeiset henkilöt
- Sosiotekniset järjestelmät
- Ihmissuhdekoulukunta Suomessa
- Ihmissuhdekoulukunta eri maissa: oppien omaksuminen kansainvälisessä vertailussa
- Ihmissuhdekoulukunta ja viestintä
- Ihmissuhdekoulukunnan vaikutukset organisaatioteoriaan
- Paradigman sovellukset tänään
- Ihmissuhdeparadigmasta rakenneanalyttiseen paradigmaan

### **4. Rakenneanalyttinen paradigma ja organisaatiokulttuuriteoriat**

- Synty
- Keskeiset henkilöt
- Keskeisiä käsitteitä ja lähtökohtia
- Rakenneanalyttinen paradigma Suomessa
- Rakenneanalyttinen paradigma eri maissa: oppien omaksuminen kansainvälisessä vertailussa
- Viestintä ja rakenneanalyttinen paradigma
- Rakenneteorioiden omaksuminen eri maissa
- Vaikutukset organisaatioteoriaan
- Rakenneanalyttisen paradigman sovellukset tänään
- Rakenneanalyysistä kulttuuriteorioihin

### **5. Organisaatiokulttuuriteoriat**

- Synty: akateemikot ja pragmaatikot
- Has-näkökulma ja is-näkökulma
- Keskeiset henkilöt
- Organisaatiokulttuuriteoriat Suomessa
- Kulttuuriteorioiden omaksuminen eri maissa
- Vaikutukset organisaatioteoriaan
- Viestintä ja kulttuuriteoriat
- Kulttuuriteoriat tänään

- Organisaatiokulttuuriteorioista innovaatioteorioihin

## 6. Innovaatioteoriat

- Synty ja innovaation, innovatiivisuuden ja luovuuden määritelmiä
- Ongelmat, joihin innovaatioteoriat tarjoavat vastausta
- Innovaatioiden edellytykset yksilö- ja tehtävätasolla, ryhmä/tiimitasolla ja organisaatiotasolla
- Keskeiset teoreetikot
- Innovaatioteoriat Suomessa
- Viestintä ja innovaatioteoriat
- Innovaatioteorioiden vaikutuksista organisaatioteoriaan
- Seuraava paradigma? Työyhteisöviestinnän rooli uudessa paradigmassa?
- yhteenveto kurssista

## Kirjallisuutta

**Oheislukemisenä: Seeck Hannele (2008) Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus.**

### Taustaksi: historiaa ja perusteita organisaatio- ja johtamisopeista

- Shafritz, Jay M. & Ott, J. Steven (toim.) (2001) *Classics of Organization Theory*. Wadsworth, Belmont.
- Wren, Daniel A. (2005): *The History of Management Thought*. Fifth Edition. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Guillén, Mauro F. (1994) *Models of Management. Work, Authority and Organization in a Comparative Perspective*, University of Chicago Press, Chicago.
- Kreps, Gary (1990) *Organizational Communication: Theory and Practice*. New York: Longman.
- Guillén, Mauro F. (1994) The Age of Eclecticism: Current Organizational Trends and the Evolution of Managerial Models. *Sloan Management Review*. 36: 1, s. 75–86.
- Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon (1992) Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*. 37: 3, s. 363–399.
- Abrahamson, Eric (1997) The Emergence and Prevalence of Employee Management Rhetorics: The Effects of Long Waves, Labor Unions, and Turnover, 1875 to 1992. *Academy of Management Journal*. 40: 3, s. 491–533.

### Kirjallisuutta tieteellisestä liikkeenjohdosta

- Michelsen, Karl-Erik (2001): Työ, tuottavuus, tehokkuus. Rationalisointi suomalaisessa yhteiskunnassa. Helsinki: Rationalisoinnin seniorikilta ry.
- Kettunen, Pauli (1994) Työ, suoritus, subjekti. Työsuojaus teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.

- Taylor, F. W. (1911/1967). *The Principles of Scientific Management*. New York: W. W. Norton & Company.
- Ford, Henry (1923) *My life and Work*.

### **Kirjallisuutta ihmissuhdekoulukunnasta**

Kirjallisuuskatsaus aiheesta: Seeck, Hannele & Kuokkanen, Anna (2007) *Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö*. *Työelämän tutkimus* 2/2007.

- Mayo, Elton: *Human Problems of Industrial Civilization* 1933, *Social Problems of and Industrial Civilization* 1945
- Barnard, Chester Irving: *Functions of the Executive* 1938
- Lewin, Kurt: *Resolving Social Conflicts* 1948
- Roethlisberger, Fritz: *Management and the Worker* 1939
- McGregor, Douglas: *The Human Side of Enterprise* 1960

### **Kirjallisuutta rakenneanalyttisestä paradigmasta**

Kirjallisuuskatsaus aiheesta: Huhtala, Hannele & Laakso, Aino (2006), *Kirjallisuuskatsaus johtamisen rakenneanalyttiseen paradigmaan*, *Hallinnon tutkimus*, 25(4), 4–18.

Päätöksenteko:

- Simon, Herbert (1982): *Päätöksenteko ja Hallinto*. Espoo: Weilin+Göös.
- March, James G (1976): *Ambiguity and Choice in Organizations*.
- Michael D. Cohen, Michael D; March, James G; Olsen, Johan P. (1972) *A Garbage Can Model of Organizational Choice*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 1. (Mar., 1972), pp. 1-25.

Kontingenssinäkemys:

- Woodward, Joan (1965): *Industrial Organization: Theory and Practice*. New York: Oxford University Press.

Organisaatiotypologiat

- Scott, Richard (1981): *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- March, James G & Simon, Herbert (1958): *Organizations*. New York: Wiley
- Etzioni, Amitai (1964): *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall

### **Kirjallisuutta kulttuuriteorioista**

Kirjallisuuskatsaus aiheesta: Huhtala, Hannele & Laakso, Aino (2007). *Kirjallisuuskatsaus organisaatiokulttuuriteorioihin: mitä ne ovat ja miten niistä on keskusteltu kansainvälisissä ja suomalaisissa tieteellisissä joulunaleissa?* *Hallinnon tutkimus* 25: 4, 4–18.

Has –näkökulma

- Deal, Terrence E. & Kennedy, Allan A.: *Yrityskulttuurit. Yrityksen käyttäytyminen ja sen rituaalit*, Oy Rastor Ab, Helsinki 1983.
- Peters, Thomas J & Waterman, Robert H Jr: *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*, Harper & Row Publishers, New York 1982.
- Ouchi, William: *Teoria Z japanilainen johtamismalli länsimaissa*, Oy Rastor Ab, Helsinki 1982.

Is-näkökulma

- Pondy, Louis R., Morgan, Gareth, Frost, Peter J. & Dandridge, Thomas C. (toim): Organizational Symbolism. JAI Press Inc., London 1983.
- Smircich, Linda: Concepts of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science Quarterly. 28(1983): 3, s. 339-358.
- Alvesson, Mats & Berg, Per O. (1988): Företagskultur oc organisationssymbolism. Utveckling, teoretiska perspektiv och aktuell debatt. Lund: Studentlitteratur.

### **Kirjallisuutta innovaatioteorioista**

- Amabile, T. M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5),1154-1184.
- Amabile, T., Hadley, C.N. and Kramer, S.J. (2002). Creativity under the gun. Special issue on the innovative enterprise: turning ideas into profits. *Harvard Business Review*, 80(8), 52-61.
- Amabile, T. M., E. A. Schatzel, Moneta, G.B and Kramer, S.V. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *Leadership Quarterly*, 15(1): 5 - 33.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: flow and the psychology of discovery and invention*. New York: HarperCollins.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A meta-analysis of effects of determinant and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Damanpour, F. and S. Gopalakrishnan, 2001. The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations. *Journal of Management Studies*, 38(1), 45-66.
- Damanpour, F. (2001). Organizational innovation. A meta-analysis of effect determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 33, 555 – 590.
- Florida, Richard (2005) Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Helsinki: Talentum.
- Florida, Richard (2006) Luovan luokan pako: uusi globaali kilpailu kyvyistä. Helsinki: Talentum.
- Kanter, R., (1988) When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations, in *Research in Organizational Behavior*, B.M. Staw and L.L. Cummings, Editors. CT: JAI Press: Greenwich. p. 169-211.
- West, M. A. and Farr, J.K. (1990). Innovation at work. In West, M.A. and Farr., J.L. (eds), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester: Wley, pp. 309 -334.
- West, M.A. and Andersen, N.R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81, 680-693.