

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

Politiikan tutkimuksen tutkinto-ohjelma

POLIITTINEN JOHTAJUUS

KRIITTINEN TEORIA

Jari Marjelund

Pro gradu -tutkielma

Ohjaaja: Hanna Ojanen

Toukokuu 2015

Tampereen yliopisto
Johtamiskorkeakoulu
Politiikan tutkimuksen tutkinto-ohjelma

MARJELUND, JARI: Poliittinen johtajuus. Kriittinen teoria

Pro gradu -tutkielma, 105 sivua
Kansainvälinen politiikka
Toukokuu 2015

Rakennan pro gradu -tutkielmassani poliittisen johtajuuden kriittisen teorian. Tutkielmani lähtökohta on tuntemukseni siitä, että poliittinen johtajuus on monimerkityksellisempi ja -mutkaisempi ilmiö kuin sitä käsittelevä politiikan tutkimus esittää. Poliittisen johtajuuden tutkimusta ja kriittistä johtajuuden tutkimusta hyödyntämällä ja oman pohdintani kautta perehdyn siihen, mikä poliittisen johtajuuden olemus on ja mitä poliittisesta johtajuudesta on mahdollista tietää. Lisäksi olen kiinnostunut poliittisen johtajuuden tutkimuksen normatiivisuudesta.

Sovellan poliittisen johtajuuden teoriani rakentamisessa intuitiiviseksi teoretisoinniksi kutsuttua lähestymistapaa. Intuitiivisessa teoretisoinnissa hylätään näkemys, jonka mukaan tieteellinen teoretiointi toimii samalla tavalla kuin tieteelliset tutkimusmenetelmät. Siinä tunnustetaan, että teoretiointi ja muu uusien oivallusten saaminen tapahtuu niin kutsutussa keksimisen kontekstissa. Lineaarisen ongelmanratkaisun ja tiedostetun ajattelun lisäksi intuitiivisessa teoretisoinnissa on määrä luottaa ihmisaivojen kykyyn ”prosessoida” asioita tiedostetun ajattelun ulkopuolella.

Rakennan pohjan intuitiiviselle teoretisoinnilleni perehtymällä kriittiseen johtajuuden tutkimukseen ja poliittisen johtajuuden tutkimukseen syntetisoivan *review*-tutkimuksen kautta. Syntetisoivassa *review*-tutkimuksessa perehdytään olemassa olevaan tutkimukseen jostakin tietystä aiheesta ja pyritään sen kautta esimerkiksi kehittämään uusia teoreettisia näkökulmia. Perehdyn molempiin tutkimusaloihin keskittymällä niiden johtajuuden ontologiaa ja epistemologiaa ja johtajuuden tutkimuksen normatiivisuutta koskeviin näkemyksiin. Rakennan oman poliittisen johtajuuden teoriani suhteessa olemassa olevan teorian ja tutkimuksen puutteisiin ja hyödyntämällä omaa intuitiivista ymmärrystäni poliittisesta johtajuudesta ja kriittisen johtajuuden tutkimuksen näkemyksiä ja käsitteistöä.

Poliittisen johtajuuden kriittisessä teoriassani poliittinen johtajuus on olemukseltaan sosiaalinen konstruktio. Sillä ei ole positiivista ontologiaa, eli sitä ei ole mahdollista pelkistää miksikään tietyksi toiminnaksi, asemaksi tai muuksi konkreettiseksi asiaksi. Poliittisella johtajuudella voi olla laajasti jaettuja merkityksiä, joita pidetään muuttumattomina ja itsestäänselvinä mutta jotka todellisuudessa rakentuvat jatkuvasti uudelleen. Poliittisen johtajuuden voima tai voimattomuus on sen arvottuneissa ja ideologisissa merkityksissä. Se on ilmiönä ymmärrettävissä, ei selitettävissä ja ennustettavissa. Poliittisen johtajuuden tutkijoiden on tarkasteltava sille annettuja merkityksiä ilman tutkimusta ohjaavia ennako-olettamuksia. Tutkimus ei myöskään voi olla kokonaan arvovapaata: se tuottaa ja ylläpitää mutta voi myös haastaa tietynlaisia tulkintoja poliittisesta johtajuudesta. Tutkijoilla on siten velvollisuus esimerkiksi haastaa niin tutkimuksessa kuin julkisessa keskustelussakin esiintyvät yksinkertaistavat tulkinnat poliittisesta johtajuudesta.

Asiasanat: johtajuus, poliittinen johtajuus, poliittisen johtajuuden teoria, kriittinen johtajuuden tutkimus, kriittinen teoria, *review*-tutkimus, teoretiointi.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1. MONIMERKITYKSELLINEN POLIITTINEN JOHTAJUUS	1
1.2. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	4
1.3. TUTKIMUSSUUNNITELMA	5
1.4. TUTKIMUKSEN TEEMAT	6
2. JOHTAJUUDEN TIETEELLINEN TUTKIMUS	9
2.1. JOHTAJUUDEN MÄÄRITELMÄT	9
2.1.1. Johtajuuden määritelmät sanakirjoissa	9
2.1.2. Johtajuuden määritelmät tutkimuksessa	10
2.2. JOHTAJUUDEN TIETEELLINEN TUTKIMUS	12
2.2.1. Johtajuuden monitieteisen tutkimusalan kehitys	12
2.2.2. Keskeiset teoriat johtajuudesta	13
2.2.3. Johtajuuden tutkimuksen hallitsevan paradigman keskeiset piirteet	17
3. TUTKIELMAN MENETELMÄLLISET LÄHESTYMISTAVAT.....	19
3.1. SYNTETISOIVA <i>REVIEW</i> -TUTKIMUS.....	19
3.1.1. Syntetisoivan <i>review</i> -tutkimuksen perusteet	19
3.1.2. Syntetisoivan <i>review</i> -tutkimuksen tavoitteet	20
3.1.3. Syntetisoivan <i>review</i> -tutkimuksen käytännöt	22
3.1.3. Syntetisoivan <i>review</i> -tutkimuksen soveltuminen omaan tutkimukseeni	26
3.2. INTUITIIVINEN TEORETISOINTI	26
3.2.1. Intuitiivisen teoretisoinnin perusteet.....	26
3.2.2. Intuitiivisen teoretisoinnin tavoitteet.....	28
3.2.3. Intuitiivisen teoretisoinnin käytännöt	30
3.2.4. Intuitiivisen teoretisoinnin soveltuminen omaan tutkimukseeni	33
4. ANALYYSI I: KRIITTINEN JOHTAJUUDEN TUTKIMUS	35
4.1. ANALYYSISUUNNITELMA	35
4.1.1. Analyysin lähtökohdat.....	35
4.1.2. Analyysin aineisto	36
4.1.3. Analyysin toteuttaminen	37
4.2. JÄRJESTELMÄLLINEN ANALYYSI	38
4.3. TEMAATTINEN ANALYYSI.....	45
4.3.1. Johtajuuden ontologia	45
4.3.2. Johtajuuden epistemologia.....	50
4.3.3. Johtajuuden tutkimuksen normatiivisuus	54
4.4. JOHTOPÄÄTÖKSET	60

5. ANALYYSI II: POLIITTISEN JOHTAJUUDEN TUTKIMUS	61
5.1. ANALYYSISUUNNITELMA	61
5.1.1. Analyysin lähtökohdat.....	61
5.1.2. Analyysin aineisto	61
5.1.3. Analyysin toteuttaminen	63
5.2. JÄRJESTELMÄLLINEN ANALYYSI	64
5.3. TEMAATTINEN ANALYYSI.....	76
5.3.1. Poliittisen johtajuuden ontologia.....	76
5.3.2. Poliittisen johtajuuden epistemologia	83
5.3.3. Poliittisen johtajuuden tutkimuksen normatiivisuus.....	84
5.4. JOHTOPÄÄTÖKSET	85
6. SYNTEESI: POLIITTISEN JOHTAJUUDEN KRIITTINEN TEORIA	87
6.1. SYNTEESISUUNNITELMA	87
6.1.1. Synteesin lähtökohdat.....	87
6.1.2. Synteesin toteuttaminen	88
6.2. INTUITIIVINEN YMMÄRRYKSENI POLIITTISESTA JOHTAJUUDESTA	88
6.3. POLIITTISEN JOHTAJUUDEN KRIITTINEN TEORIA.....	94
6.3.1. Poliittisen johtajuuden kriittinen teoria: ontologia.....	94
6.3.2. Poliittisen johtajuuden kriittinen teoria: epistemologia.....	95
6.3.3. Poliittisen johtajuuden kriittinen teoria: tutkimuksen normatiivisuus	96
6.4. EHDOTUKSIA POLIITTISEN JOHTAJUUDEN KRIITTISEEN TUTKIMUKSEEN.....	97
6.4.1. Teoria.....	97
6.4.2. Empiria.....	98
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	100
7.1. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TULOKSET	100
7.2. TUTKIMUKSEN TIETEELLINEN MERKITYS JA SOVELLUKSET	103
7.3. TUTKIMUKSEN YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS JA SOVELLUKSET	104
8. LÄHTEET	106
8.1. PRIMÄÄRIAINEISTO.....	106
8.1.1. Analyysi I: kriittinen johtajuuden tutkimus	106
8.1.1. Analyysi II: poliittisen johtajuuden tutkimus.....	107
8.2. TIETEELLINEN KIRJALLISUUS.....	111
8.3. MUUT LÄHTEET	113

1. JOHDANTO

1.1. MONIMERKITYKSELLINEN POLIITTINEN JOHTAJUUS

Mikä on poliittisen johtajuuden olemus, ja mitä poliittisesta johtajuudesta on mahdollista tietää? Rakennan pro gradu -tutkielmassani poliittisen johtajuuden teorian, jonka huomio on näissä ontologisissa ja epistemologisissa kysymyksissä. Teoretisointiani ohjaa tuntemus siitä, että poliittinen johtajuus on ilmiönä monimerkityksellinen ja -mutkainen ja että sen tutkiminen on väistämättä normatiivista.

Chester Barnard aloittaa *The Nature of Leadership* -esseensä (1940) sanoin: "En aio kertoa teille, mitä johtajuus on [...] sillä en tiedä sitä itsekään. Itse asiassa väitän, että luultavasti kukaan muukaan ei tiedä."¹ Toisin kuin Barnard, minä tiedän, mitä johtajuus on. Me *kaikki* tiedämme. Emme kuitenkaan tiedä sitä samalla tavalla. Meidän on siksi kyseenalaistettava vankka yhteinen uskomme myös poliittiseen johtajuuteen.

Johtajuus on yksi aikamme keskeisistä ideoista (Avolio ym. 2009, 423; Masciulli ym. 2009, 3; Alvesson & Spicer 2012, 384), ja esimerkiksi poliittisesta johtajuudesta puhutaan niin kansallisella, eurooppalaisella kuin globaalillakin tasolla. Suomalaisissa tiedotusvälineissä johtajuutta käsiteltiin esimerkiksi kevään 2015 eduskuntavaalien alla usein. *Satakunnan Kansan* (2014) pääkirjoitustoimittaja valitteli sitä, että johtajuus oli kateissa pääministeri Alexander Stubbin hallituksesta. Äänestäjät tulisivatkin hänen mukaansa etsimään vaaleissa juuri vahvaa johtajuutta. *Ilta-Sanomien* (2014) pääkirjoitustoimittaja oli asiasta samaa mieltä: hänen mukaansa Suomeen tarvittaisiin 1990-luvulta tuttua Lipposen–Niinistön johtajuutta, sillä johtajuusvaje on "näivettävä tauti". *Helsingin Sanomien* (2015) pääkirjoitustoimittaja muistutti yllättäen, että monimutkaisessa maailmassa tarvitaan myös "epävarmoja" johtajia, mutta hänkin myönsi, että vaikeina aikoina kansalaiset saattavat ensisijaisesti kaivata varmoja johtajia.

Suomen hallituksen lisäksi johtajuus on monien kommentaattoreiden mukaan kadoksissa myös Euroopan unionista. Sitä on viime vuosina odotettu erityisesti Saksalta, maanosan poliittiselta ja taloudelliselta jättiläiseltä (Schild 2010, 1368). *The Economist* (2013) kehotti saksalaisia äänestämään syksyn 2013 liittopäivävaaleissa Angela Merkelistä paitsi liittokansleri myös koko Euroopan johtaja. Timothy Garton Ash pohti samana vuonna Saksan johtajuutta Euroopassa ja kirjoitti runollisesti, että

¹ "I shall not tell you what leadership is [...] for I do not know how to do so. Indeed, I shall venture to assert that probably no one else knows." (Oma käännökseni.)

“eurooppalaiset etsivät epätoivoisesti suuntaa, tarkoitusta ja toivoa”². Jopa Puolan silloinen ulko-ministeri Radosław Sikorski totesi vuonna 2011 olevansa luultavasti maansa historian ensimmäinen ulkoministeri, joka pelkää Saksan valtaa vähemmän kuin sen toimettomuutta. “Ette saa laiminlyödä johtamista”³, hän vetosi saksalaisiin.

Siinä missä Euroopassa johtajuutta odotetaan Saksalta, globaalisti se liitetään yleisimmin edelleen Yhdysvaltoihin (Cooper ym. 1991, 392; Ikenberry 1996, 385). Esimerkiksi vuonna 2007 Yhdysvaltojen demokraattisen puolueen ehdokkuudesta seuraavan vuoden presidentinvaaleihin kilpailleet Hillary Clinton, Barack Obama ja John Edwards kirjoittivat maansa kansainvälisestä roolista *Foreign Affairs* -lehteen, ja johtajuus oli vahvasti esillä heidän kirjoituksissaan. Clintonin mukaan muu maailma odotti Yhdysvalloilta edelleen johtajuutta, ja presidenttinä hän olisi halunnut osoittaa, että Yhdysvallat kykenee edelleen myös tarjoamaan sitä esimerkiksi ydinaseiden leviämisen ja ilmastonmuutoksen vastaisessa työssä. Obama oli samaa mieltä: hänen mukaansa Yhdysvalloilta odotettiin visionääristä johtajuutta, ja hän halusi vastata näihin odotuksiin 2000-luvun haasteisiin sopivalla johtajuudella. Edwards taas peräänkuulutti paluuta moraaliseen johtajuuteen: amerikkalaisten oli määrä johtaa maailmaa samalla tavalla kuin 1900-luvulla, tukeutumalla omien ihanteidensa voimaan.

Yhteistä näille puheenvuoroille on *usko* johtajuuteen: sitä pidetään tärkeänä etenkin kriiseissä ja muina vaikeina aikoina (Tourish & Barge 2010, 322; Junquera & Fernández 2011, 24). Samalla ei kuitenkaan ole usein selvää, mitä johtajuudella näissä puheenvuoroissa todella tarkoitetaan tai miten johtajuutta on esimerkiksi mahdollista arvioida. Onko siinä kyse vain poliittisten päätösten tekemisestä tai asioiden saamisesta aikaan, vai onko se jotakin muuta – esimerkiksi Garton Ashin “suunnan, tarkoituksen ja toivon” antamista? Kuuluuko poliittinen johtajuus vain muodollisissa asemissa oleville johtajille, vai voiko kuka tahansa olla johtaja? Jos Suomen hallituksesta, Euroopan unionista tai kansainvälisestä yhteisöstä puuttuu juuri nyt johtajuutta, milloin voimme todeta, että tilanne on muuttunut? Onko väitteitä johtajuuden puutteesta ylipäänsä mahdollista vahvistaa tai kumota?

Julkisen keskustelun teemat toistuvat myös poliittista johtajuutta tarkastelevassa tutkimuksessa. Johtajuutta on pidetty esimerkiksi elintärkeänä tekijänä demokraattisten yhteiskuntien hyvinvoinnille (Junquera & Fernández 2011, 24), olennaisena osana kaikkea julkista hallintoa (Masciulli ym. 2009, 3) ja ratkaisevana tekijänä kansainvälisten ongelmien ratkaisemisessa (Parker ym. 2012, 268). Tutkijat ovat tarkastelleet niin kansallisen (ks. esim. Cole 1994) kuin eurooppalaisenkin (ks. esim. Tömmel 2013) tason poliittista johtajuutta ja esimerkiksi Yhdysvaltain ja EU:n kansainvälistä johtajuutta (ks.

² “Europeans are desperate to be given a sense of direction, purpose, and hope”. (Oma käännökseni.)

³ “You may not fail to lead: not dominate, but to lead in reform.” (Oma käännökseni.)

esim. Cooper ym. 1991 ja Parker ym. 2012). Usko johtajuuteen vaikuttaa siten vankalta myös politiikan tutkimuksessa.

Myöskään tutkimuksessa ei usein kuitenkaan ole selvää, mitä johtajuudella itse asiassa tarkoitetaan – eikä se ole ongelma vain *poliittisen* johtajuuden tutkimuksessa. Vaikka johtajuus on yksi historian tutkituimmista ilmiöistä (Tourish & Barge 2010, 321; Day & Antonakis 2012, 4), tutkijatkin ovat epävarmoja sen määritelmästä ja sisällöstä (Day & Antonakis 2012, 5; Northouse 2013, 4). Kriitikoiden mukaan emme kykene ymmärtämään johtajuuden *olemusta* ja siten esimerkiksi sopimaan, miten sitä on mahdollista mitata (Burns 1979, 1). On väitetty, että johtajuuden tutkijat ovat yksimielisiä vain yhdestä asiasta: johtajuudesta ja sen olemuksesta ei ole yksimielisyyttä (Salovaara 2011, 83).

Julkinen keskustelu ja johtajuuden tutkimus toisaalta osoittavat, että johtajuus on itse asiassa helposti ymmärrettävä ilmiö kunnes alamme varsinaisesti ajatella sitä. Niin poliitikot, pääkirjoitustoimittajat kuin tutkijatkin jättävät johtajuuden usein määrittelemättä, sillä se voi tuntua heistä itsestäänselvältä. Mutta kuten johtajuudesta EU:ssa kirjoittanut Ernest Lübkemeier (2007, 5) toteaa, johtajuus on itse asiassa kuin rakkaus: se on helpompaa kokea kuin selittää tai ymmärtää. Tiedämme kaikki *intuitiivisesti*, mitä tarkoitamme sekä johtajuudella että rakkaudella, mutta ne molemmat merkitsevät eri asioita eri ihmisille eri tilanteissa, ja niiden määritteleminen voi olla meille siten ylitsepääsemättömän vaikeaa (Masciulli ym. 2009, 4; Day & Antonakis 2012, 5; Northouse 2013, 3).

Rakkauden lisäksi johtajuutta on havainnollista verrata huumoriin. Huumorintutkijatkin ovat huomanneet, että yleistä teoriaa heidän tutkimuskohteestaan on vaikeaa rakentaa ja että yritykset selittää huumoria eivät juurikaan auta ihmisiä olemaan hauskoja käytännössä: selitetty vitsi ei ole hauska vitsi⁴ (Rastogi 2011; Warner 2011; Morrison 2015). Nauramme koomikoille mutta emme osaa pukea sanoiksi sitä, mikä tekee heistä niin hauskoja; ihailemme tiettyjä johtajia mutta emme osaa pukea sanoiksi sitä, mikä tekee heistä niin hyviä johtajia. Ja vaikka osaisimmekin selittää, mikä tekee Cleesestä, Atkinsonista tai Colbertista niin hauskoja, tulisiko meistä tämän tietämyksen avulla erinomaisia koomikoita? Ja vaikka lukisimme kaiken, mitä Rooseveltin, Gandhin tai Mandelan johtajuudesta on kirjoitettu, tulisiko meistä tämän tietämyksen avulla erinomaisia johtajia?

Juuri johtajuuden monimerkityksellisyys ja -mutkaisuus on ohjannut omaa pro gradu -tutkimustani. Johtajuus on ollut minulle ikään kuin rikollinen herra X klassisessa *Scotland Yard* -lautapelissä. Pelissä Scotland Yardin etsiviä Lontoon kartalla pakeneva herra X on suurimman osan ajasta näkymätön

⁴ Kuten E. B. White (1941) on todennut: "Kuten sammakon, huumorinkin voi leikellä palasiksi, mutta se kuolee prosessin seurauksena ja sen sisukset kiinnostavat vain ehtaa tieteellistä mieltä." ("Humor can be dissected, as a frog can, but the thing dies in the process and the innards are discouraging to any but the pure scientific mind." Oma käännökseni.)

mutta tulee esille aina muutaman vuoroin välein. Peli voi olla etsiville turhauttava, sillä herra X:n esiintuloa seuraa yleensä vain epävarmuus. Johtajuus on paennut minua samalla tavalla: olen usein luullut viimein saaneeni sen kiinni eli sisäistäneeni sen vain nähdäkseni sen jälleen pakenevan käsisistäni. Kuten Warren G. Bennis (1959, 260) on todennut: "Johtajuudella vaikuttaa aina olevan tapana karistaa meidät kannoiltamme tai tulla esiin jossakin toisessa muodossa, vain jotta se voisi pilkata meitä liukkaudellaan ja monimutkaisuudellaan."⁵

Tutkimukseni alkuperäinen lähtökohta oli kysymys siitä, kuka johtaa Eurooppaa. Olin kiinnostunut johtajuudesta Euroopan unionissa viime vuosien julkisen keskustelun perusteella ja aloin tarkastella, millaiset valmiudet Saksalla on johtaa 2010-luvun EU:ta. Siirryin pian kuitenkin tarkastelemaan johtajuutta EU:ssa tätä yleisemmällä tasolla. Halusin selvittää, mitkä toimijat voivat johtaa unionia ja millainen ympäristö se johtajuudelle on. Lopulta hylkäsin myös tämän lähestymistavan, ja lopullinen pro gradu -tutkielmani käsittelee poliittista johtajuutta vielä tätäkin huomattavasti yleisemmällä tasolla.

Tutkimuksellisia valintojani ovat ohjanneet poliittisen johtajuuden monimerkityksellisyys ja -mutkaisuus ja vähitellen vahvistunut käsitykseni siitä, että politiikan tutkimuksessa käytettävät määritelmät ja käsitykset johtajuudesta ovat liian yksinkertaisia ja teoreettisesti ohuita. Koska en löytänyt politiikan tutkimuksen alalta vakuuttavia lähtökohtia johtajuuden tutkimiselle, ennen kaikkea vakuuttavaa käsitystä johtajuuden *olemuksesta*, päätin rakentaa sellaiset itse.

1.2. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Mikä on poliittisen johtajuuden olemus, ja mitä poliittisesta johtajuudesta on mahdollista tietää? Millaisia ontologisia ja epistemologisia ja tutkimuksen normatiivisuutta koskevia puutteita poliittista johtajuutta tarkastelevassa tutkimuksessa on, ja millainen poliittisen johtajuuden teoria on mahdollista rakentaa vastaamaan näihin puutteisiin?

Olemuksella tarkoitan ilmiön "ominaislaatua, perusluonnetta ja olennaisia piirteitä" (*Kielitoimiston sanakirja*) eli sitä, mikä tekee poliittisesta johtajuudesta poliittista johtajuutta. Keskeinen huomion kohteeni on siten poliittisen johtajuuden ontologia (Drath ym. 2008, 635). Samalla haluan tietää, mitä ja miten meidän on mahdollista tietää poliittisesta johtajuudesta. Toinen huomion kohteeni on siten poliittisen johtajuuden epistemologia (Crevani ym. 2010, 78–79). Pysin rakentamaan poliittisen johtajuuden teorian, joka huomioi poliittisen johtajuuden monimerkityksellisyyden ja -mutkaisuuden yhteiskunnallisena ja yhteiskuntatieteellisenä ilmiönä eli vangitsee sen olemuksen paremmin kuin

⁵ "Always, it seems, the concept of leadership eludes us or turns up in another form to taunt us again with its slipperiness and complexity." (Oma käännökseni.)

olemassa olevat poliittisen johtajuuden mallit. Samalla teoriani on määrä olla normatiivinen eli ottaa huomioon johtajuuden tutkimuksen rooli yhteiskunnan rakentamisessa. Lähestymistapani on monitieteinen: hyödynnän teoriani rakentamisessa ennen kaikkea kriittistä johtajuuden tutkimusta, joka tarkastelee johtajuuden ontologisia ja epistemologisia perusteita johtajuuden tutkimuksen valtavirrasta poikkeavilla tavoilla. Kriittisen johtajuuden tutkimuksen lisäksi perehdyn poliittista johtajuutta tarkastelemaan kirjallisuuteen. Tutkielmani lopputulos on poliittisen johtajuuden kriittinen teoria.

1.3. TUTKIMUSSUUNNITELMA

Luvussa 2 käsittelen johtajuuden tieteellistä tutkimusta. Johtajuuden yksiselitteinen määrittäminen ei ole tutkimukseni kannalta vielä tässä vaiheessa merkityksellistä, mutta käsittelen lyhyesti joitakin siitä esitettyjä määritelmiä havainnollistaakseni sen määrittämisen vaikeutta. Esittelen sitten johtajuuden monitieteistä tutkimusta ja pyrin rakentamaan kuvan tutkimuksen valtavirrasta eli sen niin kutsutusta hallitsevasta paradigmasta. Huomioni on tällöin tärkeimmissä johtajuusteorioissa ja hallitsevan paradigman keskeisissä piirteissä. Tämä luku ja siinä rakentamani kuva hallitsevasta paradigmasta toimii perustana luvun 4 analyysille.

Luvussa 3 esittelen tutkimuksessa käyttämäni menetelmälliset lähestymistavat: syntetisoivan *review*-tutkimuksen ja intuitiivisen teoretisoinnin. Ne ovat tutkimuksessani läheisesti yhteydessä toisiinsa: *review*-tutkimus palvelee intuitiivisen teoretisoinnin prosessiani auttamalla minua rakentamaan sille perustan. Intuitiivinen teoretisointi ei kuitenkaan tapahdu missään tietyssä vaiheessa tätä tutkielmaa vaan on käynnissä jatkuvasti, kuten luvussa 3 kirjoitan.

Luku 4 kattaa analyysin I, jossa tarkastelen syntetisoivan *review*-tutkimuksen avulla kriittistä johtajuuden tutkimusta. Luku 5 kattaa analyysin II, jossa tarkastelen syntetisoivan *review*-tutkimuksen avulla poliittisen johtajuuden tutkimusta. Näiden analyysien aineistona on olemassa oleva kriittinen johtajuuden tutkimus ja poliittisen johtajuuden tutkimus. Analyysin I on määrä tarjota teoriaani hyödyllistä käsitteistöä ja näkemyksiä; analyysi II osoittaa, mihin poliittisen johtajuuden tutkimuksen puutteisiin minun on teoriallani määrä puuttua. Samalla niiden tekeminen edesauttaa intuitiivista teoretisoinnin prosessiani.

Luvussa 6 rakennan analyysien perusteella synteetin eli teoriani poliittisesta johtajuudesta. Teoretisoinnissa ei kuitenkaan ole kyse vain analyysien yhdistämisestä vaan myös uusista ideoista ja intuitiosta. Valotan luvussa 6 myös omaa intuitiivista ymmärrystäni poliittisesta johtajuudesta. Luvun

toisessa osassa esitän joitakin ehdotuksia poliittisen johtajuuden kriittiseen tutkimukseen oman teoriani perusteella.

Luvussa 7 tarkastelen vielä tutkielmani keskeisiä tuloksia eli ennen kaikkea omaa poliittisen johtajuuden teoriaani. Keskustelen myös tutkimukseni tieteellisestä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä ja sovelluksista.

Tutkielmani⁶ perimmäinen tavoite on yksinkertainen, mutta tie sen saavuttamiseen on pitkä. Jotta voisin rakentaa oman teoriani poliittisesta johtajuudesta, minun on valmisteltava sille vankka perusta. Perehtyminen kriittiseen johtajuuden tutkimukseen ja poliittisen johtajuuden tutkimukseen ovat tämän perustan olennaiset osat. *Review*-tutkimus tuo perehtymiseen rakennetta ja kriittisyyttä, ja toivon, että tutkielmani selkeän vaiheittain lähestymistapa palvelee sekä minua itseäni että lukijaa. Synteesissä järjestelmällisyys lopulta väistyy luovuuden tieltä: kuten luvussa 3 esitän, intuitiolla on lähestymistavassani ja koko tutkielmassani merkittävä rooli. Pyrin tuomaan tämän roolin esille tutkielmani vaiheissa.

Tutkielmassani on siis useita vaiheita, ja ”politiikka” tulee siihen varsinaisesti mukaan vasta luvussa 5. Kaikki vaiheet kuitenkin ankkuroituvat keskeiseen huomion kohteeseen eli poliittiseen johtajuuteen ja sen ontologisiin ja epistemologisiin perusteisiin ja poliittisen johtajuuden tutkimuksen normatiivisuuteen. Ne palvelevat siten omaa teoretisoinnin prosessiani. Jotkin asiat jäävät tutkielmassani myös auttamatta vähälle huomiolle: esimerkiksi johtajuuden tutkimuksen valtavirran tuntemus on jossakin määrin välttämätöntä kriittisen tutkimuksen ja poliittisen johtajuuden tutkimuksen tarkastelulle, mutta sen perusteellinen käsitteleminen tämän tutkielman puitteissa ei ole mahdollista⁷. Kuten kaikki teoreettiset työt, tutkielmani ja sen lopputulos ovat lopulta myös vain avaus, jota on tulevaisuudessa tarpeellista kehittää eteenpäin.

1.4. TUTKIMUKSEN TEEMAT

Käytän tutkielmani eri vaiheissa jaottelua johtajuususkovaisiin ja -agnostikkoihin eräänlaisena narratiivisena työkaluna. Agnostikko-sanan keksinyt Thomas H. Huxley (1902, 239) kertoo keksineensä sen vastakohtana *gnostikoille*, jotka ”väittävät tietävänsä niin paljon jostakin, mistä [hän ei] tiedä mitään”⁸. Johtajuuden olemus ja sen asema havainnoitavissa ja tiedettävissä olevana ilmiönä on kiistelty, mutta tutkimuksen piirissä ja yhteiskunnassa on lukemattomia uskovaisia, jotka väittävät tietävänsä johta-

⁶ Työni on pääasiassa teoreettinen mutta sisältää myös tutkimusta (luvut 4 ja 5), ja kutsun tutkielmaani ajoittain yksinkertaisuuden vuoksi myös tutkimukseksi.

⁷ Esimerkiksi Bass ja Bass (2009) käyttävät siihen yleisteoksessaan yli 1000 sivua.

⁸ “[...] who professed to know so much about the very things of which I was ignorant.” (Oma käännökseni.)

juudesta paljon ja ovat mahdollisesti haluttomia kyseenalaistamaan keskeisiä opinkappaleitaan. Kriittiset tutkijat sen sijaan peräänkuuluttavat agnostista tai jopa johtajuuden tyystin kieltävää suhtautumista johtajuuteen, joskin jälkimmäinen on harvinaista (ks. etenkin Alvesson & Sveningsson 2003a). Meidän on kriittisten tutkijoiden mukaan esimerkiksi otettava huomioon se mahdollisuus, että johtajuutta ei ole lainkaan olemassa tai että siitä ainakin hyvin vaikeaa tietää mitään.

Uskovainen-sanalla on *Kielitoimiston sanakirjan* mukaan halventava sävy, jota en provokatiivisessa hengessä pyrikään kieltämään. Olen ymmärtänyt itsekin olleeni johtajuususkovainen, mutta tämän tutkielman myötä olen alkanut kyseenalaistaa omia uskomuksiani johtajuudesta. Perusajatukseni uskovainen-sanankäytön taustalla on, että eri tieteenaloilla ja julkisessa keskustelussa yleisen, vankan ja jopa kiihkeän johtajuususkon perusteet on kyseenalaistettava. Käytän tätä narratiivista työkalua kuvaamaan johtajuuden tutkimuksen valtaviirran, kriittisen johtajuuden tutkimuksen ja poliittisen johtajuuden tutkimuksen näkemyksiä johtajuudesta. Työni on laaja ja monivaiheinen, ja pyrin esimerkiksi siten pitämään sen paremmin koossa ja helpommin ymmärrettävänä.

Uskovainen–agnostikko-jaottelun lisäksi tutkimuksessani nousee esille kolme keskeistä teemaa, jotka ovat tulleet jo esille tutkimusongelmassani:

1. Poliittisen johtajuuden monimerkityksellisyys ja -mutkaisuus

Yhteiskuntatieteilijän tehtävä on – paradoksaalisestikin – sekä problematisoida että yksinkertaistaa. Tutkielmani problematisoiva tavoite on jo ilmennyt tästä johdannosta: pyrin osoittamaan, että tutkimuksessa käytettävät tavat tarkastella poliittista johtajuutta ovat puutteellisia ja että sitä ei ymmärretä tutkimuksessa riittävän syvällisesti. Vahva intuitioni on, että poliittinen johtajuus on ilmiönä monimerkityksellinen, ja pyrin omaksumaan tämän monimerkityksellisuuden osaksi omaa lähestymistapaani sen sijaan, että yrittäisin löytää poliittiselle johtajuudelle jonkin rajoittavan määritelmän. Kuten kriittisessä tutkimuksessa osoitetaan (ks. luku 4), se on mitä luultavimmin mahdotonta. Pyrin tämän problematisoinnin kautta lopulta kuitenkin tuomaan tutkimukseen ja julkiseen keskusteluun myös uutta selkeyttä ja uusia suuntia ennen kaikkea oman poliittisen johtajuuden teoriansi muodossa. Siten toteutan myös Westernin (2008) tavoitetta johtajuuden ”dekonstruoinnista” ja ”rekonstruoinnista”.

2. Poliittisen johtajuuden monitieteisyys

Johtajuus on leimallisesti monitieteinen tutkimuskohde (Kellerman & Webster 2001, 509–510; Burns 2005, 11), eikä suurta osaa johtajuuden tutkimuksesta ole mahdollistakaan sijoittaa millekään tietylle tieteenalalle. Poliittisen johtajuuden tarkastelua ei kannata siten erottaa muusta johtajuuden tutkimuksesta. Erityisesti teoretisoinnin kannalta on hyödyllistä saada teoretisoinnin kohteena olevasta

ilmiöstä mahdollisimman monipuolinen kuva. Siten minun ei myöskään kannata tehdä eroa ”oman” tieteenalani eli kansainvälisen politiikan (*International Relations*) ja muun politiikan tutkimuksen (*Political Science*) välille: suurin osa poliittista johtajuutta käsittelevästä kirjallisuudesta on mahdollista sijoittaa joko ”kansalliseen” tai ”kansainväliseen” kontekstiin, mutta tämän jaottelun ongelmat tunnustetaan yleisellä tasolla (Helms 2014, 262). Tutkimukseni alkuperäinen kohde, poliittinen johtajuus Euroopan unionissa, on kansallinen–kansainvälinen-jaottelun ongelmallisuudesta hyvä esimerkki. Myös poliittista johtajuutta käsittelevät yleisteokset sisältävät näkemyksiä sekä kansallisesta että kansainvälisestä poliittisesta johtajuudesta (Masciulli ym. 2009, toim.; Rhodes & 't Hart 2014, toim.)⁹.

Minulle voi tietenkin olla haasteellista käyttää eri tieteenalojen vaikutteita, mutta pyrin tuomaan siihen liittyvät ongelmat ja epävarmuudet esille tutkielmani eri vaiheissa. Käsittelen johtajuuden tutkimuksen monitieteisyyttä vielä luvussa 2.

3. Tutkimuksen kriittisyys tai normatiivisuus

Yhdyn työssäni Raeliniin (2011, 206), jonka mukaan johtajuuden tutkimus on väistämättä normatiivista. Koska johtajuus on erittäin suosittu idea (Avolio ym. 2009, 423; Masciulli ym. 2009, 3; Alvesson & Spicer 2012, 384) ja sitä pidetään yleensä olemukseltaan hyvänä ja tavoiteltavana (Burns 2005, 12), sen ontologisten ja epistemologisten perusteiden kyseenalaistaminen ei ole vain tieteellinen harjoitus vaan käytännöllinen, normatiivinen teko. Kriittinen johtajuuden tutkimus perustuu kriittisen teorian (*Critical Theory*) perinteeseen, jossa tutkimuksen kautta pyritään edesauttamaan yksilöiden ja yhteisöjen autonomiaa ja hyvinvointia. Johtajuuden tutkijoilla on tästä näkökulmasta velvollisuus rakentaa uudenlaisia johtajuuskäsityksiä ja -käytäntöjä. (Kezar ym. 2006b, 21–22; Western 2008, 8–9.) Kuten luvussa 4 osoitan, kriittiset tutkijat ovat kiinnittäneet huomiota esimerkiksi siihen, miten olemassa olevat johtajuuskäsitykset ja johtajuuden tutkimus voivat tuottaa ja ylläpitää sekä myönteisiä että kielteisiä sosiaalisia rakenteita.

Minulla ei ole takeita siitä, että teoreettisesta työstäni tulisi onnistunut. Jo yritys on kuitenkin tarpeellinen: kriittisten tutkijoiden mukaan johtajuuden tutkimuksen valtavirta ansaitsee tulla ravis-telluksi, ja kuten itse osoitan, niin ansaitsee myös poliittisen johtajuuden tutkimus: uskalle ei välttämättä ole perusteita. Kriittisessä johtajuuden tutkimuksessa tutkimuksen provokatiivisuus nousee usein esille tavoiteltavana piirteenä (Tourish & Barge 2010, 332; Salovaara 2011, 222), ja pyrin siihen myös itse.

⁹ Käytän työssäni politiikan tutkimusta yleisesti yleiskäsitteenä sekä politiikan tutkimukselle että kansainväliselle politiikalle.

2. JOHTAJUUDEN TIETEELLINEN TUTKIMUS

2.1. JOHTAJUUDEN MÄÄRITELMÄT

2.1.1. Johtajuuden määritelmät sanakirjoissa

Johtajuuden määritelmät sanakirjoissa havainnollistavat johtajuuden käsitteen monimerkityksellisyttä. Esimerkiksi suomen johtajan, johtamisen ja johtajuuden erojen ja yhtäläisyyksien voisi olettaa olevan yksinkertaisia: johtajia ovat ainakin muodollisissa auktoriteettiasemissa olevat henkilöt, ja johtaminen on heidän toimintaansa. Emme yleensä kuitenkaan kutsuisi *kaikkea* muodollisten johtajien toimintaa johtamiseksi, ja johtamisen ja ei-johtamisen erottelu on vaikeaa. *Johtajuuden* määrittelemineen on kokonaan oma ongelmansa: suomen kielessä ei ole selvää, viitataanko sillä asemaan, toimintaan tai johonkin muuhun. Esimerkiksi *Kielitoimiston sanakirja* määrittelee johtajuuden ”johtajan asemaksi, johtana oloksi”, mutta tämä määritelmä ei sovi esimerkiksi johdannossa esille nostamiini väitteisiin johtajuudesta Suomen hallituksessa – ellemme sitten ajattele, että hallituksessa on todella vaje ”johtajan asemista” tai ”johtajana olosta”¹⁰.

Eri kielten johtajuussanaston välillä on sekä eroja että yhtäläisyyksiä. Englanti on johtajuuden tutkimuksen valtakieli, ja englannin *leadership*-sanaa käytetään ajoittain myös muunkielisessä kirjallisuudessa (Masciulli ym. 2009, 4). *Oxford English Dictionary* määrittelee sen seuraavasti:

”The dignity, office, or position of leader, esp. of a political party; ability to lead; the position of a group of people leading or influencing others within a given context; the group itself; the action or influence necessary for the direction or organization of effort in a group undertaking. Also *attrib.*, as *leadership behaviour*, *leadership school*, *leadership skill*.”

Tämä määritelmä on *Kielitoimiston sanakirjan* johtajuuden määritelmää kattavampi ja heijastaa monia johtajuuden tutkimuksessa esitettyjä määritelmiä. Kuten Barker (1997, 347) huomauttaa, *-ship*-päätteiset englannin sanat voivat viitata sekä kykyyn tai taitoon (*craftsmanship*, *seamanship*) että suhteeseen (*relationship*, *partnership*). Semanttiselta kannalta *leadership* on siten mahdollista ymmärtää sekä kykyinä tai taitona että suhteena¹¹, mikä onkin yksi johtajuuden tutkimuksen keskeisistä jakolinjoista (ks. kappale 2.2.2).

¹⁰ Se olisi yllättävää, sillä enemmistö johtajuutta kaipaavista (*Satakunnan Kansa* 2014; *Ilta-Sanomat* 2014) suomalaisista myös kannattaa ministereiden määrän vähentämistä (*Suomenmaa* 2015).

¹¹ Myös merkitykset *office or position of leader* ja *the group itself* ovat huomionarvoisia, sillä ne tuovat omat ongelmansa esimerkiksi poliittista johtajuutta käsittelevän tutkimuksen löytämiseen, kuten totean luvussa 5. *The group itself*-merkitys viittaa *leadershipiin* esimerkiksi lauseessa *The party leadership refused to comment*.

Suomen kielen johtajuudelle tai johtamiselle on englannissa itse asiassa kaksi yleistä käännöstä: *leadership* ja *management*. *Oxford English Dictionary* määrittelee *managementin* seuraavasti:

”Organization, supervision, or direction; the application of skill or care in the manipulation, use, treatment, or control (of a thing or person), or in the conduct of something.”

Englannin kielessä esimerkiksi yrityksen tai viraston johtaja ei ole *leader* vaan *manager* (tai *director*). *Managementiin* sisältyy *leadershipiä* vahvempi oletus muodollisesta auktoriteettiasemasta ja konkreettisesta toiminnasta: se on johdettu latinan kättä tarkoittavasta *manus*-sanasta, joka on myös manuaalisen-sanan juuri (Knight 2009, 136). Suomen kielessä johtajia ovat niin yritysten ja virastojen johtajat kuin urheilujoukkueiden ”johtavat pelaajatkin” (Markkanen 2015), mikä omalta osaltaan vaikeuttaa johtajuuden määrittelemistä. Palaan *leadership–management*-keskusteluun johtajuuden tutkimuksessa seuraavassa kappaleessa.

2.1.2. Johtajuuden määritelmät tutkimuksessa

Tutkijat eivät usein edes määrittele johtajuutta omissa tutkimuksissaan: on arvioitu, että kahdessa kolmesta johtajuutta käsittelevästä tutkimuksesta niin ei ole tehty (Alvesson & Sveningsson 2003a, 362). Erilaisia johtajuuden määritelmiä on tutkimuksessa kuitenkin lukemattomia – ehkä jopa yhtä monta kuin määrittelijöitä (Salovaara 2011, 83). Johtajuutta on pidetty esimerkiksi henkilökohtaisena ominaisuutena, muodollisena tai epämuodollisena roolina, ryhmässä tapahtuvana prosessina, kykynä taivutella muita ihmisiä, vaikutusvaltana, toimintana tai käyttäytymisenä, valtasuhteena ja keinona saavuttaa tavoitteita (Bass & Bass 2009, 26).

Yuklin (1989, 253) mukaan johtajuuden lukemattomilla määritelmillä ei vaikuta olevan muuta yhteistä kuin ”vaikuttamisen prosessi” (*influence process*). Yukl itse ei pyri määrittelemään johtajuutta vaan toteaa sen vain käsittävän erilaisia vaikuttamisen tapoja: se voi olla vaikuttamista tavoitteisiin ja strategioihin; vaikuttamista siihen, että ihmiset myöntyvät näihin tavoitteisiin ja sitoutuvat niiden saavuttamiseen; vaikuttamista ryhmien ylläpitoon ja niiden identiteetin rakentamiseen; ja vaikuttamista organisaation kulttuuriin.

Bassin ja Bassin (2009, 26) mukaan johtajuuden määritelmän tulisi riippua tutkimuksen tavoitteista. He määrittelevät sen johtajuuden tutkimusta käsittelevässä yleisteoksessaan Yuklin tapaan laveasti:

”Johtajuus on vuorovaikutusta jonkin ryhmän kahden tai useamman jäsenen välillä. Siihen liittyy usein tilanteen ja ryhmän jäsenten tulkintojen ja odotusten jäsentämistä. Johtajat edistävät toimintaa, ja heidän toimintansa vaikuttaa muihin ihmisiin enemmän kuin muiden ihmisten toiminta vaikuttaa heihin. Johtajuutta on, kun yksi ryhmän jäsenistä muokkaa ryhmän muiden jäsenten motivaatiota tai kykyjä. Johtajuutta voidaan

pitää ryhmän muiden jäsenten huomion ohjaamisena tavoitteisiin ja niihin keinoihin, joilla ne voidaan saavuttaa. Tämän määritelmän perusteella pitäisi olla selvää, että kuka tahansa ryhmän jäsenistä voi jossakin määrin osoittaa johtajuutta ja että ryhmän jäsenet eroavat tässä mielessä toisistaan.”¹²

Northouse (2010, 2) on omassa yleisteoksessaan Bassia ja Bassia lyhytsanaisempi: hänelle johtajuus on ”prosessi, jossa yksilö vaikuttaa ryhmään yksilöitä, jotta ryhmä voisi saavuttaa yhteisen tavoitteen”¹³. Johtajuus ei hänen mukaansa ole johtajan ominaisuus vaan jotakin, joka tapahtuu johtajan ja seuraajien välillä: johtaja vaikuttaa seuraajiin ja seuraajat vaikuttavat johtajaan. Myöskään Northousen mukaan johtajuus ei kuulu vain muodollisille johtajille.

Leadership–management-keskustelu tuo johtajuuden määrittelemiseen omat vivahteensa. Zalesnik (1977; teoksessa House & Aditya 1997, 444) väitti 1970-luvulla, että johtajuuden tutkijat olivat siihen mennessä tutkineet lähes yksinomaan *managementia*, eivät *leadershipiä*. House ja Aditya (1997, 444–445) määrittelevät *managementin* muodollisessa auktoriteettiasemassa olevan henkilön toiminnaksi, jonka tavoitteena on saada organisaation jäsenet toimimaan tehtäviensä mukaisesti. *Managementissa* on heidän mukaansa kyse johtajien asettamien visioiden ja strategioiden toteuttamisesta ja esimerkiksi arkipäiväisten ongelmien ratkomisesta. Kuten yleiskielessä, *managementia* voidaan siten pitää *leadershipiä* muodollisempänä ja konkreettisempänä toimintana, mutta niiden välinen ero on tutkimuksessa usein kaikkea muuta kuin selvä (Salovaara 2011, 84).

Johtajuuden määrittelemisen vaikeus ei kaikkien tutkijoiden mielestä ole ongelma: esimerkiksi Kellerman ja Webster (2001, 486) toteavat, että se pakottaa tutkijat syvällisesti pohtimaan johtajuuteen liittyviä kysymyksiä ja oman tutkimuksensa rajoja. Toisaalta voidaan kysyä, tarkoittavatko esimerkiksi yleisteoksissa esitetyt johtajuuden määritelmät laveudessaan enää paljoakaan. Alvesson ja Sveningsson (2003a, 363) huomauttavat, että esimerkiksi Yuklin määritelmässä johtajuuden voisi korvata vaikka strategialla tai organisaation kulttuurilla ja määritelmä toimisi edelleen hyvin. Kriittisestä näkökulmasta ongelmat johtajuuden määrittelemisessä kertovat tutkimuksen ontologisen tason ongelmista. Palaan tähän keskusteluun luvussa 4.

¹² ”Leadership is an interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and of the perceptions and expectations of the members. Leaders are agents of change, whose acts affect other people more than other people’s acts affect them. Leadership occurs when one group member modifies the motivation or competencies of others in the group. Leadership can be conceived as directing the attention of other members to goals and the paths to achieve them. It should be clear that with this broad definition, any member of the group can exhibit some degree of leadership, and the members will vary in this regard.” (Oma käännökseni.)

¹³ ”Leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal.” (Oma käännökseni.)

2.2. JOHTAJUUDEN TIETEELLINEN TUTKIMUS

2.2.1. Johtajuuden monitieteisen tutkimusalan kehitys

Johtajuutta alettiin tutkia tieteellisesti 1900-luvun alussa, ja johtajuuden tutkimuksen historia on siten vielä verrattain lyhyt (House & Aditya 1997, 464). Siitä on tämän lyhyen historian aikana kuitenkin tullut laaja, monitieteinen ja hajanainen tutkimusala. Johtajuuden tieteellisen tutkimuksen lisäksi olemassa on ”johtajuusteollisuutta”, jossa erilaisia johtajuusoppeja myydään lukemattomien koulutusten ja oppaiden kautta ja jonka yhteydet johtajuuden tieteelliseen tutkimukseen ovat vaihtelevan läheiset (Barker 1997, 348; Rhodes & 't Hart 2014, 3). Johtajuuden tutkimusta (*Leadership Studies*) on mahdollista pitää omana tutkimusalanana (Kellerman & Webster 2001, 486), mutta tämän kokonaisuuden hahmottaminen voi olla huomattavan vaikeaa (Day & Antonakis 2012, 3). Eri tieteenalojen tutkimuksen keskiössä on sama käsite, mutta sitä tarkastellaan lukemattomista eri näkökulmista.

Johtajuuden tutkimus on leimallisesti monitieteistä (Kellerman & Webster 2001, 509–510; Burns 2005, 11). Sen keskeinen suuntaus on kuitenkin psykologiaan ja organisaatioiden tutkimukseen keskittyvä perinne. Johtajuuden tutkimus on historiallisesti ollut käytännöllisesti suuntautunutta eli läheisessä yhteydessä juuri käytännön johtajuuteen ja muodollisiin johtajiin organisaatioissa (yrityksissä). Tässä perinteessä johtajuus ja *management* voivat tulla hyvin lähelle toisiaan tai olla erottamattomia. (Bass & Bass 2009, 78.) Esimerkiksi Glynn ja Raffaelli (2010) tarkastelevat johtajuusteorioiden historiallista kehittymistä yksinomaan kolmen organisaatio- tai *management*-painotteisen tieteellisen aikakauslehden kautta ja painottavat organisaatioiden merkitystä johtajuuden kontekstina, ja kriittinen johtajuuden tutkimuskin keskittyy juuri organisaatioihin (ks. luku 4).

Poliittisen johtajuuden ja politiikan tutkimuksen asema johtajuuden tutkimuksen piirissä on mielenkiintoinen. Johtajuus käsitteenä ei esiinny klassisissa poliittisen filosofian teksteissä¹⁴, mutta johtajuuteen liittyviä kysymyksiä on käsitelty poliittisessa filosofiassa kautta historian. Johtajuus on läsnä esimerkiksi suvereniteetin ja edustuksellisuuden tarkastelussa. Edelleen juuri poliittinen johtajuus voi tulla meille ensimmäisenä mieleen, kun ajattelemme johtajuutta. (Keohane 2014, 25.) Sen tutkimus on nykyään kuitenkin sivussa monitieteisen tutkimuksen valtavirrasta (Morrell & Hartley 2006, 484). Bass ja Bass (2009, 57–58) kirjoittavat yleisteoksessaan poliittisen johtajuuden teorioista vain lyhyesti¹⁵, eikä Northouse (2010) mainitse poliittista johtajuutta omassa teoksessaan lainkaan.

¹⁴ Esimerkiksi englannin *leadership* tuli sanakirjoihin vasta 1800-luvulla (Keohane 2014, 25).

¹⁵ He lähinnä viittaavat esimerkinomaisesti marxisti-leninistien, Mao Zedongin, Saksan kansallissosialistien ja Burnsien (1979) näkemyksiin poliittisesta johtajuudesta.

Tutkijoiden usko johtajuuden tutkimuksen mahdollisuuksiin ja merkittävyyteen on vaihdellut sen historian aikana. 1970–80-luvuilla tutkimuksen piirissä esitettiin skeptisiä näkemyksiä siitä, oliko tutkimus siihen mennessä tuottanut mitään merkittäviä tuloksia – tai oliko sen ylipäänsä mahdollista tehdä niin (Salovaara 2011, 83; Day & Antonakis 2012, 4). Väitettiin jopa, että johtajuuden tutkimus ei ollut onnistunut tuottamaan *mitään* yleisesti hyväksyttyä, sovellettua ja käytännön tasolla hyödyllistä tieteellistä tietoa johtajuudesta (Alvesson & Sveningsson 2003a, 362). Yuklin (1989, 253) mukaan useimmissa keskeisissä johtajuusteorioissa katsottiin olevan merkittäviä puutteita, ja niiltä puuttui empiiristä tukea. Useiden tuhansien tutkimusten jälkeenkin niiden tulokset olivat ristiriitaisia. Burns aloitti *Leadership*-teoksensa (1979) toteamalla, että alalla tiedettiin huomattavan paljon johtajista mutta liian vähän *johtajuudesta*.

Usko johtajuuden tutkimuksen mahdollisuuksiin on sen valtavirran piirissä kuitenkin vahvistunut sitten 1980-luvun (Day & Antonakis 2012, 4). Esimerkiksi House ja Aditya (1997, 464) toteavat kirjallisuuskatsauksensa päätteeksi, että johtajuuden tutkimus on viime vuosikymmeniä ollut aidosti kumulatiivista. Salovaaran (2011, 84) mukaan heiluri on siirtynyt pessimismistä jälleen optimismiin, ja johtajuudella katsotaan jälleen olevan jopa ”elämää suurempaa selitysarvoa”. Day ja Antonakis (2012, 19) tyytyvät toteamaan, että johtajuus on edelleen haastava mutta aiempaa paremmin ymmärretty tutkimuskohde. Kuten osoitan luvussa 4, kriittisen johtajuuden tutkimuksen piirissä on kuitenkin jälleen esitetty kysymyksiä johtajuuden tutkimuksen keskeisistä perusteista.

2.2.2. Keskeiset teoriat johtajuudesta

Johtajuuden tutkimuksessa ei usein selitetä sitä, mitä *teorioilla* johtajuudesta tarkoitetaan: esimerkiksi Northouse (2010) jättää teorian käsitteen tyystin määrittelemättä, vaikka teoria-sana on hänen kirjansa nimessä ja kirjan on määrä olla yleisesitys johtajuusteorioista. Bass ja Bass (2009, 46–47) ottavat muutama askeleen pidemmälle, mutta hekin jättävät lopulta itse teoria-käsitteen määrittelemättä. Heidän mukaansa teoriat johtajuudesta pyrkivät yleensä kuitenkin selittämään johtajuuden ilmenemistä tai luonnetta ja sen seurauksia. Niissä esitetään yleensä väitteitä siitä, mitkä ainekset todella tekevät johtajuudesta johtajuutta (Drath ym. 2008, 635; Northouse 2010, 5). Siten ne sisältävät ontologisia oletuksia johtajuudesta, joskaan niitä ei aina tuoda suoraan julki.

Edes vaikutusvaltaisimpien johtajuusteorioiden yksityiskohtainen käsittely ei tämän tutkielman puitteissa ole mahdollista. Ne voidaan kuitenkin jakaa teoriaperheisiin. Jaan vaikutusvaltaisimmat teoriat kolmeen teoriaperheeseen Housen ja Adityan (1997), Glynnin ja Raffaellin (2010) ja Dayn ja Antonakisin (2012) luokitteluita soveltamalla:

1. Johtajien ominaisuuksiin keskittyvät teoriat,
2. Johtajien toimintaan ja tilanteisiin keskittyvät teoriat,
3. Johtaja–seuraaja-suhteisiin keskittyvät teoriat.

Tässä luokittelussa johtajuus on teorioiden mukaan joko johtajissa ja heidän ominaisuuksissaan, johtajissa ja heidän toiminnassaan tai johtaja–seuraaja-suhteissa (Barker 1997, 347–351). Kyseessä on yksinkertaistus erilaisista teorioista ja teoriaperheistä: etenkin kolmas luokka sisältää hyvin erilaisia teorioita. Kahden ensimmäisen luokan korostaminen kolmannen kustannuksella on kuitenkin yhteydessä sekä kriittisen johtajuuden tutkimuksen että poliittisen johtajuuden tutkimuksen tarkasteluun tässä tutkielmassa: kriittisen tutkimuksen kritiikki kohdistuu ensisijaisesti niihin, ja poliittisen johtajuuden tutkimus on näkemyksiltään lähempänä niitä kuin muita monitieteisen johtajuuden tutkimuksen teorioita (ks. luku 5). Johtajien ominaisuuksiin ja toimintaan keskittyvät teoriat ovat tutkimuksessa ja etenkin yhteiskunnassa yleisesti edelleen vaikutusvaltaisia (ks. luku 4). Teoriaperheiden järjestys luokittelussani heijastaa sitä järjestystä, jossa ne ovat syntyneet, mutta niiden kaikkien piirissä tehdään edelleen tutkimusta ja ne elävät tutkimuksen piirissä siten rinnakkain (Salovaara 2011, 84).

1. Johtajien ominaisuuksiin keskittyvät teoriat

Johtajuuden tieteellisen tutkimuksen esiaste ovat niin kutsutut suurmiesteoriat. Suurmiesteorioiden vaikutus johtajuuden tutkimuksen alkuaikojen teorioihin oli suuri, eikä se ole edelleenkään kokonaan hävinnyt tutkimuksen valtavirrasta¹⁶. Tämä vaikutus on näkynyt etenkin *managementia* painottavan tutkimuksen kehityksessä ja sen alkuaikoina, jolloin tutkimuksen ja teorioiden kautta organisaatioille pyrittiin tarjoamaan keinoja valita parhaat tai sopivimmat yksilöt johtajiksi. Siinä missä suurmiesajatelussa johtajuuden kriteereitä olivat olleet syntyperä ja karisma, johtajuuden tieteellisessä tutkimuksessa tavoitteeksi tuli aluksi valita johtajat heidän ominaisuuksiensa perusteella. Kysymys siitä, *mitkä* ominaisuudet tekevät hyvän johtajan eli erottavat johtajat muista ihmisistä, synnytti erilaisia teoreettisia koulukuntia. (House & Aditya 1997, 410; Crevani ym. 2010, 78; Salovaara 2011, 85–86.)

Johtajien ominaisuuksiin keskittyvää tutkimuksesta ovat esimerkiksi kyselytutkimukset, joissa muodollisissa johtavissa asemissa olevia henkilöitä pyydetään nimeämään ne henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka eniten auttavat heitä olemaan tehokkaita johtajia. Tätä perinnettä edustavat tutkijat pyrkivät yleensä tunnistamaan laajasti yleistettävissä olevia piirteitä. He myös olettavat, että johtajien ominaisuuksia on mahdollista kuvailla ja luokitella objektiivisesti eli että ihmiset tulkisevat niitä samalla tavalla. (Kezar ym. 2006, 6.)

¹⁶ Kriittisten näkökulmien mukaan suurmiesteorioiden vaikutus tutkimukseen voi olla suurikin (ks. esim. Barker 1997).

Johtajien ominaisuuksiin keskittyvässä tutkimuksessa tunnistetut johtajien ominaisuudet ovat vaihdelleet fyysisistä (esim. sukupuoli ja pituus) psykologisiin ominaisuuksiin (esim. älykkyys ja kunnianhimo). Näitä teorioita alettiin kritisoida 1900-luvun puolessavälissä, mutta viime vuosikymmeninä ne ovat nousseet jälleen esille. (House & Aditya 1997, 410.) Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että olemassa on tiettyjä ominaisuuksia (esim. keskimääräistä korkeampi älykkyys ja kunnianhimo), jotka erottavat johtajat muista ihmisistä. Ominaisuuksiin keskittyvän tutkimuksen tuloksia on pyritty myös yhdistämään esimerkiksi tilanteiden merkitystä painottaviin teorioihin. Tällöin tehokkaan johtajan ominaisuuksia ei pidetä samalla tavalla yleistettävänä, vaan kysymys on, millaisia ominaisuuksia tarvitaan erilaisissa tilanteissa. (House & Aditya 1997, 417–418.)

2. Johtajien toimintaan ja tilanteisiin keskittyvät teorit

Johtajien toimintaan ja tilanteisiin keskittyvät teorit muodostavat toisen vaikutusvaltaisen teoriaperheen. Toimintaan keskittyvät teorit syntyivät 1900-luvun puolessavälissä vastauksena ominaisuusteorioissa havaittuihin puutteisiin ja olivat hallitsevassa asemassa aina 1980-luvulle saakka. Näissä teorioissa on jo osittain kyse johtaja–seuraaja-suhteista, sillä niissä tarkastellaan esimerkiksi erilaisten johtamistyylien toimivuutta, jolloin keskeinen jaottelu on tulos- ja ihmislähtöisessä johtajuudessa. (House & Aditya 1997, 419–420; Crevani ym. 2010, 78.) Teoriaperheessä pyritään tunnistamaan toiminnan muotoja, jotka ovat niin ikään laajasti yleistettävissä ja joita tulkitaan samalla tavalla tulkitsijasta riippumatta (Kezar ym. 2006a, 6).

Johtajien toimintaan keskittyvässä tutkimuksessa esimerkiksi havainnoidaan muodollisissa johtavissa asemassa olevien henkilöiden toimintaa tai pyydetään heidän seuraajiaan (alaisiaan) kuvailemaan heidän toimintaansa. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tunnistettu sellaisia toimintatapoja, jotka esimerkiksi takaisivat tehokkaan johtajuuden tai seuraajien tyytyväisyyden merkittävässä määrässä erilaisia konteksteja. (House & Aditya 1997, 419–420.)

Tilanteisiin keskittyvissä teorioissa johtajien uskotaan menestyvän vain, jos he kykenevät mukauttamaan toimintansa tai tyyliinsä siihen kontekstiin, jossa he toimivat (Crevani ym. 2010, 78). Siinä missä ominaisuus- ja toimintateorit rinnastavat johtajuuden yleensä yksinomaan johtajiin (jolloin kyse on pikemminkin *johtajien* kuin johtajuuden tutkimuksesta), tilanneteorioissa johtajuus on yhdistelmä johtajien toimintaa tai ominaisuuksia ja kontekstin ominaisuuksia (Kezar ym. 2006a, 6; Morrell & Hartley 2006, 492). Seuraajat voivat olla tärkeä osa johtajuuden kontekstia, mutta heidät huomioidaan vain suhteessa johtajaan: seuraajat pääasiassa *reagoivat* johtajan toimintaan tai ominaisuuksiin. (Kezar ym. 2006a, 7).

3. Johtaja–seuraaja-suhteisiin keskittyvät teoriat

Useimmat johtajien ominaisuuksiin tai toimintaan tai tilanteisiin keskittyvät teoriat ovat johtajakeskeisiä: johtajuus rinnastuu niissä johtajiin, ja kyseessä on pikemminkin johtajien kuin johtajuuden tutkimus. Kuten todettua, nämä teoriaperheet ovat edelleen vaikutusvaltaisia, mutta teoreettinen kuva johtajuudesta on viime vuosikymmeninä myös laajentunut johtaja–seuraaja-suhteisiin keskittyvien teorioiden kautta. Niissä johtajuutta ei enää rinnasteta yksinomaan johtajiin, vaan myös seuraajia pidetään olennaisena osana johtajuuden rakentumista. Johtaja ja seuraajat kuuluvat samaan ryhmään, ja johtajuus on vuorovaikutusta heidän välillään – joskaan se ei ole yleensä tasapuolista, sillä johtaja vaikuttaa seuraajiin enemmän kuin seuraajat vaikuttavat johtajaan. (Crevani ym. 2010, 78.)

Jaottelu transaktionaaliseen (*transactional*) ja transformationaaliseen (*transformational*) johtajuuteen on johtaja–seuraaja-suhteisiin keskittyvissä teorioissa yleinen. Transaktionaalisessa johtajuudessa on kyse sopimuksellisesta suhteesta (esimies–alainen) johtajien ja seuraajien välillä, ja se muistuttaa *managementia*: siinä on kyse varsin arkipäiväisistä asioista johtajien ja seuraajien välillä¹⁷. Transformationaalissa johtajuudessa johtaja taas vaikuttaa seuraajien arvoihin, tunteisiin ja tavoitteisiin transaktionaalista johtajuutta syvemmällä tasolla. (Crevani ym. 2010, 78.) Transformationaalinen johtajuus on esimerkki niin kutsutuista symbolisista lähestymistavoista, joissa johtajien katsotaan kehystävän tai määrittelevän seuraajien todellisuutta tai vaikuttavan juuri heidän arvoihinsa, tunteisiinsa ja tavoitteisiinsa. Symbolisessa johtajuudessa voi olla kyse esimerkiksi johtajien karismasta, arvoista, autenttisuudesta ja visionäärisyydestä. (Alvesson & Sveningsson 2003, 362; Crevani ym. 2010, 78; Salovaara 2011, 86–87.)

Symbolisissa lähestymistavoissa seuraajien merkitys korostuu, sillä seuraajat tekevät johtajan: johtajat ovat karismaattisia, autenttisia tai visionäärisiä, sillä heidän seuraajansa *pitävät* heitä karismaattisina, autenttisina tai visionäärisinä. Symbolista johtajuutta tarkastelevassa tutkimuksessa kiinnitetään huomiota esimerkiksi niihin määreisiin (*attribute*), joita seuraajat liittävät johtajiin. Näissä lähestymistavoissa ei siten ole kyse samanlaisesta yleistettävyydestä kuin johtajien ominaisuuksia ja toimintaa korostavissa lähestymistavoissa. Niitä voidaan edelleen kuitenkin pitää johtajakeskeisinä: vaikka seuraajien merkitys korostuu, juuri johtaja on edelleen keskeinen toimija. Esimerkiksi karisman ja visionäärisyyden korostamisen kautta nämä lähestymistavat tulevat itse asiassa lähelle menneiden vuosikymmenten suurmiesteorioita. (Kezar ym. 2006, 7; Salovaara 2011, 91.) Kuten kriittiset tutkijat ovat huomauttaneet (ks. luku 4), tutkimus kierrättää usein hyvin vanhoja näkemyksiä johtajuudesta.

¹⁷ Transaktionaalisen johtajuus on hyvä esimerkki niistä johtajuuden määritelmistä tai malleista, joissa *leadership* ja *management* ovat käytännössä erottamattomissa.

2.2.3. Johtajuuden tutkimuksen hallitsevan paradigman keskeiset piirteet

Johtajuuden tutkimuksessa vaikutusvaltaisia teorioita ja teoriaperheitä kutsutaan usein myös paradigmoiksi (ks. esim. House & Aditya 1997). Käytän paradigman käsitettä itse kuitenkin Kezarin ym. (2006b, 15) tapaan viittaamaan niitä laajempiin perinteisiin, joiden piirissä jaetaan samat tieteenfilosofiset oletukset. Kriittinen johtajuuden tutkimus kohdistaa kritiikkinsä tutkimuksen valtavirtaa eli sen hallitsevaa paradigmaa kohtaan (Alvesson & Sveningsson 2003a, 360; Crevani ym. 2010, 84; Kelly 2014, 908). ”Valtavirta” ja ”hallitseva” eivät luonnollisesti ole kokonaan neutraaleja ilmaisuja, mutta niillä viitataan pääasiassa *yleisyyteen* eli ennen kaikkea siihen, millaiset tieteenfilosofiset oletukset ovat johtajuuden tutkimuksessa yleisimpiä.

Johtajuuden tutkimuksen hallitsevaa paradigmaa kutsutaan funktionalistiseksi tai positivistiseksi. Se perustuu realistiseen ontologiaan ja selittävään epistemologiaan: johtajuudella on siinä havainnoitavissa ja tiedettävissä oleva olemus, yleistettäviä ominaisuuksia ja ennustettavissa olevia seurauksia. Johtajuus on siten osa syy–seuraus-suhteita. Hallitsevaa paradigmaa edustavassa tutkimuksessa tarkastellaan esimerkiksi muodollisissa johtavissa asemissa olevien henkilöiden ominaisuuksia ja toimintaa, eli johtajuutta tai johtamista tarkastellaan tarkasti rajattujen, konkreettisten asioiden kautta. Paitsi yleistettäviä, johtajien ominaisuuksien ja muiden tarkasteltavien asioiden oletetaan olevat myös pysyviä. (Barker 1997, 356; Kezar ym. 2006b, 16.) Hallitsevassa paradigmassa oletetaan myös, että tutkittava ilmiö voidaan erottaa kontekstistaan ja ikään kuin eristää havainnointia ja tarkastelua varten. Sosiaaliakin tilanteita pyritään siten ”hallitsemaan”. (Barker 1997, 356; Kezar ym. 2006b, 18.)

Hallitsevaa paradigmaa edustavat tutkijat uskovat, että heidän on suunniteltava ja toteutettava tutkimuksensa niin, että heidän omat arvonsa ja uskomuksensa eivät vaikuta niihin. Tässä mielessä heidän suhtautumisensa arvoihin on neutraali. Hallitsevaa paradigmaa edustavan tutkimuksen keskeinen tavoite on kehittää yleistettävissä olevia johtajuuden periaatteita organisaatioiden käyttöön. (Kezar ym. 2006b, 16). Hallitsevan paradigman mukainen johtajuuden tutkimus tapahtuu pääasiassa *management-* ja organisaatiotutkimuksen piirissä ja ajaa teknis–rationaalisia tavoitteita (Western 2008, 20).

Positivistiset oletukset ovat taustalla useimmissa johtajien ominaisuuksia ja toimintaa, tilanteita ja johtaja–seuraaja-suhteita korostavissa teorioissa. Esimerkiksi johtajien ominaisuuksien tai toiminnan katsotaan yleensä ylittävän kontekstien rajat, ja ihmisten uskotaan tulkitsevan niitä samalla tavalla (mikäli tulkitsemista edes tapahtuu). Tilanteita painottavat teoriat kiinnittävät huomiota tilanteiden eroihin ja niiden asettamiin vaatimuksiin johtajia kohtaan, mutta niidenkin oletus yleensä on, että tilanteet tulkitaan samalla tavalla. (Kezar ym. 2006, 18.)

Hallitsevaa paradigmaa on mahdollista kritisoida esimerkiksi siitä, että se ei ota huomioon erilaisia kulttuureita (Kezar ym. 2006b, 17–18.) Johtajuuden tutkimuksen valtavirta perustuu edelleen oletuksiin, jotka heijastavat teollistunutta länsimaista kulttuuria. Housen ja Adityan (1997, 410) mukaan lähes kaikki vallalla olevat, hallitsevaa paradigmaa edustavat teorit ovat peräisin Yhdysvalloista, ja myös suurin osa tutkimuksesta on leimallisesti yhdysvaltalaisista: se keskittyy yksilöihin, painottaa seuraajien (alaisten) velvollisuuksia heidän oikeuksiensa sijaan, odottaa hedonismia velvollisuudentunnon tai altruismin sijaan ja painottaa työn keskeisyyttä, demokraattisia arvoja ja rationaalisuutta. On luultavaa, että useimmat hallitsevaa paradigmaa edustavat tutkimukset ovat hyvin kulttuurisidonnaisia (House & Aditya 1997, 462).

Johtajuuden tutkimus on myös hallitsevan paradigman sisällä keskittynyt voimakkaasti kahteen johtajuuden malliin: valvonnalliseen (*supervisory*) johtajuuteen ja ”suunnan, merkityksen ja ohjauksen” antamista korostavaan johtajuuteen. Pääasiassa näissä kahdessa suuntauksessa on kyse edellä mainituista transaktionaalista ja transformationaalista johtajuudesta. (House & Aditya 1997, 445.) Kuten todettua, valvonnallinen johtajuus tulee lähelle *managementia*, ja sen tutkimuksen suosiota on mahdollista selittää myös sillä, että se on verrattain helppoa: käytännössä huomio on tällöin suorissa esimies-alainen-suhteissa (Barker 1997, 356). Housen ja Adityan (1997, 445) mukaan on kuitenkin yllättävää, että esimerkiksi strategiseen johtajuuteen eli organisaatioissa tapahtuvaan johtamiseen, jossa ei ole kyse suorista esimies-alainen-suhteista, on kiinnitetty vain vähän huomiota.

Suurimmassa osassa hallitsevaa paradigmaa edustavaa tutkimusta käytetään määrällisiä tutkimusmenetelmiä (Salovaara 2011, 99). Esimerkiksi Glynn ja Raffaelli (2010, 387) havaitsivat katsauksessaan, että lähes 85 prosenttia kaikista tutkimuksista kolmessa heidän tarkastelemassaan tieteellisessä aikakauslehdessä perustui jonkin määrällisen menetelmän käytölle. Johtajuuden tutkimuksessakin määrälliset menetelmät soveltuvat etenkin olemassa olevien teorioiden testaamiseen ja maltilliseen kehittämiseen, mikä omalta osaltaan voi ylläpitää tiettyjen teorioiden hallitsevaa asemaa tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus on yleistymässä (Alvesson & Sveningsson 2003, 362), mutta suurin osa laadullisesta tutkimuksesta perustuu vain kahden laadullisen menetelmän, haastatteluiden ja laadullisten kyselytutkimusten käytölle (Glynn & Raffaelli 2010, 387).

Kuten todettua, kaikki hallitsevaa paradigmaa edustava johtajuuden tutkimus ei ole luonnollisesti ole samanlaista, ja myös sen piirissä on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota esimerkiksi seuraajien merkitykseen, kulttuurisiin eroihin ja niin kutsuttuun jaettuun johtajuuteen (*dispersed leadership*). Johtajuutta pidetään siten aiempaa monimutkaisempana ilmiönä, ja sitä pyritään lähestymään aiempaa holistisemmin. (Avolio ym. 2009, 442–443.)

3. TUTKIELMAN MENETELMÄLLISET LÄHESTYMISTAVAT

3.1. SYNTETISOIVA *REVIEW*-TUTKIMUS

3.1.1. Syntetisoivan *review*-tutkimuksen perusteet

Syntetisoiva *review*-tutkimus on tutkimusmenetelmä, jonka avulla on mahdollista järjestelmällisesti katsastaa, kriittisesti arvioida ja lopulta syntetisoida tieteellistä kirjallisuutta jostakin tietystä aiheesta. Kriittisen synteessin kautta aiheeseen on mahdollista tuottaa uusia, hedelmällisiä näkökulmia. (Torraco 2005, 356.) Kirjallisuuskatsaukset ovat tärkeä osa lähes kaikkia tieteellisiä tutkimuksia, mutta hienostuneimmillaan eli *review*-tutkimuksen muodossa ne ovat myös itsenäinen yhteiskuntatieteellinen tutkimusmenetelmä (Torraco 2005, 364; Kallio 2006, 18; Salminen 2011, 39).

Review-tutkimusta kutsutaan kirjallisuudessa eri nimillä. Suomenkielisissä lähteissä puhutaan yleensä kirjallisuuskatsauksista (ks. esim. Salminen 2011), joka onkin yksinkertaisin suomennos englannin *literature review*'stä. ”*Review*-tutkimus” on peräisin Kalliolta (2006), ja olen päättänyt omaksua sen omaan tutkimukseeni, sillä sanalla ”katsaus” ei ole samaa painoa ja samoja merkityksiä kuin englannin *review*'llä. Jälkimmäiseen sisältyy oletus paitsi katsastamisesta myös kriittisyydestä, joka on *review*-tutkimuksen olennainen piirre¹⁸.

Englanninkielisessä kirjallisuudessa *literature review* voi olla esimerkiksi *narrative* (Baumeister & Leary 1997), *integrative* (Torraco 2005) tai *synthesizing* (Cooper 1998). Narratiivisuus on tärkeä *review*-tutkimuksen piirre: onnistunut *review*-tutkimus luo aiheestaan mielenkiintoisen narratiivin eikä siten ole vain luettelomainen katsaus. Omassa tutkimuksessani käytän esimerkiksi uskovaiset–agnostikot-narratiivia tutkijoiden johtajuutta koskevien ontologisten ja epistemologisten käsitysten hahmottamiseen. Toisaalta narratiivisuus ei ole ainakaan omaa tutkimustani *määrittävä* tekijä. Integraation ja synteessin merkitykset ovat samankaltaisia, mutta jälkimmäinen sisältää vahvemman oletuksen ”eri näkökantojen kokoamisesta yhtenäiseksi näkemykseksi” (*Pienehkö sivistyssanakirja*), minkä vuoksi olen itse päättänyt kirjoittamaan juuri *syntetisoivasta* tutkimuksesta. Huomionarvoista kuitenkin on, että minunkin tavoitteeni on synteesi, joka on *enemmän* kuin vain osiensa summa.

Review-tutkimukset palvelevat tieteellistä tutkimusta luomalla siltoja lukijan ja hajanaisen tutkimuskentän välille (Baumeister & Leary 1997, 311). Jo verrattain yksinkertaiset kirjallisuuskatsaukset voivat

¹⁸ ”Arvostelu” on ”katsauksen” ohella *review*'n toinen suora suomennos (*movie review*, ”elokuva-arvostelu”), ja toisin kuin ”katsaus”, se sisältää oletuksen kriittisyydestä. Se kuitenkin samalla menettää katsastamisen merkityksen. Omalla tavallaan kömpelö ”*review*-tutkimus” lienee lopulta huonoista vaihtoehdoista vähiten huono.

luoda tietystä aiheesta tehtyyn tutkimukseen onnistuneen yleiskatsauksen ja tiivistää siitä esiin olennaisen. Ne ovat siten tärkeitä nykytieteessä, jossa tutkijan voi olla vaikea seurata jopa oman erityisalansa tutkimusta. Julkaisemisen keskeisyys nykyajan tiedemaailmassa ajaa tutkijoita tarttumaan hyvin rajattuihin kysymyksiin – tutkimuksia saatetaan jopa tarkoituksellisesti pirstoa palasiksi, jotta niissä olisi enemmän julkaistavaa. (Kallio 2006, 18–19; Mustajoki 2015, 37.) *Review*-tutkimukset ovat yksi tapa edesauttaa sitä, että tutkimuksesta ei muodostu vain heikosti yhteen parsittua tilkkutäkkiä. (Cooper 1998, 1–2; Kallio 2006, 18–19.)

Syntetisoiva tutkimus uudistaa tutkimusalan diskurssia, sillä sen kritiikki ei kohdistu mihinkään yksittäiseen tutkimukseen vaan teoriaan tai muuhun laajaan näkökulmaan (Kallio 2006, 19–20). Tutkimusalan diskurssia on esimerkiksi se, miten tutkijat väittävät, että tiettyä aihetta ei ole tutkittu kunnolla tai riittävästi¹⁹. Tällaiset väitteet ovat artikkeleiden johdannoissa eli tavanomaisissa kirjallisuuskatsauksissa yleisiä, eikä lukija huomaa aina kyseenalaistaa niitä. Tutkijat eivät välttämättä kuitenkaan ole päätyneet näihin johtopäätöksiin järjestelmällisen tutkimuksen kautta, ja meillä kaikilla on kiusaus korostaa tutkimuksemme erityislaatusuutta tai tarpeellisuutta. Järjestelmällisessä *review*-tutkimuksessa lukijalla on ainakin jossakin määrin paremmat mahdollisuudet arvioida, onko esitetyille väitteille perusteita.

Yksinkertaisimmillaan kirjallisuuskatsaukset ovat tutkimuksen tausta-aineistoa: hyödyllisiä mutta eivät tutkimuksen keskiössä tai muistamisen arvoisia. Syntetisoivan *review*-tutkimuksen on sen sijaan synnyttävä selkeästä *tarpeesta*: sen on korjattava jokin puute tietyn aiheen tutkimuksessa ja siten tuotettava sille selkeää lisäarvoa. Ei riitä, että tutkija itse on kiinnostunut aiheesta tai arvelee sen olevan mielenkiintoinen lukijalle. *Review*-tutkimukset voivat olla tarpeellisia esimerkiksi silloin, kun tutkimuksessa esiintyy keskenään ristiriitaisia tuloksia, tutkimuksen trendit ovat muuttumassa tai tutkimuskenttä on hajanainen. (Torraco 2005, 358–359.)

3.1.2. Syntetisoivan *review*-tutkimuksen tavoitteet

Mitä tahansa kirjallisuuskatsauksia ei siis ole soveliaista kutsua *review*-tutkimukseksi. Esimerkiksi Baumeister ja Leary (1997, 312) esittävät kirjallisuuskatsauksille joukon tavoitteita, joista kunnianhimoisin on teorianmuodostus. Tutkimuksen tekijä pyrkii tällöin rakentamaan uuden teorian tai määrittelyn jostakin tietystä ilmiöstä. Varsinaisen *review*-tutkimuksen tehtävänä on tällöin luoda se konteksti, jossa teorioita on mahdollista kuvailla ja arvioida. Baumeisterin ja Learyn jatkumon toiseksi

¹⁹ Esimerkiksi luvun 5 *review*-tutkimuksessa tarkastelemieni tutkijoiden mukaan poliittinen johtajuus on joko erittäin suosittu (Ahlquist & Levi 2011, 2) tai verrattain unohdettu (Morrell & Hartley 2006, 484; Junquera & Fernández 2011, 24) tutkimuksen kohde.

kunnianhimoisin tavoite, olemassaolevien teorioiden arviointi, on olennainen osa teoretisointia mutta voi olla tutkimuksen tavoite myös itsessään. Kallion (2006, 22) samankaltaisen, kirjallisuuskatsausten tavoitteita hahmottavan jatkumon syvällisessä päässä ovat esimerkiksi tutkimuksen ontologisiin ja epistemologisiin perusteisiin, kiistanaiheisiin ja vastaamattomiin kysymyksiin keskittyvät työt.

Review-tutkimukseksi on aiheellista kutsua tutkimuksia, jotka sijoittuvat Baumeisterin ja Learyn ja Kallion jatkumoilla niiden kunnianhimoiseen tai syvälliseen päähän. Tällaisetkin tutkimukset käytännössä kuitenkin toteuttavat myös muita jatkumoille sijoittuvia tavoitteita eli kartoittavat tutkimuksen tilaa, osoittavat sen ongelmia ja kuvailevat sitä historiallisesti – aivan kuten tavalliset kirjallisuuskatsaukset esimerkiksi pro gradu -tutkielmissa. Omassa tutkielmassani luku 2 on pintapuolinen, kuvaileva kirjallisuuskatsaus.

Varsinaisen syntetisoivan *review*-tutkimuksen avulla on mahdollista tehdä teoreettisella tasolla laajempia johtopäätöksiä kuin yksittäisissä empiirisissä tutkimuksissa. Tutkija voi *review*-tutkimuksessa kiinnittää huomiota yhteyksiin eri tutkimusten välillä ja kehittää niistä edelleen synteisiä. (Baumeister & Leary 1997, 311–313.) *Review*-tutkimuksessa on määrä nähdä metsä puilta: myös yksittäisistä puista eli tutkimuksen kautta syntyvän synteessin kanssa tavalla tai toisella ristiriitaisista aineiston osista on tutkimuksessa suotavaa kirjoittaa, mutta ne eivät välttämättä ole merkki synteessin virheellisyydestä (Kallio 2006, 23).

Review-tutkimusta käytetään pääasiassa laadullisen aineiston eli esimerkiksi teorioiden, tulkintojen ja johtopäätösten tarkasteluun ja syntetisointiin, ja se erotetaan kirjallisuudessa yleensä määrällisen tutkimuksen syntetisointiin soveltuvasta *meta-analyysistä* (Kallio 2006, 19). Meta-analyysi on sopiva menetelmä silloin, kun olemassa on tutkimuksia, jotka testaavat samaa hypoteesia määrällisin menetelmin (Baumeister & Leary 1997, 312). Meta-analyyseja tehdään paljon esimerkiksi ilmasto- ja lääketieteissä²⁰. Yhteiskuntatieteissä menetelmien ja mitta-asteikkojen yhteensovittamattomuus on usein este hedelmällisten meta-analyysien tekemiselle. Sekä *review*-tutkimusta että meta-analyysia voidaan kuitenkin kutsua syntetisoivaksi tutkimukseksi, jolle ominaista on päätelmien tekeminen aiemman tutkimuksen sisällöstä. (Kallio 2006, 19–20.)

Syntetisoiva *review*-tutkimus soveltuu sekä vakiintuneiden että uusien tutkimusaiheiden käsittelyyn. Vakiintuneista aiheista tehdyissä tutkimuksissa on yleensä kyse niiden käsitteellistämistä uudella tavalla, kun taas uusista aiheista tehdyissä tutkimuksissa vastataan yleensä tarpeeseen aiheen katta-

²⁰ Tässä luvussa lainaamastani kirjallisuudesta Baumeister ja Leary (1997) edustavat psykologiaa, Torraco (2005) *human resource* -tutkimusta, Kallio (2006) ja Salminen (2011) hallintotieteitä ja Cooper (1998) yleistä yhteiskuntatieteellistä tutkimusta. Kaikki artikkelit ovat kuitenkin sovellettavissa yleiseen laadulliseen yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen.

vasta käsitteellistämisestä ja kasvamassa olevan kirjallisuuden synteesisistä. Olipa kyseessä sitten vakiintunut tai uusi tutkimusaihe, oletus on, että tutkimukseen rakennetaan *review*-tutkimuksen kautta uusi näkökulma. (Torraco 2005, 357–358.)

Review-tutkimuksen avulla on mahdollista osoittaa, että alalla tiedetään vähemmän kuin on uskottu. Esimerkiksi jonkin toistuvan ongelman vuoksi tutkimustulokset eivät välttämättä olekaan niin ratkaisevia kuin alalla on uskottu. Baumeister ja Leary (1997, 314) viittaavat tutkimuksessa esiintyvällä keskeisellä ja toistuvalla ongelmalla pääasiassa johonkin menetelmälliseen ongelmaan psykologisessa tutkimuksessa, ja juuri tällaisia ongelmia ei laadullisessa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa luultavasti esiinny. Myös laadullisessa tutkimuksessa voi kuitenkin olla keskeisiä ja toistuvia ongelmia tai puutteita, jotka yleisesti heikentävät tutkimusta. Kuten luvussa 4 osoitan, esimerkiksi kriittisen johtajuuden tutkimuksen keskeisiä väitteitä on, että jotkin johtajuuden tutkimuksen valtavirran keskeisistä ontologisista ja epistemologisista olettamuksista ovat puutteellisia.

Review-tutkimus voi siis horjuttaa itsestäänselvinä pidettyjä käsityksiä tai tehdä näkyviksi asioita, jotka eivät ole aiemmin olleet tutkimuksessa näkyvillä (Torraco 2005, 362). Tässä mielessä sen tavoitteet voivat olla jopa provokatiivisia: se ravistelee olemassaolevaa tutkimusta. Onnistunut *review*-tutkimus tuottaa tutkimukseen uusia ideoita ja suuntia ja toimii siten perustana aiheen tutkimukselle tulevaisuudessa. (Torraco 2005, 364.)

3.1.3. Syntetisoivan *review*-tutkimuksen käytännöt

Tutkijan valta on *review*-tutkimuksissa suuri, sillä yleistä mallia niiden tekemiseen ei ole (Cooper 1998, 1; Torraco 2005, 359). Kuten on tyypillistä laadullisille tutkimusmenetelmille, lopullisten ratkaisujen tekeminen ja niiden perusteleminen jää *review*-tutkimuksessa tutkijan oman harkinnan varaan (Kallio 2006, 27). *Review*-tutkimus siis osittain rakentuu tutkijan ”pohdinnan ja oivallusten” varaan (Kallio 2006, 21), ja tutkijan subjekti vaikuttaa *review*-tutkimuksessa niin aineiston valintaan kuin sen tarkasteluunkin, mutta tutkijan on kriittisesti arvioitava menetelmällisiä perusteitaan. (Kallio 2006, 26–27.)

Review-tutkimukselle on mahdollista asettaa neljä periaatetta: järjestelmällisyys, avoimuus, kattavuus ja toistettavuus. Nämä periaatteet ovat tutkimuksen luotettavuuden ja arvioitavuuden kannalta ratkaisevia. (Fink 2005; teoksessa Kallio 2006, 25.) Oman *review*-tutkimukseni kahdessa ensimmäisessä osassa eli analyyseissa I ja II pyrin noudattamaan järjestelmällisyyden, avoimuuden ja kattavuuden periaatteita mahdollisimman tunnollisesti: kerään järjestelmällisellä tavalla kattavan aineiston ja esitän valintojeni perusteet ja tutkimukseni vaiheet lukijalle avoimesti.

Review-tutkimukseni kolmannen osan eli synteessin osalta näiden periaatteiden toteutuminen ei ole yhtä yksinkertainen kysymys, sillä oma pohdintani nousee siinä keskeiseen rooliin. Tällöin kyse ei enää niinkään ole *review*-tutkimuksesta vaan teoretisoinnista, ja käsittelen näitä lähestymistapoja tässäkin luvussa erillään. Syntetisoivan *review*-tutkimuksen neljäs periaate, toistettavuus, ei yleisesti toteudu omassa tutkimuksessani: vaikka valotan esimerkiksi aineiston kokoamista koskevia valintojani lukijalle, oma harkintani on korostunut tutkimukseni vaiheissa siinä määrin, että sen tarkka toistaminen ei olisi ulkopuoliselle mahdollista. Toisaalta toistettavuus päteneekin paremmin määrällisen tutkimuksen arviointiin keskittyvään meta-analyysiin kuin laadulliseen *review*-tutkimukseen.

Kallio (2006, 23) jakaa syntetisoivan *review*-tutkimuksen viiteen vaiheeseen: (1) tutkimusongelman määrittäminen, (2) aineiston kokoaminen, (3) aineiston analyysi, (4) aineiston synteesi ja (5) argumentaation rakentaminen. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti näitä vaiheita ei yleensä ole mahdollista selkeästi erottaa toisistaan, vaan ne ovat syklisessä suhteessa toisiinsa:

1. Tutkimusongelman määrittäminen

Review-tutkimusta suunnittelevalla tutkijalla on oltava laaja tietämys tutkimusaiheestaan ja sen kautta olettaen siitä, missä uusille näkökulmille olisi tarvetta (Torraco 2005, 359). Olennaista on määritellä tutkimusongelma ja perustella, miksi *review*-tutkimus sopii sen tarkasteluun (Torraco 2005, 357; Kallio 2006, 22). Tutkijan on tehtävä tutkimuksensa asetelma selväksi sekä itselleen että lukijalle (Torraco 2005, 359–360); sen ydin ei saa tulla esille vasta sen päätteeksi (Baumeister & Leary 1997, 316).

2. Aineiston kokoaminen

Aineiston kokoaminen on ratkaisevan tärkeä osa *review*-tutkimusta (Kallio 2006, 23). *Review*-tutkimuksella ei ole empiiristä ensikäden aineistoa, vaan sen aineistona on aiempi tutkimus aiheesta (Torraco 2005, 360; Kallio 2006, 21). Kuten Kallio (2006, 21) toisaalta huomauttaa, ”käytännössä kaikkien tutkimusten argumentaatio rakentuu aina jossakin määrin muiden tutkijoiden aiempien julkaisujen varaan”. Tutkijan on joka tapauksessa koottava mahdollisimman edustava aineisto. Edustavuuden arvioinnissa tutkijan subjekti korostuu, mutta valotan itsekin luvuissa 4 ja 5 käsityksiäni aineistoni edustavuudesta ja sen kokoamisessa tekemistäni valinnoista.

Kallion (2006, 23) mukaan aineiston kokoaminen voi usein jatkua koko tutkimuksen ajan, sillä merkityksellistä aineistoa löytyy helposti lisää. Salminen (2011, 25) on samaa mieltä: aineiston kokoaminen ei ole aina lineaarinen prosessi, vaan tietoa voi löytyä myös vähitellen. Tutkijan on mahdollista korjata hakujaan niihin suuntiin, mistä merkityksellistä aineistoa on saatavilla. Salminen kutsuu tätä menetel-

mää marjanpoiminnaksi (*berrypicking*), jossa tutkija pyrkii aina kohti aineiston hedelmällisimpiä esiintymiä.

3. Aineiston analyysi

Review-tutkimus on järjestelmällistä ja ongelmalähtöistä, ja tutkija tarkastelee aineistoaan selkeästi määritellyn linssin kautta. Koska *kaiken* jotakin aihetta koskevan tutkimuksen tarkastelu on *review*-tutkimuksessakin mahdollista vain harvoin, tutkijan valitsema linssi ohjaa sekä aineiston valintaa että sen tarkastelua. Onnistunut *review*-tutkimus esittää kirjallisuudesta narratiivin tarkastelemalla sitä kriittisesti ja tekemällä siitä johtopäätöksiä. (Torraco 2005, 361.)

Aineiston kriittisessä arvioinnissa on yksinkertaistetusti kyse siitä, miten hyvin olemassaoleva tutkimus esittää tutkimuksen kohteena olevan ilmiön. Tarkastelu voi alkaa aiheen purkamisella osiinsa, eli tutkija voi tarkastella sen alkuperää, historiaa ja siihen liittyviä keskeisiä käsitteitä. (Torraco 2005, 362.) Tätä vaihetta ei voida pitää erityisen kriittisenä, ja olen esimerkiksi itse esitellyt johtajuuden tutkimuksen valtavirtaa luvussa 2, erillään varsinaisesta *review*-tutkimuksestani luvuissa 4–6. Varsinaisessa analyysissä tutkijan on kriittisesti tarkasteltava aineistoa tutkimusongelmansa perusteella.

Tavallinen haaste analyysissä on tasapainottelu ylimalkaisuuden ja yksityiskohtaisuuden välillä. *Review*-tutkimuksen aineisto on usein laaja, eikä tutkija voi esitellä jokaista käsiteltävää tutkimusta yksityiskohtaisesti. Samalla ne on kuitenkin esitettävä totuudenmukaisesti ja edustavasti. Keskeistä on, että *review*-tutkimuksen tavoitteena on synteesi: tutkijan on keskityttävä siihen kokonaisuuteen, ja tehtävä se selväksi myös lukijalle. (Baumeister & Leary 1997, 316–317.) Tasapainottelu ylimalkaisuuden ja yksityiskohtaisuuden välillä on läsnä myös omassa työssäni: aineistoni on laaja, minkä vuoksi en voi kiinnittää huomiota kaikkiin sen yksityiskohtiin. Tarkastelen sitä sen sijaan oman linssini kautta ja pyrin nostamaan siitä esille oman teoretisointini kannalta olennaisen.

4. Aineiston synteesi

Synteesissä on määrä sekä yhdistellä analyysin tuloksia että tuoda mukaan uusia ideoita. Torracon (2005, 362) mukaan siinä on kyse luovasta toiminnasta, jonka tuloksen on määrä olla erityinen, alan perusteelliseen tuntemukseen perustuva kontribuutio, esimerkiksi uusi teoria tai tutkimusohjelma. Tutkimuksen tekijä ei saisi milloinkaan pysähtyä nykyhetkeen eli olla pohtimatta työnsä tulosten merkitystä ja sovelluksia aiheen tutkimukselle tulevaisuudessa (Baumeister & Leary 1997, 320). ”Olemassaolevasta tutkimuksesta luodaan uutta tietoa kriittisen analyysin kautta; synteesissä jatketaan tästä ja rakennetaan uusia näkökulmia aiheeseen kokonaisuutena”, Torraco (2005, 362) summaa.

Syntetisoivaa *review*-tutkimusta käsittelevässä kirjallisuudessa itse synteesi jää kuitenkin vähälle huomiolle. Esimerkiksi Torraco (2005) ei erittele, mitä hän ”luovalla toiminnalla” varsinaisesti tarkoittaa tai mistä ”uusien ideoiden” on määrä tulla. Kirjallisuudessa *review*-tutkimusta käsitelläänkin kapeammin kuin kirjoittajat antavat itse ymmärtää: Baumeisterin–Learyn ja Kallion katsaus-ten tavoitteita käsittelevien jatkumoiden kunnianhimoista ja syvällistä päätä ei kehitetä riittävän pitkälle. *Review*-tutkimus soveltuu teoretisoinnin perusteiden rakentamiseen, mutta tutkijan on haettava vaikutteita teoretisointiinsa myös muualta.

5. Argumentaation rakentaminen

Kuten kaikissa tutkimuksessa, tutkijan tulee lopulta rakentaa argumentaationsa. Selvää kuitenkin on, että tämä vaihe on käynnissä tutkimuksen kaikkien vaiheiden aikana.

Kallion (2006, 26) mukaan se, täyttääkö *review*-tutkimus lopulta tutkimusmenetelmän tunnuspiirteet riippuu siitä, mitä tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan. Hän toteaa, että *review*-tutkimuksissa tukea esitetyille väitteille haetaan menetelmällisen täsmällisyyden sijaan ”retorisen vakuuttamisen keinoin” ja että ”argumentaation pätevyyden kriteerinä toimii [...] paremminkin tutkimuksen kommunikaatiivinen vaikuttavuus ja tutkimustulosten intersubjektiiivinen hyväksyttävyyys kuin päättelyn tekninen luotettavuus”. Tässä mielessä *review*-tutkimus täyttää Kallion (2006, 27) mukaan ”metodihengen” siinä missä muutkin laadulliset tutkimusmenetelmät.

Kallio kuitenkin osittain sahaa tässä oksaa omien jalkojensa ja *review*-tutkimuksen alta: kuten osoitan seuraavassa kappaleessa, *review*-tutkimus itsessään ei vaikuta saavuttavan sille asetettavia kaikkein kunnianhimoisimpia tavoitteita, mutta ongelma on ehkä pikemminkin siitä kirjoittavissa tutkijoissa, ei *review*-tutkimuksessa itsessään. *Review*-tutkimuksen synteesivaiheen menetelmällistä ohuutta on mahdollista korjata hakemalla vaikutteita laajemmasta teoretisointia koskevasta kirjallisuudesta ja yhdistämällä niitä *review*-tutkimuksen perusteisiin. Tällöin *review*-tutkimus voi olla varteenotettava teoretisoinnin työkalu. Samalla on todettava, että *review*-tutkimus voi olla hyödyllinen tutkimusmenetelmä jo vähemmän kunnianhimoisemmissa muodoissaan, ja Kallion puheet ”tutkimuksen kommunikaatiivisesta vaikuttavuudesta ja tutkimustulosten intersubjektiiivisesta hyväksyttävyydestä” argumentaation pätevyyden kriteereinä ovat paitsi vaikeasti ymmärrettäviä myös harhaanjohtavia.

3.1.3. Syntetisoivan *review*-tutkimuksen soveltuminen omaan tutkimukseeni

Review-tutkimus tarjoaa minulle järjestelmällisen tavan perehtyä minulle merkittävään tutkimukseen. Sen avulla voin rakentaa kattavan tietämyksen sekä kriittisestä johtajuuden tutkimuksesta että poliittisen johtajuuden tutkimuksesta, ja tämän tietämyksen perusteella minun on mahdollista lähteä rakentamaan omaa teoriaani. Kuten osoitan tämän luvun toisessa osassa, teoretisointi ilman kunnollista perustaa ei olisi mahdollista. Myös poliittisen johtajuuden monimerkityksellisyys, -mutkaisuus ja -tieteisyys tukevat *review*-tutkimuksen tarvetta: tutkimuksissa voidaan esimerkiksi kirjoittaa nimellisesti samasta ilmiöstä, mutta näkemykset siitä vaihtelevat huomattavasti – ilman, että tätä huomioidaan suoraan. Monitieteinen, kattavaan aineistoon perustuva lähestymistapa on minulle siten välttämätön. Syntetisoiva *review*-tutkimus tarjoaa siis vankan perustan teoretisoinnille, mutta itse teoretisointi eli se, miten käytän analyysin kautta hankkimiani aineksia ja tuon synteysiini uusia ideoita, jätetään kirjallisuudessa vähälle huomiolle. Siksi perehdyn teoretisointiin vielä erikseen.

3.2. INTUITIIVINEN TEORETISOINTI

3.2.1. Intuitiivisen teoretisoinnin perusteet

Isaac Asimov kirjoittaa esseessään *The Eureka Phenomenon* (1971) tavastaan ratkaista visaisia ongelmia. Hän kertoo esimerkiksi kirjoitustyössään silloin tällöin kohtaavansa pulmia, joita hän ei kertakaikkiaan kykene ratkaisemaan. Tällöin hän menee aina elokuviin – katsomaan toimintaelokuvan, jonka seuraaminen ei vaadi lainkaan järjenkäyttöä. Elokuvaa katsoessaan Asimov yrittää välttää ongelman ajattelemista. Mutta kun hän lopulta tulee ulos elokuvasalista, hän tietää poikkeuksetta, miten pulma tulee ratkaista.

Asimovin mukaan ajatteleminen on samanlainen ilmiö kuin hengittäminen: osaamme ajatella sekä tietoisesti että tiedostamatta, eikä tietoinen ajatteleminen välttämättä ole sen tehokkaampaa kuin tietoinen hengittäminenkään. Tietoinen keskittyminen johonkin ongelmaan voi viedä ajattelijan lopulta umpikujaan, josta ei ole mahdollista löytää ulospääsyä tietoisien ajattelun avulla. Mutta kun päästämme ongelmastamme irti, tiedostamaton ajattelumme ottaa vallan ja luo uusia tapoja yhdistellä asioita. ”Ratkaisu löytyy, kun *luulemme* että emme ajattele”²¹, Asimov kirjoittaa.

Asimov uskoo, että juuri tätä tiedostamatonta ajattelua on kiittäminen yllättävistä intuitiivisista oivalluksista – niistä hetkistä, jolloin esimerkiksi TV-salapoliisi tai -lääkäri lopettaa lauseensa yllättäen kesken ja jää tuijottamaan kaukaisuuteen. Asimov kutsuu näitä oivalluksia *heureka*-ilmiöksi

²¹ ”The solution will then come while you *think* you are *not* thinking.” (Oma käännökseni.)

Arkhimedeen tunnetun, kylvyssä saadun oivalluksen mukaan. Ilmaisui ”Heurēka!” tarkoittaa ”Olen löytänyt sen!”

Tieteellisessä teoretisoinnissa on kyse juuri tällaisista oivalluksista ja niiden mahdollistamisesta: se on tilaisuus hyödyntää mielikuvitusta ja intuitiota. Teoretisoinnin ei tule seurata tiukkoja sääntöjä, vaan tieteen sääntöjen noudattamiseen tulee kiinnittää huomiota vasta, kun teorioita aletaan testata (Swedberg 2014, 6). Rakennan omassa tutkimuksessani perustan teoretisoinnille syntetisoivan *review*-tutkimuksen avulla, mutta jotta voisin tuottaa valaisevan ja uskottavan teorian, minun on myös uskallettava antaa aikaa ja tilaa omille *heureka*-hetkilleni. Niiden avulla minun on mahdollista tehdä rakentamastani synteesisistä enemmän kuin vain osiensa summa.

Intuitio tarkoittaa ”sisäistä näkemystä, vaistonvaraista tajuamista” (*Kielitoimiston sanakirja*). Omassa työssäni intuitiolla on jo ollut merkittävä rooli muun muassa siinä, miten olen *tuntenut*, että poliittinen johtajuus saattaa olla monimerkityksellisempi ja -mutkaisempi ilmiö kuin sitä tarkasteleva tutkimus ja julkinen keskustelu antavat ymmärtää – ja että poliittisen johtajuuden teoriassa olisi siten kehitettävää. Samoin olen *tuntenut*, että tämä kehittäminen voisi olla mahdollista kriittisen johtajuuden tutkimuksen avulla: juuri kriittiset tutkimukset herättivät minussa vahvempaa vastakaikua kuin suurin osa muusta lukemastani tutkimuksesta. Nyt pyrin luottamaan intuitiooni eli käyttämään ”sisäistä näkemystäni” poliittisesta johtajuudesta sitä koskevan teoriani rakentamisessa.

Teoretisointi tapahtuu keksimisen kontekstissa (*context of discovery*), jonka vastinpari on oikeuttamisen konteksti (*context of justification*). Hans Reichenbachin ja Karl Popperin ajattelussa tiede tapahtuu vain jälkimmäisessä kontekstissa, sillä ihmisen pään sisässä tapahtuvaa keksimistä ei ole mahdollista tarkastella loogisesti. Tieteentekeminen siten vasta seuraa teoriaa. (Knorr Cetina 2014, 30; Swedberg 2014, 3–4.) Murhaa pohtiva TV-salapoliisi ja salaperäistä sairautta pohtiva TV-lääkäri toimivat keksimisen kontekstissa, oikeudessa argumentoiva syyttäjä ja diagnoosiaan potilaalle perusteleva lääkäri oikeuttamisen kontekstissa.

Reichenbachin ja Popperin ajatteluun tukeutuminen on johtanut siihen, että yhteiskuntatieteissäkin keskitytään teorioihin ja niiden testaamiseen. Vaikka teoriat ja teoretisointi kulkevat luonnollisesti käsi kädessä, teoretisointi on jäänyt vähemmälle huomiolle kuin teoriat. (Weick 1989, 516; Swedberg 2014, 3–4.) Yhteiskuntatieteilijät osaavat yleensä käyttää menetelmiä, mutta heidän taitonsa teoretisoinnissa ovat usein heikot. Myös teorian laatu kuitenkin riippuu teoretisoinnin laadusta – ja jälkimmäistä ei ole mahdollista kehittää, ellemmme tarkastele sitä tietoisesti ja tavoitteellisesti (Weick 1989, 516; Swedberg 2014, 1).

3.2.2. Intuiitiivisen teoretisoinnin tavoitteet

Teoretisoinnin tavoite on tietenkin *teoria*. Teoria on joukko jostakin ilmiöstä esitettyjä väitteitä, joiden on oltava järjestetyssä muodossa ja pädevä suureen joukkoon erilaisia tilanteita eli oltava yleistettävissä. Teorian on määrä auttaa meitä ymmärtämään, miksi jokin asia tapahtuu niin kuin se tapahtuu. Se on siten pelkistetty esitys todellisuudesta. (Weick 1989, 517; Knutsen 1997, 1.) Weickin (1989, 517) mukaan teoria on itse asiassa pikemminkin *jatkumo* kuin kategoria: mitä paremmin jokin yleistys tai joukko väitteitä täyttää teorian kriteerit, sen paremmin se ansaitsee teoria-nimikkeen, mutta rajaa teorian ja ei-teorian välille voi olla vaikeaa vetää.

Hyvät teoriat ovat *valaisevia*. Niissä on kyse todellisuutta koskevien oletusten tai väitteiden tekemisestä – vastaamisesta ”Entä jos...?” -kysymyksiin. (Knutsen 1997, 1.) Hyvät teoriat ovat myös *uskottavia*. Uskottavat teoriat ovat mielenkiintoisia ja järkeenkäypiä – itsestäänselviä mutta odottamattomalla tavalla. (Weick 1989, 517.) Vaikka teoreetikot pyrkivät luonnollisesti rakentamaan teorioita, jotka ovat ”tosia”, tähän tavoitteeseen ei siten kannata keskittyä liikaa. Kuten Whetten (1989, 495) toteaa, ”So what?” ja ”Who cares?” ovat teoretikolle keskeisiä kysymyksiä.

Käsittelin luvussa 2 lyhyesti sitä, mitä teorioilla tarkoitetaan johtajuuden tutkimuksessa. Luvussa 6 kirjoitan vielä siitä, millaisen poliittisen johtajuuden teorian pyrin rakentamaan, ja oma teoriani tietenkin paljastaa näkemyksistäni kaikkein eniten. Totean nyt, että huomioni on varsin perustavanlaatuisissa kysymyksissä eli poliittisen johtajuuden ontologiassa ja epistemologiassa ja poliittisen johtajuuden tutkimuksen normatiivisuudessa – ei esimerkiksi siinä, millaiset johtajuustyylit toimivat poliittisessä elämässä, millaiset ihmiset päätyvät poliittisiksi johtajiksi tai miten johtajien valtaa tulee demokraattisessa järjestelmässä rajoittaa. Kiinnitän samalla kuitenkin huomiota muutamaankin keskeiseen kysymykseen, joihin kaikkien teorioiden on lähtökohtaisesti pyrittävä vastaamaan:

1. *Mitä?* – Mitkä tekijät kuuluvat teoriaan? Tässä mielessä tieteellisissä teorioissa on aina kaksi kilpailevaa ihannetta: kattavuus ja ”nuukuus” (*parsimony*). Teorian tulee kattaa kaikki oleelliset tekijät mutta *vain ne*, ei mitään ylimääräistä.
2. *Miten?* – Missä suhteessa tekijät ovat toisiinsa? Mikä on niiden järjestys? Yhdessä vastaukset kahteen ensimmäiseen kysymykseen muodostavat teorian alan (*domain*).
3. *Miksi?* – Miksi tekijöiden ja niiden välisten suhteiden valitseminen on ollut perusteltua? Mitkä voimat ohjaavat niitä? Vastaukset tähän kysymykseen ovat teorian keskeisiä väitteitä, sen liima. Keskeinen kysymys on, miksi juuri tämä esitys tästä ilmiöstä tulisi hyväksyä.
4. *Kuka, missä ja milloin?* – Näiden kysymysten kautta teoriasta johdettaville väitteille ja sen yleistettävyydelle asetetaan rajat. (Whetten 1989, 490.)

Miksi? on näistä kysymyksistä tärkein: teoretisoinnin on määrä haastaa ja laajentaa olemassaolevaa tietämystä, ei vain kirjoittaa sitä uudelleen, ja tällöin huomio on juuri miksi-kysymyksissä. (Whetten 1989, 491.) Miksi-kysymysten tarkastelu on samalla teoretisoinnin vaikein osa, mutta teoreetikon on mahdollista hakea siihen hyödyllisiä vaikutteita esimerkiksi muilta tutkimusaloilta. (Whetten 1989, 493.) Pysin itse vastaamaan miksi-kysymyksiin eli perustelemaan teoreettisia valintojani ja uuden teorian tarvetta tutkimukseni kaikissa vaiheissa, ja kuten todettua, monitieteisellä lähestymistavalla on omassa teoretisoinnissani keskeinen rooli.

Näiden kysymysten ohella uusia teoreettisia avauksia ja niihin sisältyvää olemassaolevien teorioiden kritiikkiä on mahdollista arvioida esimerkiksi Whettenin (1989, 493–494) esittämällä kolmella tavalla. Whettenin ensimmäinen huomio on, että uusien teorioiden tulee vastata useisiin olemassaolevien teorioiden puutteisiin: vain yhden elementin kritisointi ei yleensä riitä. Teorioiden on tässä mielessä oltava mahdollisimman perusteellisia. Syntetisoiva *review*-tutkimus muodostaakin teoretisoinnille erinomaisen perustan, sillä minun on mahdollista saada sen avulla olemassaolevista teorioista ja niiden puutteista on kattava yleiskuva.

Whettenin toinen huomio on, että uusien teorioiden tulee perustua vakuuttavaan todistusaineistoon. Tämä todistusaineisto voi olla loogista, empiiristä tai epistemologista. Looginen kritiikki tarkoittaa, että olemassaolevat teoriat ovat esimerkiksi sisäisesti epä johdonmukaisia. Empiirinen kritiikki tarkoittaa, että teorioista johdetut väitteet eivät kohtaa empiirisen aineiston kanssa. Epistemologinen kritiikki tarkoittaa, että teorian olettamukset eivät ole päteviä muilta tutkimusaloilta saadun tiedon varassa.

Whettenin kolmas huomio on, että kritiikki ei ole tarpeeksi: teoreetikon ei ole määrä vain kritisoida olemassaolevia teorioita vaan esittää korjausehdotuksia tai vaihtoehtoja. Olisin omassa työssäni mahdollisesti voinut tehdä tutkimusta olemassa olevien teoreettisten lähestymistapojen kautta ja pyrkiä kehittämään niitä mutta päädyin lopulta esittämään niille kokonaan uuden vaihtoehdon.

Myös teorian, empiirisen tutkimuksen ja käytännön suhde on mielenkiintoinen. Vaikka teoretisoinnin katsottaisiin tapahtuvan keksimisen kontekstissa ja tiukkojen tieteellisten sääntöjen ulottumattomissa, teoria tulee lopulta kuitenkin näiden sääntöjen mukaan testattavaksi, ja sitä pyritään myös muuten soveltamaan käytännössä. Erityisen hyvin tämä pätee useimpiin teorioihin johtajuudesta. Teorioista tulisi siten olla mahdollista johtaa tutkittavissa olevia väitteitä tai hypoteeseja – muuten olemassa olevan teorian haastaminen uuden teorian rakentamisen kautta ei luultavasti ole perusteltua.

(Whetten 1989, 492; Bass & Bass 1997, 14.)

3.2.3. Intuiitiivisen teoretisoinnin käytännöt

Teoretisoinnillekin on mahdollista esittää joitakin suuntaviivoja, mutta teoreetikon on oltava valmis hylkäämään ne ja kehittämään omia teoretisoinnin taitojaan. Tässä mielessä lähestyn teoretisointia sekä *do-it-yourself*-mielellä että omaksumalla yleisen lähestymistavan, jota Knorr Cetina (2014) kutsuu intuitiiviseksi teoretisoinniksi. Kuten hän kirjoittaa, kognitiivinen tutkimus on osoittanut, että esimerkiksi Asimov oli oikeassa: aivomme *eivät* ole toimettomina silloin, kun luulemme niiden olevan toimettomina (Immordino-Yang ym. 2012), ja vähän tietoista ajattelua vaativa toiminta auttaa meitä ratkomaan ongelmia intuitiivisesti (Dijksterhuis ym. 2006)²². Meidän on mahdollista olla noudattamatta mitään malleja tai sääntöjä ja silti tai juuri siksi tehdä päteviä teoreettisia avauksia. Tutkimusten mukaan intuition perustuvat päätökset voivat olla yhtä hyviä tai jopa parempia kuin tietoiseen harkintaan perustuvat. Teoretisoinnissa ei toisaalta ole kyse nopeista ratkaisuisista vaan pitkäaikaisesta prosessista, jossa asiat eivät selviä silmänräpäyksessä. (Knorr Cetina 2014, 30–32.)

Teoretisointia on mahdollista lähestyä useilla tavoilla (Swedberg 2014, 2), ja intuition rooliin siinä ei ole yleensä kiinnitetty huomiota. Teoretisointia kuvataan muun tieteen tavoin yleensä suoraviivaiseksi ja järjestelmälliseksi prosessiksi, jossa on vain vähän tilaa luovuudelle, onnekkaille sattumille ja haaskaukselle. Teoretisoinnille on usein pyritty rakentamaan selkeitä ohjeita ja sääntöjä, joissa oletetaan, että vahvistetuksi tuleminen (*validation*) on teorian arvioinnin keskeinen kriteeri ja että myös teoretisoinnin on noudatettava vahvistamisen periaatetta. (Weick 1989, 519; Knorr Cetina 2014, 30.) Esimerkiksi Bass ja Bass (2009, 46) toteavat, että intuitio ja tunteet vain täydentävät loogista analyysia. Tästä näkökulmasta teoretisointi siis tapahtuu vankasti oikeuttamisen kontekstissa – oikeussalissa, jossa teoreetikon keskeinen tehtävä on vakuuttaa valamiehistö loogisin argumentein.

Teoretisointia ei kuitenkaan tulisi pitää menetelmänä, eikä siihen kannata soveltaa samanlaisia vaatimuksia sääntöjen noudattamisesta kuin tutkimusmenetelmiin. Teoretisoinnissa ei nimittäin ole kyse päättämisen, arvioinnin tai tuomitsemisen kaltaisista ajattelumalleista eli ajattelemisesta oikeuttamisen kontekstissa. Tietoa ei siinä pyritä byrokraattisesti hallinnoimaan ja hallitsemaan. (Knorr Cetina 2014, 39.) Intuiitiivisessa teoretisoinnissa pyritään sen sijaan hyödyntämään ihmisen kykyä olla rationaalisen ajattelijan sijaan *proessori*. Prosessointi on tutkimusten perusteella tehokasta, monimutkaisia asioita käsittelemään kykenevää ja tietoisesta ajattelusta ulkopuolista aivotoimintaa. Emme siis kykene hallitsemaan sitä tietoisesta ajattelun kautta. Tämä hallinnan puute voi olla etu: se mahdollistaa luovuuden, maailman näkemisen uusilla tavoilla. Voimme huomata esimerkiksi sellaisia yhteyksiä,

²² Kuten Asimovia, elokuvien katsominen auttaa Knorr Cetinaa (2014, 51). Minulle *tiskaaminen* vaikuttaa sopivan erinomaisen hyvin.

joihin emme tietoisien ajattelun kautta kiinnittäisi huomiota, sillä se on ikään kuin koulutettu kiinnittämään huomiota vain järkevilta ja uskottavilta vaikuttaviin asioihin. Monimutkainen todellisuutemme – esimerkiksi johtajuuden kokemus – ei aina kuitenkaan ole pelkistettävissä sellaisiksi. (Weick 1989, 517; Knorr Cetina 2014, 58–59.)

Intuiitiivisen teoretisoinnin prosessia ei ole mahdollista yksityiskohtaisesti kuvailla: prosessorimme raksuttaa taustalla, ja lopulta palaset saattavat loksahdella kohdalleen odottamattomalla tavalla. Tätä prosessia ja sen kuvailemisen mahdottomuutta voidaan havainnollistaa Hollywood-elokuvien montaaikohtauksia vertailemalla. Urheiluelokuvien montaaikat ovat yksinkertaisia: näemme esimerkiksi nyrkkeilijän lenkkeilevän, sparraavan ja nostavan painoja. Montaaikat päätteeksi hän on valmis suureen otteluun, ja tiedämme miksi: olemme *nähneet* hänen lenkkeilevän, sparraavan ja nostavan painoja, jopa seuranneet hänen vaiheittaista edistymistään. Samoin voimme seurata oikeuttamisen kontekstissa tapahtuvaa tiedettä eli nähdä reitin pisteestä A pisteeseen B. Tiede-elokuvan montaaikat voimme taas nähdä esimerkiksi matemaatikon työskentelevän jonkin pulman parissa. Mutta kun hän on montaaikat päätteeksi ratkaissut pulmansa, emme tiedä, miten se on todella tapahtunut: emme ole *nähneet* hänen päänsä sisälle tai voineet seurata hänen edistymistään – paremman puutteessa ohjaaja on korkeintaan näyttänyt ilmassa leijuvia matemaattisia kaavoja. Meidän ei ole mahdollista kuvailla (tai esittää elokuvassa) sitä, miten keksimisen kontekstissa tapahtuva teoretisointi etenee, sillä emme välttämättä itsekään näe reittiä pisteestä A pisteeseen B.

Teoretisointi ei siis ole lineaarinen prosessi, ja sille on annettava aikaa. Selvää kuitenkin on, että teoretikon on tuotava prosessiin myös rakennetta: oivalluksia ei voi vain loputtomasti odottaa. Tässä mielessä teoretisointia voidaankin kutsua Weickin (1989) sanoin kurinalaiseksi mielikuvitukseksi, jossa kurinalaisuus tarkoittaa *joidenkin* suuntalinjojen seuraamista. Swedberg (2014, 17) jakaa teoretisoinnin prosessin neljään vaiheeseen: (1) havainnointiin ja teoretisoinnin kohteen valitsemiseen, (2) teoretisoinnin kohteen määrittelyyn, (3) teorian rakentamiseen ja (4) teorian viimeistelyyn ja sen selittämiseen. En seuraa näitä vaiheita täsmällisesti, mutta etenkin ensimmäiseen vaiheeseen, havainnointiin, on hyvä kiinnittää huomiota.

Swedbergin (2014, 17) mukaan teoretisointi on mahdollista vain havainnoinnin perusteella: teoretisoida-sana tulee itse asiassa kreikasta ja tarkoittaa sekä näkemistä, havainnoimista että pohtimista²³. Havainnointi tulee kuitenkin ymmärtää laajassa mielessä: se voi olla sekä tiedostettua että tiedostamatonta havainnointia ja sekä ulkoisen maailman että itsemme havainnointia. Teoretikon on saatava

²³ Martin Heideggerin (1977; teoksessa Swedberg 2014, 12) mukaan teoretisointi kreikkalaisessa mielessä tarkoittaa, että teoretikko keskittyy johonkin tiettyyn ilmiöön ja ”pysyy sen kanssa” – nähden, havainnoiden ja pohtien.

käyttöönensä mahdollisimman paljon ja mahdollisimman vaihtelevaa aineistoa teoretisointinsa perustaksi – käytännössä mitä tahansa, mikä auttaa teoretisoinnin kohteena olevan ilmiön ymmärtämisessä. Keskeistä on oppia tuntemaan ilmiö mahdollisimman perusteellisesti. (Swedberg 2014, 12.)

Swedbergin (2014, 14–15) mukaan teoretikon tulee suosia ensikäden havaintoja, ja luovuuden kannalta voi olla parasta välttää tieteelliseen kirjallisuuteen perehtymistä teoretisoinnin alkuvaiheessa. Toisaalta teoretikon on kehitettävä sopiva käsitteistö huomionsa kohteen kuvailemiseen ja selittämiseen, ja tällöin hän lähes väistämättä hakee vaikutteita olemassaolevasta kirjallisuudesta ja esimerkiksi muilta tutkimusaloilta. Teoretikko on osa tieteellistä yhteisöään, eikä intuitiivinen teoretisointikaan siten ole teoretisointia ilman mitään ennakkotietämystä tai muualta hankittuja työkaluja. Intuitiivinen teoretikko *valitsee* olemassa olevasta kirjallisuudesta haluamansa ainekset pikemminkin kuin antaa sen ohjata itseään. (Knorr Cetina 2014, 43–44; Swedberg 2014, 9.)

Edesautan omaa teoretisointiani perehtymällä olemassa olevaan kirjallisuuteen. Kriittinen johtajuuden tutkimus tarjoaa sen kielen, jota teoretisoinnissa hyödynnän, eikä minulla olisi syytä teoretisoida, ellen olisi havainnut puutteita poliittisen johtajuuden tutkimuksessa. En kuitenkaan anna kirjallisuuden ohjata teoretisointiani, vaan valitsen siitä ne ainekset, jotka puhuttelevat minua. Taustalla ovat tällöin omat kokemukseni ja intuitiivinen ymmärrykseni (poliittisesta) johtajuudesta. En välttämättä voi mennä ”politiikkaan” havainnoimaan ”johtajuutta” (ks. luku 6), mutta olen tavallaan tehnyt niin koko elämäni ajan. Swedbergin (2014, 2) mukaan teoretisointi voikin onnistua vain, jos teoretikko syventyy itseensä ja kokemuksiinsa ja lähestyy huomionsa kohdetta henkilökohtaisella tavalla – teoretisointi on henkilökohtainen prosessi. Kuten Swedberg (2014, 15) huomauttaa, kaikkia kokemuksiamme ei ole mahdollista havainnoida ulkoa, ja uskoakseni huomio pätee johtajuuteen hyvin.

Havainnoinnin jälkeen intuitio nousee suurempaan rooliin, eikä prosessia ole enää mahdollista yksityiskohtaisesti kuvailla. Teoretikon on kuitenkin annettava havainnoimalleen ilmiölle nimi ja rakennettava teoriaan sisältyvät keskeiset periaatteet sen ympärille. Intuition ohella abduktiivisella päättelyllä on teoretisoinnissa keskeinen rooli. Abduktiivisessa päättelyssä lähtökohdat eivät takaa johtopäätöstä, vaan siinä etsitään *mahdollisia* selityksiä. (Swedberg 2014, 15.) Teoretisointi on tällöin myös reflektiivistä toimintaa: teoretikko opettaa itsensä teoretisoimaan tekemällä sitä uudelleen ja uudelleen ja ajattelemalla, mitä tekee oikein, mitä väärin. (Swedberg 2014, 17.)

Omassa teoretisoinnissani tukeudun siis intuitiooni, mutta olemassaolevaan kirjallisuuteen perehtymisellä *review*-tutkimuksen kautta on siinä niin ikään tärkeä rooli. Vaikka analyysit I ja II ja synteesi ovat tutkielmassani erillisiä lukuja, teoretisointi ei suinkaan ala vasta, kun alan kirjoittaa lukua 6. *Review*-tutkimuksen kautta pakotan itseni ajattelemaan oman teoriani kannalta merkittäviä kysy-

myksiä sekä tiedostetusti että tiedostamatta: käytän tiedostetun ajattelun kautta hankkimiani huomioita teoriassani, mutta *review*-tutkimuksen on tarkoitus myös vain ruokkia prosessoriani – englannin idiomi *food for thought* kuvastaa tätä hyvin.

3.2.4. Intuitiivisen teoretisoinnin soveltuminen omaan tutkimukseeni

Meillä kaikilla on intuitiivinen käsitys johtajuudesta. Kun pyrimme pukemaan sitä sanoiksi, se pakenee meiltä helposti. Tämä teema nousee toistuvasti esille johtajuuden tutkimuksessa. Sosiaalinen todellisuutemme, jossa johtajuus tapahtuu, on monimutkainen, eikä kaikkia siinä olevia yhteyksiä ole tietoisien havainnoinnin ja ajattelun kautta mahdollista tunnistaa. Intuition roolia johtajuuden tutkimuksessa ei kannata siten sivuuttaa, ja intuitiivinen lähestymistapa soveltuu poliittisen johtajuuden teorian rakentamiseen erityisen hyvin.

Intuition rooli ei tutkimuksessani rajoitu vain teoretisointiin. Tällainen rajoittaminen on tuskin mahdollistakaan: esimerkiksi Asimov kirjoittaa, että tieteen historian *täytyy* olla täynnä *heureka*-hetkiä²⁴, mutta tieteellisten konventioiden vuoksi niitä ei lähes koskaan tuoda ilmi. ”Jos valistunut arvaus paljastuu oikeaksi, emme raportoi sitä valistuneena arvauksena. Sen sijaan keksimme jälkikäteen eheän, arvaukseemme johtavan ajatuskulun ja raportoimme sen”²⁵, hän kirjoittaa. Olen huomannut, että intuition roolin tunnustaminen ei tunnukaan tieteelliseltä, mutta sen ei pitäisi tehdä tutkimuksesta vähempiarvoista – päinvastoin. Luonnollisesti esimerkiksi minun ja muiden teoreetikoiden tulee lopulta aina siirtyä keksimisen kontekstista oikeuttamisen kontekstiin ja tarkastella omia ajatuksiamme, sekä tiedostettuja että tiedostamattomia, kriittisesti: tietoisien ajattelun on vuoroteltava intuition kanssa, järjestelmällisyyden luovuuden kanssa.

Mitä tulee teoretisointiin yleisesti, esitin jo johdannossa keskeiset syyni sille, että päätin yrittää poliittisen johtajuuden teorian rakentamista. Teoretisointi on luonnollisesti haasteellista: sen on esimerkiksi perustuttava tutkijan syvälliseen tietämykseen teoretisointinsa kohteesta, enkä voi väittää, että hallitsisin kaikki työhöni liittyvät alat perusteellisesti. Toisaalta voidaan kysyä, hallitseeko *kukaan* mitään alaa perusteellisesti – mitä sillä tarkoitetaan – ja olen itse perehtynyt poliittisen johtajuuden tutkimukseen nyt yli vuoden ajan ja tämän työn puitteissa pyrkinyt rakentamaan tietämystäni järjestel-

²⁴ Asimov nostaa esille neljä tiedossa olevaa historiallista esimerkkiä: Friedrich August Kekule von Stradonitz ja bentsiinin molekyyli-rakenne (Kekule löysi ratkaisun ongelmaansa unessa), James Watt ja höyrykoneen toimintaperiaate (kävelyllä), William Rowan Hamilton ja kvaterniot (niin ikään kävelyllä) ja Otto Loewi ja hermoston kemikaalit (keskellä yötä heränneenä).

²⁵ ”If an inspired guess turns out to be correct, it is *not* reported as an inspired guess. Instead, a solid line of voluntary thought is invented after the fact to lead up to the thought, and that is what is inserted in the final report.” (Oma käännökseni.)

mällisesti. Ja kuten todettua, intuitiivisen ymmärryksen arvoa ei etenkään johtajuuden tapauksessa tule aliarvioida.

Teoretisointiin perehtymällä tutkijat voivat Swedbergin (2014, 2) mukaan oppia kehittämään teorioita esimerkiksi omaa empiiristä tutkimustaan varten sen sijaan, että he tukeutuisivat vain muiden ideoihin. Yleensä etenkin opiskelijoiden tutkimuksissa on vaarana, että niiden tulokset pakotetaan sopimaan johonkin teoriaan tai että niille pyritään antamaan jokin teoreettinen leima (Swedberg 2014, 8). Se näkyy esimerkiksi pro gradu -tutkielmissa, joissa jotakin aineistoa tarkastellaan jonkin lähestymistavan ”valossa”. En tiedä, kuinka onnistuneita oman työni tulokset ovat, sillä myös epäonnistumisen riski on teoreettisessa työssä suuri (Swedberg 2014, 2), mutta ne ovat ainakin jotakin *omaa*.

Swedbergin (2014, 27) mukaan ei ole myöskään syytä olettaa, että vain poikkeusyksilöt kykenisivät rakentamaan teorioita. Kuka tahansa riittävän luova ihminen voi hänen mukaansa tehdä niin, kunhan hän tuntee teoretisoinnin kohteen ja on perehtynyt teoretisoinnin perusteisiin. Kansainvälisen politiikan tieteenalalla tietyistä Teorioista ja niiden kanssa synonyymeiksi tulleista Teoreetikoista (”Waltz 1979” tai ”Wendt 1997”) puhutaan niin paljon, että kynnyks ryhtyä teoretisoimaan voi ymmärrettävästi olla korkea. Minulle tämä mahdollisuus ei tullut pitkään aikaan edes mieleen. Olen lopulta kuitenkin tukeutunut myös Knud Erik Jørgenseniin, joka luennollaan kansainvälisen politiikan maisteriopiskelijoille vuonna 2012 kysyi: miksi ette rakentaisi omia teorioita? Jotkin luennotkin jäivät mieleemme odottamaan, että intuitiomme tuo ne jälleen pinnalle jollakin odottamattomalla hetkellä.

4. ANALYYSI I: KRIITTINEN JOHTAJUUDEN TUTKIMUS

4.1. ANALYYSISUUNNITELMA

4.1.1. Analyysin lähtökohdat

Tarkastelen tässä luvussa, millaisia näkemyksiä johtajuuden ontologiasta ja epistemologiasta ja johtajuuden tutkimuksen normatiivisuudesta kriittinen johtajuuden tutkimus voi tuoda omaan poliittiseen johtajuuden teoriaani. Kuten totesin luvussa 3, olen päätenyt perehtymään kriittiseen johtajuuden tutkimukseen intuition kautta: useat tähän lopulliseen tutkimukseenkin päätyneet kriittiset tutkimukset olivat ensimmäisiä lukemiani töitä, jotka herättivät minussa tuntemuksen, että niillä voisi olla jotakin merkittävää sanottavaa johtajuuden olemuksesta ja sen tutkimisesta. Tällaisen tuntemuksen herättivät minussa muun muassa huomiot agnostisen lähestymistavan hyödyllisyydestä (Alvesson & Sveningsson 2003a), johtajuuden negatiivisesta ontologiasta (Kelly 2014) ja sen myyttisestä luonteesta (Gemmill & Oakley 1992). Tarkastelen tässä luvussa perusteita näille tuntemuksille.

Kriittisen johtajuuden tutkimuksen juuret ovat kriittisessä teoriassa²⁶ (*Critical Theory*). Kriittinen tutkimus haastaa johtajuuden tutkimuksen valtavirran eli sen hallitsevan paradigman (ks. luku 2) tarkastelemalla sen keskeisten oletusten perusteita ja niiden historiallista ja kulttuurista rakentumista. Tutkimuksen perusteiden kriittisen arvioinnin kautta kriittinen tutkimus pyrkii edesauttamaan yksilöiden ja yhteisöjen autonomiaa ja hyvinvointia ja on siten avoimen normatiivista. Johtajuuden tutkijoilla on tästä näkökulmasta velvollisuus rakentaa uudenlaisia johtajuuskäsityksiä ja -käytäntöjä. (Kezar ym. 2006b, 21–22; Western 2008, 8–9.)

Kriittinen johtajuuden tutkimus ei ole yhtenäinen tutkimusohjelma²⁷ (Kezar ym. 2006b, 20; Alvesson & Spicer 2012, 367–368), ja kriittisyys on mahdollista ymmärtää myös niin, että se ei viittaa vain kriittiseen teoriaan vaan myös yleiseen ”kriittisyyteen” (Western 2008, 8). Useimmat tarkastelemani tutkijat kuitenkin yhdistävät itsensä juuri kriittisen teorian perinteitä edustavaan kriittiseen tutkimukseen. He pitävät johtajuuden tutkimuksen valtavirran, etenkin sen ontologisten ja epistemologisten oletta-

²⁶ Kriittinen teoria kehittyi Karl Marxin ajattelusta. Sen keskeisiä piirteitä ovat vallan tarkastelu ja tutkimuksen pitäminen normatiivisena toimintana. Kriittisen teorian piirissä on useita perinteitä, joista tunnetuin lienee niin kutsuttu Frankfurtin koulukunta. (Kezar ym. 2006b, 21.) Esimerkiksi Westernin (2008) näkemykset johtajuudesta ja sen tutkimuksesta perustuvat juuri Frankfurtin koulukunnan ajatteluun.

²⁷ Esimerkiksi kriittisen johtajuuden tutkimuksen ja niin kutsutun *Critical Management Studies* (CMS) -tutkimusperinteen suhde ei ole yksiselitteinen. Kriittisen johtajuuden tutkimuksen juuret ovat CMS:ssä, mutta se on pääasiassa oma, CMS:stä eriytynyt suuntauksensa. Koska CMS:n konteksti on juuri *management*-tutkimuksessa, en ole ottanut sitä edustavia töitä tarkasteluni kohteeksi vaan keskittynyt juuri kriittiseen johtajuuden (*leadership*) tutkimukseen. (Malin ym. 2010.)

musten, haastamista tutkimuksensa keskeisenä piirteenä. Sosiaalinen konstruktivismi²⁸ ja kriittinen tutkimus ovat osittain erillisiä johtajuuden tutkimuksen paradigmoja (Kezar ym. 2006b), mutta konstruktivistinen näkemys on yleensä keskeinen osa kriittistä lähestymistapaa (Western 2008, 9). Olen omassa tutkimuksessani tarkastellut sellaisia konstruktivistisia töitä, jotka myös muuten korostavat kriittisen tutkimuksen periaatteita, erityisesti tutkimuksen normatiivisuutta.

Tämän luvun on määrä toimia itsenäisenä esityksenä kriittisen johtajuuden tutkimuksen ontologiaan, epistemologiaan ja normatiivisuuteen liittyvistä näkemyksistä, mitä syntetisoivan *review*-tutkimuksen periaatteiden seuraaminen edesauttaa. Sen ensisijainen tarkoitus on kuitenkin palvella teoretisoinnin prosessiani: analyysin tekeminen sekä pakottaa minut ajattelemaan oman teoriani kannalta tärkeitä kysymyksiä että antaa aivoilleni aineistoa, jota ne voivat prosessoida. Teoretisoinnin on siten määrä edetä sekä tiedostetusti että tiedostamatta.

4.1.2. Analyysin aineisto

Tarkastelen tässä analyysissä 20:tä tieteellisessä aikakauslehdessä julkaistua artikkelia, yhtä väitöskirjaa (Salovaara 2011) ja yhtä kirjaa²⁹ (Western 2008). Suurin osa tarkastelemistani artikkeleista on julkaistu 2000-luvulla monitieteisissä, johtajuuteen keskittyvissä aikakauslehdissä. Olen etsinyt tutkimukseni tavoitteiden kannalta merkityksellistä aineistoa järjestelmällisesti myös tietokantahakujen avulla, mutta nopeimmin tuloksia tuotti lopulta marjojen poimiminen eli se, että annoin mielenkiintoisten löytöjen johdattaa minut aina uusille apajille. Tietokantahakujen tehtäväksi jäi lähinnä varmistaa, että merkittävää aineistoa ei jäänyt tarkasteluni ulkopuolelle.

Koska oma harkintani on korostunut aineiston kokoamisessa, se ei kunnolla täytä syntetisoivan *review*-tutkimuksen toistettavuuden kriteeriä. Koska tavoitteeni on kuitenkin tarkastella kriittistä johtajuuden tutkimusta oman linssini kautta eikä rakentaa siitä yksityiskohtaista yleiskuvaa, en pidä sitä merkittävänä ongelmana. Analyysini linssi on ohjannut huomioni tiettyihin tutkimuksiin, ja aineistoni on tässä mielessä kattava ja edustava. Yksi marjanpoimintaan perustavan aineistohaun eduista on, että kyllästymispisteen havaitseminen on siinä helppoa: esimerkiksi kriittisten tutkijoiden tutkimuksissaan käymän tiiviin keskustelun perusteella minun oli helppoa havaita, milloin aineistostani oli tullut riittävä. Se on myös riittävän suppea, jotta voisin perehtyä siihen syvällisesti.

²⁸ Kriittisessä johtajuuden tutkimuksessa käytetään yleensä nimityksiä konstruktionismi ja konstruktionistinen sosiologisen perinteen mukaisesti (ks. esim. Fairhurst & Grant 2010). Käytän itse kuitenkin nimityksiä konstruktivismi ja konstruktivistinen oman alani, kansainvälisen politiikan, perinteen mukaisesti.

²⁹ Tieteellisten kirjojen käyttöä sekä tässä että luvun 5 analyysissä on rajoittanut niiden rajoitettu saatavuus. En kuitenkaan ole nähnyt syytä olla käyttämättä niitä kirjoja, jotka ovat olleet minulle erityisen hyödyllisiä ja saatavilla.

Yksikään käsittelemistäni kriittisistä tutkimuksista ei käsittele nimellisesti *poliittista* johtajuutta. Useimmat niistä ovat teoreettisia töitä ja tarkastelevat johtajuutta ja sen perusteita yleisellä tasolla, mutta kirjoittajien tausta on pääasiassa organisaatioiden tutkimuksessa, ja he kirjoittavat johtajuudesta tästä lähtökohdasta. Tarkastelen tämän luvun johtopäätöksissä alustavasti kysymystä siitä, missä määrin heidän näkemyksiään on mahdollista soveltaa poliittisen johtajuuden teorian rakentamisessa, ja jatkan tätä keskustelua luvussa 6.

4.1.3. Analyysin toteuttaminen

Olen toteuttanut tämän analyysin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa olen perehtynyt aineistoni muodostaviin töihin yksitellen. Esitän niiden johtajuuden ontologiaa ja epistemologiaa ja johtajuuden tutkimuksen normatiivisuutta koskevat näkemykset alaluvun 4.2. taulukossa. Tämä on analyysini järjestelmällinen vaihe: sen tarkoitus on tarjota sekä minulle että lukijalle yleiskuva aineistostani. Samalla sen tekeminen pakottaa minut ajattelemaan kutakin työtä syvällisesti: lyhyiden yhteenvetojen kirjoittaminen on erinomainen ajatusharjoitus, jonka on määrä edesauttaa teoreettisen prosessiani sekä tiedostetulla että tiedostamattomalla tasolla. Analyysini toisessa vaiheessa olen pyrkinyt nostamaan aineistosta kokonaisuutena esiin sen, mikä on omien tavoitteideni kannalta olennaista – jälleen ontologian, epistemologian ja normatiivisuuden kannalta. Tämä on analyysini temaattinen vaihe. Lopuksi vedän yhteen analyysini keskeiset johtopäätökset eli ennen kaikkea sen, mitä haluan ottaa siitä mukaani poliittisen johtajuuden tarkasteluun ja omaan poliittisen johtajuuden teoriaani.

Käytän tässä tutkielmassa ontologian ja epistemologian käsitteitä varsin löyhästi: ontologisilla näkemyksillä viitataan pääasiassa näkemyksiin johtajuuden olemuksesta ja siten esimerkiksi tutkijoiden johtajuudelle antamiin määritelmiin, epistemologisilla näkemyksillä taas siihen, mitä ja miten johtajuudesta on tutkijoiden mukaan mahdollista (tai toivottavaa) tietää. Olen sisällyttänyt epistemologisiin näkemyksiin myös tutkijoiden metodologiset näkemykset ja huomiot esimerkiksi siitä, miten he itse pyrkivät tietämään johtajuudesta eli tutkimaan sitä. Epistemologiset näkemykset yksin eivät välttämättä ole hedelmällisiä, vaan käytännöllä on myös suuri merkitys. Näkemyksiin tutkimuksen normatiivisuudesta olen sisällyttänyt tutkijoiden näkemykset siitä, onko johtajuus käsitteenä tai ilmiönä itsessään myönteinen tai kielteinen asia (mikä vaikuttaa myös tutkimuksen normatiivisuuteen).

4.2. JÄRJESTELMÄLLINEN ANALYYSI

ONTOLOGIA	EPISTEMOLOGIA	NORMATIIVISUUS
Alvesson & Spicer (2012), "Critical leadership studies: The case for critical performativity"		
<p>Johtajuus on Alvessonin ja Spicerin mukaan ilmiö, joka on usein epä-säännöllinen, tilapäinen ja tilannekohtainen – ei pysyvä asiointi. Sitä voidaan pitää eräänlaisena kielenä, jota käyttämällä esimerkiksi yksilöiden on mahdollista ottaa itselleen ihannoitu "johtajan" rooli. Johtajuuden käsite on aina kuitenkin kiistelty: yksilöt ja ryhmät pyrkivät määrittämään sen ja käyttämään sitä itselleen suotuisalla tavalla.</p>	<p>Johtajuutta on Alvessonin ja Spicerin mukaan lähestyttävä lähtökohtaisen epäluuloisesti: tutkijoiden ei tule pyrkiä löytämään johtajuuden "ydintä" tai esimerkiksi lähtökohtaisesti korostaa siihen liittyviä valtasuhteita. Heidän on sen sijaan otettava ihmisten omat tulkinnat johtajuudesta vakavasti ja ymmärrettävä näiden tulkintojen paikallinen luonne. Sekä johtajien että seuraajien kuunteleminen on tärkeää.</p>	<p>Kriittinen johtajuuden tutkimus on Alvessonin ja Spicerin mukaan kamppailua, jossa punnitaan auktoriteettien ja hierarkioiden etuja ja haittoja. Myös johtajuus voi olla sekä kielteinen että myönteinen tekijä. Tutkijoiden ei pidä vain kritisoida olemassa olevia käytäntöjä, vaan heidän on pyrittävä rakentamaan vaihtoehtoisia johtajuuden käytäntöjä. Kriittinen tutkimus voi tarjota teoreettista tukea organisaatioissa tapahtuvalle työlle.</p>
Alvesson & Sveningsson (2003a), "The great disappearing act: difficulties in doing 'leadership'"		
<p>Johtajuuteen on Alvessonin ja Sveningssonin mukaan suhtauduttava agnostisesti: se voi olla olemassa havainnoitavissa ja tiedettävissä olevana asiana, mutta on myös mahdollista, että se ei ole. Joissakin tilanteissa on varmasti hyödyllistä yhdistää esimerkiksi tietyt henkilöt tai tietty toiminta "johtajuuteen", ja johtajuus on olemassa minimalistisessä hengessä eli diskursseissa. Useimmissa konteksteissa sen olemassaolosta on kuitenkin vaikea sanoa mitään, ainakin objektiiviselta kannalta. Johtajuus on hauraampi ilmiö kuin tutkimuksessa yleensä oletetaan.</p>	<p>Koska johtajuus on pääasiassa ihmisten tulkinnoissa siitä, näitä tulkintoja on Alvessonin ja Sveningssonin mukaan tarkasteltava syvällisesti ja ilman tarkastelua ohjaavia ennako-oletuksia. Johtajuuden olemassaolo havainnoitavissa ja tiedettävissä olevana ilmiönä ei saa olla tutkimuksen lähtökohta. Esimerkiksi etnografinen tutkimus siitä, miten jonkin ryhmän "natiivit" puhuvat johtajuudesta, voi olla hyödyllistä.</p> <p>Alvesson ja Sveningsson itse tutkivat johtajuutta teknologia-alan yrityksessä. Löyhästi järjestetyissä haastatteluisissa yrityksen työntekijöiltä kysyttiin asioista, joita he itse pitivät mielenkiintoisina. Heidän käsityksiään pyrittiin tulkitsemaan avoimesti.</p>	<p>Alvesson ja Sveningsson huomauttavat, että tutkimus, joka perustuu olettamukselle johtajuuden olemassaolosta havainnoitavissa ja tiedettävissä olevana asiana, johtaa tietynlaisiin tuloksiin ja siten ylläpitää tietynlaisia käsityksiä johtajuudesta.</p>
Alvesson & Sveningsson (2003b), "Good Visions, Bad Micro-management and Ugly Ambiguity: Contradictions of (Non-)Leadership in a Knowledge-Intensive Organization"		
<p>Alvesson ja Sveningsson eivät omassa tutkimuksessaan halua määrittellä johtajuutta ja antaa tutkijalähtöisen määritelmän siten ohjata sitä. Olemassa olevan kirjallisuuden ohjaamia käsityksiä johtajuudesta tulee heidän mukaansa välttää.</p> <p>Oman tutkimuksensa perusteella Alvesson ja Sveningsson toteavat,</p>	<p>Alvessonin ja Sveningssonin mukaan tutkijoiden ennakkotietämys tutkimuksen kohteesta ja sitä koskevasta teoreettisesta keskustelusta vaikuttaa aina heidän tutkimuksiinsa, mutta johtajuuden tutkimuksessa tämä vaara voi olla jopa tavallista suurempi. Esimerkiksi kyselytutkimukset tuottavat tietynlaisia tulkintoja johtajuudesta sen sijaan, että niiden</p>	<p>Ks. Alvesson ja Sveningsson (2003a).</p>

<p>että ainakin tässä kontekstissa ihmisten tulkinnat johtajuudesta ovat epämääräisiä ja toisistaan irrallisia, eikä ole selvää, onko niillä merkitystä heidän käytännön työhönsä. Valitsevat käsitykset johtajuudesta voivat kylläkin vaikuttaa yksilöiden identiteetteihin: johtajuus on kuin kieli, johon yksilöt voivat turvautua, mutta se ei estä heitä toimimasta ristiriidassa sen kanssa.</p>	<p>annettaisiin syntyä avoimesti.</p> <p>Alvesson ja Sveningsson itse tutkivat johtajuutta R & D -alan yrityksessä haastatteluiden ja havainnoinnin kautta. Haastattelut toteutettiin kahdessa vaiheessa, jolloin he pysyivät haastamaan haastateltavia heidän näkemyksistään. Alvesson ja Sveningsson pyrkivät sitten tulkitsemaan merkityksiä sekä syvällisesti että osana pinnallisia diskursseja.</p>	
<p>Barker (1997), "How Can We Train Leaders if We Do Not Know What Leadership Is?"</p>		
<p>Johtajuus ei Barkerin mukaan ole johtajien ja seuraajien välinen suhde vaan monimutkainen sosiaalinen prosessi, johon sisältyy useita suhteita. Siinä on kyse muutoksesta, jossa yksilöiden vakaumukset yhdistetään osaksi yhteisön vakaumusta. Kriiseissä yksilöiden ja yhteisöjen vakaumukset joutuvat ristiriitaan, ja tarvitaan johtajuutta. Johtajuus ei "sijaitse" yksilöissä: johtajat eivät tuota johtajuutta, vaan johtajuus tuottaa johtajia.</p>	<p>Barkerin mukaan hänen ontologisesta näkemyksestään johdettavat epistemologiset näkemykset voivat olla ongelmallisia: johtajuuden empiirinen tutkimus voi tästä näkökulmasta olla äärimmäisen vaikeaa. Tutkijoiden on kuitenkin etsittävä syvällistä ymmärrystä monimutkaisista, sosiaalisesti rakentuneista järjestelmistä ja ihmisten pitkäaikaisista käyttäytymismalleista. Johtajuutta on lähestyttävä holistisesti, ei osiin pilkottuna.</p>	<p>Barker tarkastelee näkemystensä vaikutuksia johtajuuskoulutukselle. Tällaisen koulutuksen tulee hänen mukaansa keskittyä yksilöiden rooliin maailman aktiivisina rakentajina "ateenalaisen demokratian hengessä". Johtajuuden tutkimuksen "feodaalisen" tai "teollisen" paradigman kyseenalaistaminen on tärkeää sekä tutkimuksen että käytännön kannalta, sillä se ei enää sovi nykyaikaisiin sosiaalisen järjestäytymisen muotoihin.</p>
<p>Barker (2001), "The nature of leadership"</p>		
<p>Ks. Barker (1997). Johtajuutta on Barkerin mukaan mahdollista kuvata myös sopeutumisen ja kehittymisen prosessiksi, jossa yksilöiden ja yhteisöjen arvoja rakennetaan suhteessa toisiinsa: siinä on kyse muutoksesta, ei rakenteista tai hallinnasta (niin kuin <i>managementissa</i>).</p>	<p>Barkerin mukaan hänen ontologisen näkemyksensä soveltaminen voi olla jopa mahdotonta. Huomion ei tule olla syy-seuraus- vaan haaste-vastaus-suhteissa ja "kuninkaiden, ministerien ja kenraalien" sijaan "pienenpienissä elementeissä" eli yksilöissä ja heidän arvoissaan ja tarpeissaan. <i>Grounded theory</i> voisi olla hyödyllinen lähestymistapa: sen avulla voisi tarkastella esimerkiksi johtajuuden syntymistä ja tarkoitusta tietyissä konteksteissa.</p>	<p>–</p>
<p>Billing & Alvesson (2000), "Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership"</p>		
<p>Billing ja Alvesson eivät käsittele johtajuuden olemusta, mutta heidän tarkastelussaan se rinnastuu muodollisten johtajien toimintaan, jolla on kuitenkin sosiaalisesti rakennettu luonne. Heidän mukaansa johtajuudesta pyritään tässä mielessä usein rakentamaan maskuliinista tai feminiinistä, ja näitä johtajuuksia pidetään erilaisina ja eriarvoisina.</p>	<p>Billing ja Alvesson käsittelevät sitä, mitä esimerkiksi feminiininen johtajuus voisi mahdollisesti olla. Heidän mukaansa esimerkiksi empiiriseltä kannalta tällaiselle konstruktiolle ei ole perusteita: naisten ja miesten johtajuustyylien välillä ei vaikuta olevan tällaisia eroja. Se on siten pikemminkin ideologis-normatiivinen konstruktio.</p>	<p>Billing ja Alvesson tarkastelevat feminiinistä johtajuuskäsitystä myös normatiiviselta kannalta. Heidän mukaansa tällaisilla tieteellisessä tutkimuksessa esiintyvillä käsityksillä voi olla monia haitallisia, joskin myös joitakin myönteisiä, vaikutuksia organisaatioiden käytännön työssä, ja tutkijoiden on lähestyttävä niitä hyvin kriittisesti.</p>

Bowring (2004), "Resistance is <i>Not</i> Futile: Liberating Captain Janeway from the Masculine-Feminine Dualism of Leadership"		
<p>Bowring ei käsittele johtajuuden olemusta, mutta hänen tarkasteluksaan sillä on sosiaalisesti rakennettu luonne. Hänen mukaansa esimerkiksi johtajuuden tutkimusta on rajoittanut tukeutuminen mies–nainen- ja maskuliininen–feminiininen-kategorioihin. Johtajuus on kiinni "heteroseksuaalisessa matriisissa", mikä vaikuttaa sekä johtajiin että johtajuusdiskurssiin: johtaja–seuraaja-dualismi perustuu käsitykseen, jossa johtajat (miehet) ja seuraajat (naiset) ovat erillään toisistaan.</p>	<p>Bowringin mukaan kulttuuristen, johtajuutta ja sukupuolta koskevien käsitystemme tarkastelu on mahdollista esimerkiksi populaarikulttuurin kautta. Hän itse tarkastelee kriittisesti kapteeni Kathryn Janewayn hahmoa ja hänen johtajuuttaan <i>Star Trek: Voyager</i> -TV-sarjassa ja <i>queer</i>-teemaisessa tekstissä. Hän tarkastelee, miten Janewayn sukupuolen rakentuminen eri tavoilla vaikuttaa hänen johtajuuteensa.</p>	<p>Johtajuutta käsittelevän tutkimuksen ja teorian on Bowringin mukaan päästävä eroon positivistiseen perinteeseen olennaisesti kuuluvista dikotomioista, joissa erotetaan esimerkiksi johtajat ja seuraajat, miehet ja naiset ja julkinen ja yksityinen. On ymmärrettävä, että johtajuus, sukupuoli ja identiteetti rakentuvat eri elementeistä.</p>
Bresnen (1995), "All Things to All People? Perceptions, Attributions, and Constructions of Leadership"		
<p>Bresnenin mukaan johtajuus on sosiaalisesti rakentunut ilmiö. Implisiittinen johtajuus tarkoittaa, että ihmiset antavat johtajuudelle erilaisia merkityksiä ja tulkitsevat sitä eri tavoin.</p> <p>Bresnenin oma tutkimus viittaa siihen, että johtajien johtajuudelle antamien merkitysten välillä on (tämän tutkimuksen kontekstissa) sekä merkittäviä eroja että yhtäläisyyksiä.</p>	<p>Bresnenin mukaan johtajuutta on lähestyttävä tulkinnallisesti. Hän itse haastattelee johtajia rakennusalan yrityksessä ja tulkitsee heidän oletuksiaan ja havaintojaan johtajuudesta. Hän pyrkii selvittämään, millaisia merkityksiä johtajuudelle annetaan.</p> <p>Tulkinnallisella lähestymistavalla on Bresnenin mukaan omat rajoituksensa: hänen oman analyysinsä perusteella ei esimerkiksi ole selvää, missä määrin johtajuudelle annetut merkitykset siirtyvät käytännön toimintaan. Muita laadullisia menetelmiä, kuten suoraa havainnointia ja etnometodologisia menetelmiä, tarvitaan.</p>	<p>–</p>
Collinson (2005), "Dialectics of leadership"		
<p>Collinsonin mukaan johtajuus on joukko dialektisia suhteita. Dialektiselta kannalta johtaja–seuraaja-suhteet rakentuvat riippuvuussuhteille ja epätasapainoisille valtasuhteille, joissa seuraajat eivät kuitenkaan ole kokonaan ilman valtaa ja toimijuutta. Johtaja–seuraaja-suhteet eivät välttämättä perustu yhteisymmärrykseen, vaan niihin sisältyy mahdollisuus konflikteihin ja vastarintaan.</p>	<p>Collinsonin mukaan johtajuuteen liittyviä monimutkaisia, muuttuvia voimia on mahdollista ymmärtää paremmin dialektisen lähestymistavan kautta. Hän itse lähestyy johtajuutta jälkistrukturalistisesti ja tarkastelee kolmea johtajuuden tutkimukselle merkityksellistä dialektiikkaa: hallinta–vastarinta, myöntöväisyys–vastustus ja miehet–naiset. Hän tarkastelee näihin dialektiiikoihin liittyen tehtyjä tutkimuksia.</p>	<p>Collinsonin mukaan dialektisen lähestymistavan kautta on mahdollista keskittyä moniin myös käytännön kannalta tärkeisiin mutta aiemmin tarkastelematta jääneisiin kysymyksiin siitä, mitä on olla johtaja ja seuraaja nykyaikaisissa organisaatioissa. Esimerkiksi johtajuuden ja sen erilaisten dialektiikkojen sukupuolettunut luonne on mahdollista tuoda esiin.</p>

Crevani ym. (2010), "Leadership, not leaders: On the study of leadership as practices and interactions"		
<p>Crevanin ym. mukaan johtajuudella on prosessiontologia. Johtajuuskäytännöt rakentuvat sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta ja tietyssä kulttuurisessa kontekstissa. Institutionaalisoituneita käsityksiä johtajuudesta tuodaan mukaan tähän vuorovaikutukseen itsestäänselvyksinä, mutta niitä myös rakennetaan sen kautta uudelleen. Johtajuus on hajaantunut toimintaa, joka ei kuulu yksittäisille henkilöille.</p>	<p>Johtajuuden tutkimuksessa on Crevanin ym. mukaan irtauduttava johtajakeskeisistä olettamuksista: johtajuutta on sen sijaan tutkittava prosesseina ja käytäntöinä ilman, että keskitymme (yksinomaan) muodollisiin johtajiin. Johtajuus itse on analyysin taso. Tutkimuksessa on rakennettava yksityiskohtaista tietämystä organisaatioiden "mikroprosesseista", mikä vaatii kenttätöitä, jossa käytäntöjä ja vuorovaikutusta havainnoidaan ilman ennakkoletuksia johtajuudesta. Kaikki vuorovaikutus tulee nähdä potentiaalisesti johtajuutena.</p> <p>Crevani ym. ovat itse tutkineet johtajuuden rakentumista erilaisissa organisaatioissa ja pyrkineet luomaan johtajuuden ymmärtämislle uudenlaista "sanastoa".</p>	<p>Johtajuuden käsite on Crevanin ym. mukaan vaikutusvaltainen yhteiskunnallinen diskurssi, joka on läsnä organisaatioiden prosesseissa, ihmisten vuorovaikutuksessa ja yhteiskunnassa yleisesti. Tutkimuksessa on pyrittävä paljastamaan ja kriittisesti käsittelemään tähän diskurssiin sisältyviä, esimerkiksi sukupuolettuneita ja valtaan liittyviä olettamuksia.</p>
Fairhurst (2009), "Considering context in discursive leadership research"		
<p>Johtajuus on Fairhurstin mukaan sosiaalisesti rakennettu ja diskursiivinen ilmiö. Yksiselitteisen määrittelyn rakentaminen johtajuudelle ei ole tarpeellista tai mahdollista, sillä johtajien on aina rakennettava johtajuutensa ainutlaatuisissa konteksteissa.</p>	<p>Johtajuutta on Fairhurstin mukaan lähestyttävä sosiaaliselta ja kulttuuriselta kannalta, ei yksilöiden ja psykologian kautta. Diskursiivinen tutkimus on ongelmalähtöistä siinä missä valtavirran tutkimus on kirjallisuuslähtöistä. Siinä noudatetaan esimerkiksi etnometodologista perinnettä ja keskitytään johtajuuteen aina tietyssä kontekstissa. Diskurssi-analyysi on keskeinen tutkimusmenetelmä.</p>	<p>Fairhurstin mukaan diskursiivisessa tutkimuksessa erottaudutaan muun muassa siitä näkemyksestä, että tutkija tietää aina parhaiten. Ihmisten omat tulkinnat johtajuudesta ovat keskeisiä, ja niihin tulee keskittyä myös johtajuuden tutkimuksessa.</p>
Fairhurst & Grant (2010), "The Social Construction of Leadership: A Sailing Guide"		
<p>Johtajuus on Fairhurstin ja Grantin käsittelemässä konstruktivistisessä lähestymistavassa yhteisesti rakennettu sosiaalinen konstruktio. Siitä neuvotellaan jatkuvasti uudelleen eri toimijoiden välisessä monimutkaisessa vuorovaikutuksessa, olivat nämä toimijat sitten johtajia tai seuraajia. Yhdessä rakennetut merkitykset voivat olla sekä verrattain vakaita että avoimia muutokselle: olemassa on aina kilpailevia tulkintoja todellisuudesta.</p>	<p>Konstruktivistinen lähestymistapa johtajuuteen tunnustaa Fairhurstin ja Grantin mukaan kielen ja viestinnän keskeisen roolin, ja tutkijoiden on mahdollista tietää johtajuudesta niiden kautta. Tutkimuksessa voidaan joko keskittyä todellisuuden sosiaalisen rakentumiseen ja sosiaalisen todellisuuden rakentamiseen: tällöin kiinnitetään huomiota joko sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksiin tai sosiaaliseen vuorovaikutukseen itseensä.</p>	<p>Konstruktivistisessä lähestymistavassa erottaudutaan Fairhurstin ja Grantin mukaan sekä johtaja- että tutkijakeskeisistä näkökulmista. Konstruktivistiset lähestymistavat voivat kuitenkin olla sekä kriittisiä että pragmaattisia ja keskittyä sekä teoriaan että käytäntöihin.</p>

Gemmill & Oakley (1992), "Leadership: An Alienating Social Myth?"		
<p>Johtajuus on Gemmillin ja Oakleyn mukaan muutoksessa oleva prosessi, jossa yksilöt valtuuttavat itsensä tai muut yksilöt osallistumaan vuorovaikutukseen eri tavoin. Tällöin esimerkiksi uusien käytäntöjen kokeileminen tulee mahdolliseksi. Johtajuus on samalla kuitenkin yhteiskunnallinen myytti, joka ylläpitää vallitsevia rakenteita. Johtajuuden myytin kautta ihmiset oppivat projisoimaan esimerkiksi epävarmuuden tunteensa johonkin henkilöön (johtaja) tai ideaan (johtajuus) ja siten jättämään oman potentiaalinsa käyttämättä.</p>	<p>Gemmillin ja Oakleyn mukaan heidän edustamassaan radikaalihanumanismissa lähestymistavassa johtajuusilmiö tai -käsite ja sen perusta on määrä kyseenalaistaa purkamalla se osiin. Lähestymistapa on siis dekonstruktionistinen.</p>	<p>Gemmillin ja Oakleyn mukaan johtajuusmyyttiä ja sen takana piileviä yhteiskunnallisia ja poliittisia uskomuksia on mahdollista purkaa dekonstruktion kautta. Tutkijoilla on tällöin tärkeä normatiivinen rooli, joskin johtajuusmyytin purkamisessa yksilöiden omalla omien uskomusten tarkastelulla on oltava keskeinen merkitys.</p>
Grint & Jackson (2010), "Toward 'Socially Constructive' Social Constructions of Leadership"		
<p>Grintin ja Jacksonin mukaan johtajuus on sosiaalinen konstruktio.</p>	<p>–</p>	<p>Tutkimuksen tulee Grintin ja Jacksonin mukaan paitsi kritisoida vallitsevia näkemyksiä myös tarjota niille vaihtoehtoja. Johtajuuden tutkijoilla tulee olla selvä käsitys tutkimuksensa laajoista yhteiskunnallisista tavoitteista.</p>
Kelly (2008), "Leadership: A categorical mistake?"		
<p>Kelly lähestyy johtajuutta Wittgensteinilaisten <i>kielipeli</i>en kautta. Johtajuus ei hänen mukaansa itsessään kuitenkaan ole kielipeli vaan pikemminkin samankaltaisten kielipelien perhe. Johtajuutta ei pidä pyrkiä määrittelemään yleismaailmallisesti ja rajoittavasti, vaan on mahdollista, että kaikki siihen liittyvät kielipelit ovat sisäisesti johdonmukaisia ja myös tutkittavissa.</p>	<p>Johtajuuden tarkastelussa tarvitaan Kellyn mukaan tulkinallista lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon kielipelien tuottaminen ja niiden suhteet. Tutkija voi tahtomattaan vaikuttaa johtajuuteen liittyviin kielipeleihin esimerkiksi kysymällä tietynlaisia kysymyksiä. Kellyn lähestymistavassa ei pyritä selittämään vaan määrittelemään uudelleen kuvailun luonnetta ja tarkoitusta tutkimuksessa.</p>	<p>–</p>
Kelly (2014), "Towards a negative ontology of leadership"		
<p>Kellyn mukaan johtajuudella ei ole positiivista ontologista perustaa, vaan sen teoriaa ja käytäntöä ohjaa sen ideologinen luonne. Johtajuudella on <i>negatiivinen</i> ontologia: johtajuuden ilmiö ei itsessään voi olla erillinen tutkimuksen kohde. Se on tyhjä merkittäjä, jolla ei ole yhtä tiettyä sisältöä, vaan se mahdollistaa erilaiset merkitykset. Tyhjänä merkittäjänä johtajuudella on tärkeä rooli siinä, miten ymmärrämme to-</p>	<p>Kellyn mukaan tutkimuksessa ei tule pyrkiä rakentamaan johtajuudelle positiivista ontologiaa tai löytämään siitä jotakin lopullista objektivista totuutta, vaan siinä tulee keskittyä sen ideologiseen rooliin tyhjänä merkittäjänä. Johtajuuden ideologiset käytännöt ovat tutkijoiden tarkasteltavissa, kunhan he tietävät mistä etsiä niitä.</p>	<p>Johtajuus ei Kellyn mukaan ole ideologia, mutta sillä on ideologinen luonne. Teoreettisena perinteenä se tuottaa erilaisia ideologioita käytäntöjä. Ideologisena, negatiiviseen ontologiaan perustuvana käsitteenä johtajuutta voidaan loputtomasti muokata sopimaan uudenlaisiin tilanteisiin. Johtajuuden voima on sen ideologisessa kyvyssä esimerkiksi marginalisoida, hallita, vapauttaa, uhata ja inspiroida, ja tutkijoiden on</p>

<p>dellisuutta, joka on usein sanallisen esittämisen ulottumattomissa. Se tarjoaa "illusorisen diskursiivisen tavan kesyttää todellisuus".</p>		<p>Kellyn mukaan otettava tämä voima työssään huomioon.</p>
<p>Raelin (2011), "From leadership-as-practice to leaderful practice"</p>		
<p>Johtajuus on Raelinin mukaan irrottava yksilöistä eli johtajista ja seuraajista ja jopa heidän suhteitaan. Sillä on prosessionologia, ja se syntyy monimutkaisen vuorovaikutuksen, ei yksittäisten "sankareiden" toiminnan, kautta.</p>	<p>Kun johtajuus nähdään prosessina ja monenlaisina käytäntöinä, narratiiviset lähestymistavat voivat Raelinin mukaan tuottaa siitä tietoa. Tutkimuksessa on pyrittävä syvälliseen ymmärtämiseen, jossa keskitytään dialogiseen toimintaan organisaatioissa. Tutkijan on rohkaistava havainnointavia yksilöitä tulemaan itse itsensä tarkastelijoiksi. Tutkijoiden on oltava kiinnostuneita uskomuksista ja rakennelmista, jotka nousevat ohjaamaan yksilöllistä ja kollektiivista toimintaa.</p>	<p>Raelin painottaa "johtajuudentäyteisiä" (<i>leaderful</i>) käytäntöjä, joihin liittyy oletus demokraattisista arvoista. Hänen mukaansa niin tutkimuksessa kuin käytännössäkin tulee etsiä johtajuudentäyteisiä yksilöitä, jotka voivat vaikuttaa <i>status quoon</i> työskentelemällä yhdessä kaikkien kanssa yhteisön tarpeiden tunnistamiseksi. Kun hierarkioista irtaudutaan, meidän on Raelinin mukaan mahdollista tulla tietoisiksi useista vaihtoehtoisista tavoista osoittaa johtajuutta.</p>
<p>Salovaara (2011), <i>From leader-centricity toward leadership – A hermeneutic narrative approach</i></p>		
<p>Johtajuus on Salovaaran mukaan sosiaalinen konstruktio: se rakennetaan kielessä, ja siitä on olemassa erilaisia tulkintoja. Ilmiönä johtajuus on ainutlaatuinen, näkymätön ja epämuodollinen, mikä tarkoittaa, että emme voi pitää mitään siihen liittyvää itsestäänselvyytenä.</p>	<p>Johtajuus on Salovaaran mukaan mahdollista "löytää" organisaatioiden käytännöistä, vuorovaikutuksesta ja suhteista. Sitä on lähestyttävä holistisesti, ei pilkottuna osiin: kokemukset johtajuudesta ovat väistämättä monimutkaisia ja ristiriitaisia. Johtajuuden tarkastelussa on vältettävä ennako-olettamuksia. Esimerkiksi fenomenologinen lähestymistapa voi olla otollinen. Salovaara itse tekee johtajuudesta hermeneuttisen narratiivisen tutkimuksen.</p>	<p>Salovaaran mukaan johtajuuden tutkimuksessa on tärkeää esimerkiksi välttää vahvoja ennako-olettamuksia, sillä niiden mukaan tehty tutkimus myös tuottaa tietynlaisia johtajuutta.</p>
<p>Tourish & Barge (2010), "An Exchange of Letters: What Can a Specifically Social Constructionist Perspective Bring to Bear on What Must Be One of the Most Studied Subjects in Human History?"</p>		
<p>Tourishin ja Bargein lähestymistapa johtajuuteen on konstruktivistinen: johtajuus rakentuu heidän mukaansa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kielen kautta, eikä sitä voi erottaa konteksteista. Johtajuudelle ei ole mahdollista antaa lopullista, objektiivista määritelmää, joskin kaikilla tulkinnoilla johtajuudesta on perusteet todellisuudessa – Tourish ja Barge eivät kannata tyystin relativistista lähestymistapaa, jossa olemassa ei ole mitään muuta kuin tulkintoja.</p>	<p>Tourishin ja Bargein mukaan johtajuuden konstruktivistisessä tutkimuksessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten johtajuutta rakennetaan vuorovaikutuksen ja diskursiivisen toiminnan kautta ja millaisia seurauksia tietynlaisilla konstruktioilla on. Tutkijat voivat tarkastella sitä, miten ja miksi ihmiset hyväksyvät tietyt johtajat ja miten ja miksi tietynlaiset johtajuuden konstruktiot syntyvät ja säilyvät. Huomion tulee olla tulkinnoissa ja monimutkaisuudessa, ei yksinkertaisissa syy-seuraus-suhteissa.</p>	<p>Tourishin ja Bargein mukaan tutkijoiden on kyseenalaistettava johtajuuden tutkimuksen hallitsevan paradigman perustana oleva käsitys johtajista ja heidän itsestäänselvästä oikeudestaan johtaa: johtajuuden kriittisen tarkastelun kautta tutkijat voivat auttaa ihmisiä kantamaan itse vastuuta sen sijaan, että he panisivat kaiken uskonsa visionäärisiin johtajiin. Tutkimus on hyödyllisintä silloin, kun se kyseenalaistaa <i>status quon</i>, auktoriteetit ja totutut oletukset. Samalla tutkijoiden on tarjottava vaihtoehtoja, ei vain kritisoidava olemassa olevia käsityksiä.</p>

Western (2008), <i>Leadership: A Critical Text</i>		
<p>Western lähestyy johtajuutta konstruktivistisesti: hänen mukaansa se tarkoittaa eri asioita eri ihmisille. Johtajuus on esimerkiksi osa sosiaalista ja psykologista prosessia, jossa projisoimme sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita johtajiin. Western lähestyy johtajuutta itse lopulta kuitenkin varsin käytännöllisesti ja pyrkii esimerkiksi tekemään eron sen ja <i>managementin</i> välille: <i>management</i> yhdistetään hänen mukaansa tehokkuuteen ja hallintaan, kun taas johtajuus yhdistetään ennen kaikkea muutoksen synnyttämiseen vaikuttamisen kautta.</p>	<p>Westernin mukaan johtajuuden "pyhä Graali" on mahdollista löytää, kun lopetamme sen etsimisen ja ymmärrämme, että se on kaikkialla ympärillämme – prosesseissa, toiminnassa ja sosiaalisissa rakenteissa. Johtajuutta on pyrittävä <i>ymmärtämään</i> ihmisten kautta sen sijaan, että etsisimme sille konkreettisia ja lopullisia määritelmiä. Esimerkiksi tunteiden projisoinnin prosesseja on pyrittävä ymmärtämään niissä konteksteissa, joissa ne tapahtuvat.</p>	<p>Western pyrkii ennen kaikkea noudattamaan kriittisen teorian perinteeseen kuuluvaa voimauttamisen (<i>emancipation</i>) periaatetta, jossa johtajuuden kriittisen tarkastelun on määrä tukea yksilöiden ja yhteisöjen toimijuutta. Tämän toimijuuden kautta yksilöiden ja yhteisöjen on määrä kyetä toimimaan yhteisen hyvän puolesta. Johtajuuden kriittiseen tarkasteluun kuuluu tässä mielessä esimerkiksi piilevien valtarakenteiden paljastaminen. Tutkijoiden on Westernin mukaan sitouduttava käytäntöjen muuttamiseen, ei tiedon tuottamiseen tiedon itsensä vuoksi.</p>
Wood (2005), "The Fallacy of Misplaced Leadership"		
<p>Woodin mukaan johtajuus tulee ymmärtää prosessina, ei (yksilön) ominaisuutena tai omaisuutena tai muuna konkreettisena asiana. Sitä ei ole mahdollista pilkkoa osiin tai "sijoittaa" mihinkään konkreettiseen asiaan. Johtajuudella ei ole alkua tai loppua, vaan siinä on kyse jatkuvasta liikkeestä.</p>	<p>Woodin mukaan keskittyminen yksittäisiin sosiaalisiin toimijoihin on virheellistä. Johtajuuden tutkimuksessa tulisi sen sijaan kiinnittää huomiota monimutkaisiin prosesseihin: on tutkittava muutosta, ei muutoksessa olevia asioita.</p>	<p>–</p>
Zoller & Fairhurst (2007), "Resistance leadership: The overlooked potential in critical organization and leadership studies"		
<p>Zoller ja Fairhurst tarkastelevat kriittisessä teoriassa keskeistä vastarintaa (<i>resistance</i>) johtajuuden muotona. Heidän mukaansa essentialistiset pyrkimykset määritellä johtajuus ovat pääasiassa toivottomia, mutta jonkinlaisen määritelmän käyttäminen, ainakin tilapäisesti, voi olla tutkimuksen kannalta hyödyllistä. Omassa tarkastelussaan he omaksuvat johtajuuteen konstruktivistisen ja dialektisen näkökulman, jossa kyseenalaistetaan selkeä erottelu johtajiin ja seuraajiin mutta otetaan huomioon sekä epäsymmetriset (vain johtaja käyttää valtaa) että tasapuoliset (sekä johtajat että seuraajat käyttävät valtaa) vaikutussuhteet.</p>	<p>Zoller ja Fairhurst lähestyvät johtajuutta ja vastarintaa tarkastelemalla organisaatioissa toteutuvia dialektisia jännitteitä. Heidän tarkastelunsa perustuu aiempiin tutkimuksiin, joissa vastarintaa ja johtajuutta on tarkasteltu pääasiassa haastatteluiden kautta. Zoller ja Fairhurst huomauttavat, että vastarintaan ja johtajuuteen liittyviä viestinnän prosesseja voi olla vaikea ymmärtää pelkkien haastatteluiden kautta. Etnografinen tutkimus voi täydentää tätä ymmärrystä, joskin haasteeksi voi siinä tulla oleminen "oikeassa paikassa oikeaan aikaan". Eri menetelmien käyttäminen on joka tapauksessa tärkeää.</p>	<p>Zoller ja Fairhurst eivät suoraan käsittele tutkimuksen normatiivisuutta tai ota normatiivisia kantoja, mutta he käsittelevät kriittisessä teoriassa keskeisiä valtaa ja vastarintaa suhteessa johtajuuteen, ja näissä käsitteissä on voimakas arvolutaus.</p>

4.3. TEMAATTINEN ANALYYSI

4.3.1. Johtajuuden ontologia

Hallitsevaa paradigmaa kohtaan esitetty kritiikki

Kriittisessä tutkimuksessa pyritään horjuttamaan johtajuuden tutkimuksen valtavrassa ja yhteiskunnassa yleisesti esiintyvää uskoa johtajuuteen, sen olemassaoloon ja merkitykseen. Kuten esimerkiksi Alvesson ja Spicer (2012, 367–368) toteavat, johtajuuden nimeen vannotaan yhteiskunnan eri aloilla, ja sitä pidetään ratkaisuna melkein mihin tahansa ongelmaan. Johtajuudesta on voinut tulla yksi aikamme keskeisistä myyteistä (Gemmil & Oakley 1992), tai se voi olla vain yritys tehdä johtavissa asemissa olevien henkilöiden arkipäiväisestä työstä jotakin muodikasta ja vakuuttavaa (Alvesson & Spicer 2012, 368), mutta yhtä kaikki siihen *uskotaan*. Kriittiset tutkijat eivät keskity vain johtajuuden tutkimukseen vaan ottavat myös laajan yhteiskunnallisen näkökulman.

Keskeinen kriittisten tutkijoiden esittämä haaste johtajuuden tutkimuksen hallitsevalle paradigmalle on sen ontologisten oletusten kyseenalaistaminen (Alvesson & Sveningsson 2003a, 360; Crevani ym. 2010, 84; Kelly 2014, 908). He eivät kohdistu kritiikkiään mihinkään yksittäiseen johtajuusteoriaan vaan koko hallitsevan paradigman perustaan (Barker 1997, 345). Hallitsevan paradigman piirissä oletetaan, että johtajuutta on mahdollista tarkastella realistisen ontologian kautta: tutkijat ovat pyrkineet rakentamaan hypoteeseja ja niiden testaamisen kautta kerryttämään sellaista tietoa, jota olisi mahdollista myös soveltaa käytännössä (Alvesson & Sveningsson 2003a, 360; Alvesson & Spicer 2012, 371). Kriittisten tutkijoiden mukaan tällainen tutkimus *ei* kuitenkaan ole johtanut toivottuihin tuloksiin: esimerkiksi johtajuuden määritelmiä on lukemattomia, tutkimuksen tulokset ovat kauttaaltaan ristiriitaisia ja niitä ei sovelleta käytännössä³⁰ (Bresnen 1995, 496; Barker 1997, 348–349; Kelly 2008, 771).

Kriittiset tutkijat väittävät, että abstraktista johtajuuden käsitteestä pyritään hallitsevassa paradigmassa keinotekoisesti tekemään jotakin konkreettista ja siten positivistisen tutkimuksen keinoin havainnoitavissa ja tiedettävissä olevaa (Wood 2005, 1103; Crevani ym. 2010, 78; Kelly 2014, 906). Kuten uskavaiset näkevät maailmassa erilaisia tapahtumia ja konkreettisia asioita ja panevat ne jumaliansa ansioksi tai jopa rinnastavat jumalansa niihin, johtajuususkavaiset näkevät maailmassa erilaisia tapahtumia ja konkreettisia asioita ja panevat ne johtajuuden ansioksi tai jopa rinnastavat johtajuuden niihin. Siinä missä jumalat voivat sekä parantaa sairauksia että aiheuttaa luonnonmullistuksia, johtajuus voi sekä taata yritysten ja valtioiden menestyksen että puuttuessaan syöstä ne tuhoon. Tästä

³⁰ Barker (1997, 348–349) havainnollistaa positivistisen tutkimuksen tulosten ristiriitaisuutta ja niiden käytännöllisen soveltamisen vaikeutta viittaamalla Fleishmaniin ym. (1991), jotka katsauksessaan johtajien toimintaan keskittyviin teorioihin löysivät kaikkiaan 499 eri toimintatapaa 65 eri järjestelmässä.

näkökulmasta johtajuudella on itsenäinen olemassaolo eli positiivinen ontologia: se voi olla osa selkeitä syy–seuraus-suhteita (johtajuus aiheuttaa yrityksen menestymisen). Tutkijoiden tehtävä on tällöin selittää näitä suhteita. Oletus on, että koska olemassa on sana (johtajuus), on oltava myös itsenäinen objekti, johon se viittaa. (Gemmill & Oakley 1992, 114; Alvesson & Spicer 2012, 371.)

Kriittisten tutkijoiden mukaan johtajuus *ei* kuitenkaan ole yhteydessä mihinkään tiettyyn, rajattuun asiaan objektiivisesti havainnoitavassa todellisuudessamme. Esimerkiksi johtajuuden määrittelemisen vaikeus johtuu juuri siitä. (Alvesson & Sveningsson 2003a; Kelly 2014, 908.) Emme nimittäin välttämättä ymmärrä jonkin asian olemusta, vaikka meillä olisikin jonkinlainen käsitys siitä, miten se toimii tai mihin se *liittyy* (Kelly 2014, 906). Voimme esimerkiksi väittää, että johtajuutta on vision rakentaminen, seuraajien motivointi ja vision toteuttaminen yhdessä seuraajien kanssa, mutta selvää ei ole, mikä tekee näiden kolmen toiminnan yhdistelmästä juuri johtajuutta. Nämä toimintatavat voivat *liittyä* johtajuuteen, mutta johtajuuden ratkaiseva tekijä pakenee meiltä *Scotland Yard* -lautapelin herra X:n tavoin. Seuraavassa tutkimuksessa vision rakentaminen, seuraajien motivointi ja vision toteuttaminen on mahdollisesti korvattu kolmella, neljällä tai viidellä aivan muulla toimintatavalla, joiden on jälleen yhdessä määrä olla johtajuutta.

Tutkimuksessa, jossa johtajuudelle pyritään antamaan positiivinen ontologia, on esineellistämisen (*fallacy of misplaced concreteness*) ja kategoriavirheen (*category mistake*) vaara. Esimerkiksi yksittäiset johtajat ja heidän toimintatapansa ovat konkreettisia asioita, joiden avulla teemme abstraktista johtajuuden kokemuksesta aineellista ja siten paremmin ymmärrettävää. Esineellistämisen kautta me kuitenkin sorrumme pitämään näitä asioita abstrakteina asioina *itsenäin*. (Wood 2005, 1104.) Esimerkiksi johtaja, joka rakentaa vision, motivoi seuraajiaan ja toteuttaa muutoksia, on asia, jonka kautta voimme tehdä johtajuudesta aineellista ja siten paremmin ymmärrettävää. Sekä maallikot että tutkijat kuitenkin sekoittavat tämän yksittäisen johtajan helposti johtajuuteen itseensä.

Kategoriavirhe on samankaltainen virhepäätelmä: siinä liitetään jokin ominaisuus johonkin asiaan, jolla ei todellisuudessa voi olla tätä ominaisuutta. Kategoriavirhettä on mahdollista havainnollistaa soveltamalla Rylen (1949; teoksessa Kelly 2008, 771–772) tunnettua vertausta Oxfordissa vierailevasta turistista: Tampereen yliopiston opiskelijan vanhemmat vierailevat kaupungissa ja haluavat nähdä yliopiston. Opiskelija näyttää heille politiikan tutkimuksen tilat, Linnan kirjaston ja lukusalit, Alakuppilan ja Väinö Voionmaan muistomerkin. Kierroksen jälkeen hänen vanhempansa kuitenkin kysyvät: ”Mutta missä on Tampereen yliopisto? Olemme nähneet politiikan tutkimuksen tilat, Linnan kirjaston ja lukusalit, Alakuppilan ja jopa Väinö Voionmaan muistomerkin – mutta emme Tampereen yliopistoa.” Vanhemmat ovat sortuneet kategoriavirheeseen: he ovat sekoittaneet Tampereen yliopiston ole-

massaolon esimerkiksi Linnan, Alakuppilan ja Väinö Voionmaan muistomerkin olemassaoloon. Yliopisto on heille jotakin, joka pitäisi olla mahdollista ikuistaa valokuvaan, kun se todellisuudessa sijaitsee käsitteenä eri kategoriassa eli koostuu muustakin kuin vain yksittäisistä rakennuksista.

Johtajuus on kriittisten tutkijoiden mukaan kuin yliopisto: se ei esimerkiksi koostu vain johtavissa asemissa olevien henkilöiden toiminnasta, eikä sitä ole mahdollista pelkistää vain muodolliseksi auktoriteettiasemaksi, vaikutusvallaksi, hallinnaksi tai muuksi sellaiseksi. Esimerkiksi seuraajien motivointi voi olla johtajuutta yhtä vähän kuin Väinö Voionmaan muistomerkki on Tampereen yliopisto. Se voi *liittyä* johtajuuteen samalla tavalla kuin Väinö Voionmaan muistomerkki liittyy Tampereen yliopistoon, mutta johtajuuteen liittyvien elementtien tarkastelu ei ole johtajuuden tarkastelua. Kategoriavirheen seuraus on, että positivistiset tutkijat lykkäävät vastaamista kysymykseen siitä, mitä johtajuus todella on eli mikä ratkaiseva tekijä heidän tarkastelustaan jää puuttumaan – ja olettavat, että vastaus on lopulta mahdollista löytää vain entistä paremman havainnoinnin kautta.

Hallitsevassa paradigmassa oletetaan, että *osien* tarkastelu riittää kertomaan jotakin olennaista *kokonaisuudesta*. Hallitseva paradigma perustuu olettamukseen siitä, että sosiaalisen todellisuuden osiakin on mahdollista eristää tutkittaviksi ja siten hallittaviksi. (Barker 1997, 356; Collinson 2005, 1423; Western 2008, 20). Barker (1997, 356) vertaa tätä näkemystä siihen, että musiikkikappaleen nuottien tarkasteleminen kertoisi jotakin olennaista kappaleen kuulemisen kokemuksesta kokonaisuutena. Kuten musiikkikappaleella, johtajuudella on ilmiönä hänen mukaansa subjektiivisesti koettuja piirteitä, eikä johtajuuden kokonaisuutta ole siten mahdollista ymmärtää sen osia tarkastelemalla.

Kriittisten tutkijoiden mukaan johtajuuden positiivisen ontologian etsiminen on luultavasti toivontonta ja tutkimuksen kannalta haitallista (Alvesson & Sveningsson 2003a, 363; Fairhurst 2009, 1609; Salovaara 2011, 104). Mikään yksittäinen teoreettinen lähestymistapa tai määritelmä ei voi vangita johtajuuden kokonaisuutta (Tourish & Barge 2010, 325), eikä ole tutkijoiden tehtävä päättää, mitä johtajuus on (Fairhurst & Grant 2010, 172). Esimerkiksi Kellyn (2014, 906–907) mukaan johtajuus muistuttaa pikemminkin kielessä toimivaa tyhjää merkitsijää (*empty signifier*), joka ei viittaa mihinkään tiettyyn asiaan vaan mahdollistaa kilpailevat tulkinnat. Sillä on siten ideologinen, ei ontologinen luonne, mutta hallitsevassa paradigmassa tämä ideologinen luonne sekoitetaan ontologiseen luonteeseen.

Kriittisen tutkimuksen tarjoamat vaihtoehdot

Kriittisessä tutkimuksessa johtajuutta pyritään yleensä lähestymään ilmiönä. Ilmiönä johtajuudella on prosessiontologia ja sosiaalisesti rakentunut luonne. Johtajuus on tästä näkökulmasta enemmän kuin johtajat, seuraajat ja heidän väliset suhteensa. (Ks. esim. Wood 2005; Crevani ym. 2010; Raelin 2011.)

Salovaaran (2011, 105) mukaan johtajuus on ilmiönä epämuodollinen, näkymätön ja eri konteksteissa ainutlaatuinen. ”Käytännössä johtajuus tapahtuu aina ainutlaatuisissa olosuhteissa, jotka eivät ole koskaan ilmenneet samalla tavalla aiemmin tai tule koskaan ilmenemään täsmälleen samalla tavalla”³¹, hän kirjoittaa. Kriittisten tutkijoiden mukaan sosiaalinen todellisuus ja sen osat ovat liian monimutkaisia, subjektiivisia ja kiistelyjä, että ne olisi mahdollista pelkistää malleiksi, jotka esimerkiksi korostavat vain muutamia henkilöitä ja heidän toimijuuttaan johtajuutena (Tourish & Barge 2010, 331).

Johtajuuden prosessiontologia merkitsee juuri sitä, että se ei ole eristettävissä tutkittavaksi ja sitten hallittavaksi: sillä ei ole alkua tai loppua, vaan se on pikemminkin jatkuvassa ja peruuttamattomassa muutoksen tilassa (Wood 2005, 1115; Raelin 2011, 201.) Prosessiontologiaa on Barkerin (1997, 352) tavoin havainnollistaa vertaamalla johtajuutta jokeen. Kulttuuri ohjaa johtajuutta aina samalla tavalla kuin joenpenkka ohjaa jokea. Johtajuus vaikuttaa usein virtaavan vain yhteen suuntaan, mutta kun tarkastelemme sitä tarkemmin, havaitsemme että jotkin sen osat voivat virrata sivuttain, pyörteinä tai jopa päinvastaiseen suuntaan kuin päävirta. Tietyissä olosuhteissa johtajuus on yhtenäistä ja vahvaa, toisissa olosuhteissa se voi olla hajanaista ja heikkoa. Lopulta se voi kuitenkin muokata jopa omaa penkkaansa eli kulttuuria. Johtajuutta ei sen prosessiontologian kautta ole tarkoitus pitää jonakin hallitsemattomana, persoonattomana voimana; vertaus havainnollistaa vain, että johtajuus ei ilmiönä ole tiedettävissä yksinkertaisena monoliittina, vaan sen monimutkaisen kokonaisuuden tietäminen ja sen liikkeiden ennustaminen voi olla mahdotonta.

Kriittiset tutkijat tarkoittavat johtajuuden sosiaalisesti rakentuneella luonteella sitä, että johtajuus rakennetaan vuorovaikutuksessa ja kielen kautta. Viestinnälliset käytännöt eli puhe, diskurssit ja muut symboliset välineet ovat olennaisessa johtajuuden rakentumisessa. Siitä on olemassa lukemattomia erilaisia tulkintoja. (Ks. esim. Western 2008, 9; Tourish & Barge 2010, 337; Salovaara 2011, 104.) Johtajuutta on tässä mielessä mahdollista kutsua myös *implisiittiseksi*: meillä kaikilla on oma ”implisiittinen johtajuutemme” eli tulkintamme siitä (Bresnen 1995). Johtajuus on ikään kuin eurokolikko: toinen sen puolista (johtajuuden käsite) on kaikille sama, mutta sen kääntöpuolella (johtajuuden tulkinnat) on hyvin erilaisia ”kuvia”. Erilaiset tavat tulkita johtajuutta voivat olla sisäisesti johdonmukaisia ja tutkittavissa, mutta hallitsevan paradigman mukaisessa tutkimuksessa ne pyritään virheellisesti pakottamaan rajoittavien määritelmien sisään (Kelly 2008, 773).

³¹ ”In practice leadership always takes place in unique circumstances that never happened before or will happen again in exactly the same manner.” (Oma käännökseni.)

Johtajuuden sosiaalisesta konstruktiosta neuvotellaan jatkuvasti uudelleen: sen tulkinnoista pyritään rakentamaan yhteisymmärrystä, mutta niitä myös haastetaan. Pidämme johtajuudelle annettuja merkityksiä ja niiden varaan rakentuvia sosiaalisia järjestelmiä yleensä pysyvinä, mutta todellisuudessa ne ovat alttiita muutoksille. (Crevani ym. 2010, 77; Fairhurst & Grant 2010, 174). Diskursiivisena ja paikallisesti tuotettuna ilmiönä johtajuus rakentuu jokapäiväisissä käytännöissä (Kelly 2008, 764). Esimerkiksi Bresnenin (1995, 509) tutkimuksen perusteella ihmisten johtajuudelle antamien merkitysten välillä voi olla sekä merkittäviä eroja että yhtäläisyyksiä jo varsinkin rajatussa kontekstissa.

Kriittisessä tutkimuksessa ei siis kuitenkaan pyritä *kieltämään* johtajuutta (Alvesson & Spicer 2012, 382). Tutkijoiden keskeinen väite sen sijaan on, että johtajuus ei ole yhtä kuin ne konkreettiset asiat, joita käytämme sen tekemiseen aineelliseksi ja siten paremmin ymmärrettäväksi. Yleiskielessä ja käytännön elämässä se on usein tarpeellista; johtajuuden tutkimuksessa positiivisen ontologian havittelu johtaa turhautumiseen lukemattomien määritelmien kanssa ja yksinkertaistaviin ja näennäisen objektiivisiin esityksiin monimutkaisesta ja subjektiivisesta ilmiöstä. Kriittisten tutkijoiden epäluuloista suhtautumista johtajuutta, sen olemassaoloa ja merkitystä kohtaan on sopivaa kutsua Alvessonin ja Sveningssonin (2003a) tapaan agnostiseksi. Agnostisessa lähestymistavassa johtajuuden olemassaolo on havainnoitavissa ja tiedettävissä olevana asiana suhtaudutaan lähtökohtaisen epäluuloisesti mutta avoimena erilaisille tulkinnoille ja johtopäätöksille (Alvesson & Sveningsson 2003a, 362). Tällöin on esimerkiksi mahdollista, että johtajuus paljastuu hauraammaksi ja katoavaisemmaksi ilmiöksi kuin kirjallisuudessa yleensä esitetään (Alvesson & Sveningsson 2003a, 2003b).

Kriittinen johtajuuden tutkimus kiinnittää huomiota johtajuuden monimerkityksellisyyteen ja määritelmistä sopimisen vaikeuksiin. Tämä näkökulma vastaa omaa ajatteluaani ja intuitiivisia tuntemuksiani, joita käsittelin tutkielmani johdannossa. Joidenkin hallitsevaa paradigmaa edustavien tutkijoiden toteamusta siitä, että määritelmien runsaus ei itse asiassa ole ongelma, ei pidä unohtaa, mutta kriittiset tutkijat ovat oikeassa paneutuessaan niihin ontologisen tason kysymyksiin, jotka voivat selittää tätä asiointilaa. Vahva tuntemukseni on, että olemassa on subjektiivisesti koettu johtajuuden ilmiö, jonka pilkkominen osiin johtaa epätydyttäviin esityksiin siitä. Tarkastelen tätä tuntemusta luvussa 6 ja poliittisen johtajuuden tutkimusta seuraavassa luvussa, mutta todettakoon jo, että nämä ongelmat nousevat esille poliittisen johtajuuden tutkimuksessa: johtajuudeksi nimitetään siinä esimerkiksi erilaisia toimintatapoja, mutta selvää ei ole, mikä niistä lopulta tekee juuri johtajuutta. Nämä määritelmät voivat olla omissa konteksteissaan johdonmukaisia ja analyttisestikin hyödyllisiä, mutta johtajuutta ilmiönä ne eivät lopulta kykene vangitsemaan.

Kriittiset tutkijat eivät ontologisilta näkemyksiltään ole yksimielisiä, vaikka useimmat heistä seuraavatkin samansuuntaisia näkemyksiä tässä kappaleessa esittämilläni tavoilla. Jotkut kriittiset tutkijat ovat pragmaattisia ja pyrkivät ymmärtämään johtajuutta käytännöllisessä organisaatioiden kontekstissa (Alvesson & Sveningsson 2003a, 2003b; Western 2008; Crevani ym. 2010), kun taas joidenkin näkemykset ovat hyvin kaukana käytännöistä (Barker 1997, 2001; Wood 2005; Kelly 2008, 2014). Niitä kaikkia kuitenkin yhdistää hallitsevan paradigman ontologisten olettamusten haastaminen. Alvesson ja Sveningsson (2003a, 361) toteavat, että agnostinen lähestymistapa johtajuuteen voi johtajuuden tutkimuksessa tuntua epäjohdonmukaiselta tai jopa lannistavalta – miksi tutkia jotakin, joka ei välttämättä ole edes olemassa? – mutta kuten he, uskon että se pikemminkin avaa uusia mielenkiintoisia suuntia johtajuuden parempaan ymmärtämiseen.

4.3.2. Johtajuuden epistemologia

Hallitsevaa paradigmaa kohtaan esitetty kritiikki

Johtajuuden tutkimuksen hallitsevan paradigman mukainen tutkimus perustuu olettamukselle, että monimutkaisissa sosiaalisissa järjestelmissäkin on mahdollista tunnistaa selkeitä syy–seuraus-suhteita. Hallitsevan paradigman realistisesta ontologiasta seuraa, että johtajuudesta voidaan tietää – tai *johtajuus* voidaan tietää – tavalla, joka perustuu positivistisen tieteen menetelmien täsmälliseen soveltamiseen. (Collinson 2005, 1423; Alvesson & Spicer 2012, 371.) Kriittisten tutkijoiden mukaan tämä lähestymistapa yksinkertaistaa johtajuutta liikaa. Siinä esitetään, että johtajuus näissä monimutkaisissa sosiaalisissa järjestelmissäkin on helppoa, kunhan noudatamme selkeitä, tutkimuksen tuottamia malleja johtajuudesta – hallitsevan paradigman mukaisen tutkimuksen keskeinen tavoite on juuri käytännöllisten ohjeiden tarjoaminen tosielämän organisaatioille. (Tourish & Barge 2010, 329; Alvesson & Spicer 2012, 371.)

Hallitsevaa paradigmaa edustavassa tutkimuksessakin todetaan usein, että johtajuuden ydin on seuraajuudessa eli että ilman seuraajia ei ole johtajia. Tätä toteamusta ei kuitenkaan huomioida itse tutkimuksessa, vaan sen huomio on yleensä yksin johtajissa. Johtajuus on mahdollista tietää johtajien kautta, ja seuraajat nimenomaan *seuraavat* eli eivät osoita omaa aloitteellisuutta. (Collinson 2005, 1424.) Johtajuuden tutkimus hallitsevassa paradigmassa on suurelta osin *johtajien* tutkimusta. Kun huomion kohteena oleva ilmiö pilkotaan osiin, se tulee määrällisin tutkimusmenetelmin tarkasteltavaksi ja selitettäväksi. (Barker 1997, 349–350.) Esimerkiksi Barker (1997, 356) kuitenkin vertaa tätä lähestymistapaa ja sen optimismia maanjäristystutkimukseen, jossa joskus oletettiin, että maanjäristysten ennustaminen olisi mahdollista, vaikka tutkimuksen kohde on äärettömän monimutkainen. Johtajuus on kriittisten tutkijoiden mukaan ikään kuin sosiaalisen todellisuutemme maanjäristys: se ei ole ennustettavissa.

Hallitsevan paradigman epistemologisten näkemysten kritiikkiä mielenkiintoisempia ovat kriittisen tutkimuksen niille tarjoamat vaihtoehdot. Kritiikki on varsin yksinkertaista ja yleisessä yhteiskuntatieteellisessä ja tieteenfilosofisessa keskustelussa yleistä: johtajuus on sosiaalisessa todellisuudessa esiintyvä sosiaalinen ilmiö, ja se ei siten sovellu positivistisen tieteen avulla tarkasteltavaksi. Merkittävä haaste kriittiselle tutkimukselle kuitenkin on, *miten* johtajuutta on sitten määrä tarkastella. Mitä siitä on mahdollista tietää? Voimmeko edelleen tunnistaa ”johtajuuden” sosiaalisessa todellisuudessa, esimerkiksi organisaatioissa? (Alvesson & Sveningsson 2003a, 378; Tourish & Barge 2010, 336; Kelly 2014, 908.) Monet kriittiset tutkijat ovat tässä mielessä monitulkintaisia. Jos johtajuus voi tulla ilmi kaikessa vuorovaikutuksessa, on mahdollista kysyä, tuleeko se lopulta esiin *missään* vuorovaikutuksessa (Crevani ym. 2010, 78). Esimerkiksi Barkerin (1997, 2001) mukaan hänen ontologisesta näkemyksestään seuraakin, että johtajuuden tietäminen ja tieteellinen tutkiminen voi olla huomattavan vaikeaa tai jopa mahdotonta.

Useimmat kriittiset tutkijat pyrkivät johtajuuden tietämisen kannalta olemaan pragmaattisia. Jo johtajuuden tutkimukseen sisältyy luonnollisesti oletamus, että jotakin tutkittavaa ja siten tiedettävää on olemassa. Tietäminen tarkoittaa kriittisessä tutkimuksessa kuitenkin pääasiassa *tulkitsemissa*: mikään tutkimuksessakaan esitetty tulkinta johtajuudesta – tai tulkinta ihmisten johtajuudelle antamista tulkinnoista – ei ole ”oikea” (Fairhurst 2009, 1609; Salovaara 2011, 104). Kriittisen tutkimuksen agnostinen lähestymistapa onkin yhtä paljon epistemologinen kuin ontologinen: sen ytimessä on näkemys, että johtajuudesta ei todella ole mahdollista saavuttaa lopullista, pysyvää tietoa. Se on pikemminkin jatkuvasti muutoksessa, ja siitä on olemassa erilaisia tulkintoja.

Kun johtajuutta ja sen tietämistä lähestytään agnostisesti, keskeistä on, että niin tehdään mahdollisimman vähillä ennakko-oletuksilla (Alvesson & Sveningsson 2003a, 375). Kriittinen tutkimus nimittäin tunnustaa, että tutkijat *tuottavat* johtajuutta. Johtajuuden sosiaalinen konstruktio tulee rakennetuksi, kun puhumme siitä, ja siten johtajuuden tutkimuksella voi olla jopa erityisen keskeinen asema siinä, miten tätä konstruktiota tuotetaan ja ylläpidetään. (Salovaara 2011, 54.) Suuressa osassa laadullistakin johtajuuden tutkimuksessa on se ongelma, että esimerkiksi haastateltavia pyydetään kertomaan esimerkiksi siitä, mitä he pitävät johtajuutena tai tärkeänä omassa johtajuudessaan. Tutkimuksessa on tällöin läsnä oletamus, että johtajuus *on* ylipäänsä olemassa haastateltaville merkittävä käsitteenä. Sen ei anneta nousta esille luonnollisella tavalla, haastateltavien ja johtajuuden itsensä ehdoilla. Erityisen vakava tämä ongelma on määrällisessä tutkimuksessa, jossa esimerkiksi kyselytutkimuksiin vastaavat henkilöt pakotetaan vastaamaan ennalta järjestettyihin, standardisoituihin ja

helposti tarkasteltaviin vaihtoehtoihin. Hallitsevan paradigman mukaisessa (määrällisessä) tutkimuksessa sosiaalisen todellisuuden vivahteikkuus tulee tukahdetuksi. (Alvesson & Sveningsson 2003a, 363–364.)

Kriittiset tutkijat pyrkivät pitämään johtajuuden ilmiönä *elossa* mahdollisimman kauan. Sen sijaan, että sitä pyrittäisiin hallitsemaan tai ennako-olettamusten annettaisiin ohjata tutkimusta ja siten tuottaa tietynlaista johtajuutta, johtajuuden annetaan nousta esille erilaisilla tavoilla. Kuten todettua, se pyritään myös tietämään kokonaisuutena osien sijaan. (Wood 2005, 1103; Salovaara 2011, 255.) Tutkijat pyrkivät välttämään siten sen, mistä E. B. White (1941) varoitti huumorintutkijoita: jos sammakon tai huumorin pilkkoo osiin, se kuolee prosessissa, ja prosessin lopputulos kiinnostaa vain ehtaa tieteellistä mieltä. Kriittiset johtajuuden tutkijat pyrkivät pitämään oman sammakkonsa elossa, minkä toivotaan johtavan tuloksiin, jotka myös puhuttelevat ihmisiä eri tavalla kuin selkeät, hallitsevan paradigman tuottamat mallit (Tourish & Barge 2010, 335; Salovaara 2011, 255).

Johtajuuden elossa pitäminen voi toisaalta johtaa myös siihen, että se katoaa tai on ristiriitainen ja epämääräinen ilmiö, minkä Alvesson ja Sveningsson (2003a, 2003b) ja Bresnen (1995) ovat osoittaneet omissa tutkimuksissaan. Esimerkiksi Alvesson ja Sveningsson osoittavat, että kun laadullisessa tutkimuksessa haastateltavilta ei esimerkiksi suoraan kysytä johtajuuden merkityksestä tai merkityksistä, johtajuudella on tapana tulla esille erilaisilla tavoilla – tai olla tulematta. Alvessonin ja Sveningssonin (2003a, 377; 2003b, 981–983) ja Bresnenin (1995, 509–510) tutkimuksissa nousee esille kuva johtajuudesta hauraampana ilmiönä kuin kirjallisuus antaa usein olettaa: se on diskursseissa läsnä mutta häviää helposti, ja sen käytännölliset vaikutukset ovat epävarmat.

Käytännössä kriittiset tutkijat pyrkivät yleensä siis kiinnittämään huomionsa tiettyihin konteksteihin ja siihen, miten johtajuus tulee niissä esille sosiaalisen vuorovaikutuksen, käytäntöjen ja kielen kautta. Johtajuutta pyritään ymmärtämään ”missä tahansa sitä on” (Zoller & Fairhurst 2007, 1333). Mahdollista on esimerkiksi Alvessonin ja Sveningssonin (2003a, 365) tapaan tarkastella, miten jonkin kontekstin eli esimerkiksi organisaation ”natiivit” puhuvat johtajuudesta omassa kontekstissään. Kun johtajuutta pidetään sosiaalisena konstruktiona, kontekstin merkitys korostuu. Näitä organisaatioiden ”mikroprosesseja” ja niissä rakennettuja johtajuuden merkityksiä on kannattavaa kuitenkin tarkastella myös suhteessa laajoihin yhteiskunnallisiin prosesseihin. Tällöin on mahdollista ymmärtää, millaisessa suhteessa organisaatioissa esiintyvät tulkinnot johtajuudesta ovat vallassa oleviin tulkintoihin. (Western 2008, 19; Crevani ym. 2010, 80.) Avoimien haastatteluiden ja niiden syvällisen tulkinnan lisäksi kriittiset tutkijat painottavat suoran havainnoinnin ja kenttätyön merkitystä johtajuuden tutkimuksessa (ks. esim. Alvesson & Sveningsson 2003b; Crevani ym. 2010; Salovaara

2011). Niiden kautta on mahdollista havainnoida myös sitä, miten tulkinnot johtajuudesta siirtyvät käytännön työhön (jos mitenkään).

Suoran havainnoinnin ja kenttätöön hengessä esimerkiksi Salovaara (2011, 53) kutsuu omaa tutkimustaan tutkimusmatkaksi tai löytöretkeksi: hän pyrkii pikemminkin elämään johtajuuden ”rinnalla” kuin tarkastelemaan sitä ulkopuolelta (ks. myös Raelin 2011, 202). Barker (2001, 485) ja Bresnen (1995, 511) viittaavat tässä mielessä *grounded theoryn* mahdollisesti hedelmällisenä lähestymistapana. *Grounded theoryn* kautta esimerkiksi johtajuutta on mahdollista ”teoretisoida” tietyistä kontekstista ja sen havainnoinnista lähtien. Tällöin tuotetaan ainakin tietyssä kontekstissa pätevää teoreettista ja empiiristä ymmärrystä johtajuudesta. Martin Heideggerin (1977; teoksessa Swedberg 2014, 12) luonnehdinta teoretisoinnista niin kuin antiikin kreikkalaiset siitä puhuivat tarkoittaa juuri sitä: teoreetikko keskittyy johonkin ilmiöön ja ”pysyy sen kanssa” nähden, havainnoiden ja pohtien. Johtajuuden rinnalla eläminen mahdollistaa myös ”rivien välistä lukemisen” ja tunteella kokemisen, jotka ovat Salovaaran (2011, 229) mukaan johtajuuden ymmärtämisessä tärkeitä.

Yleisesti kriittiset tutkijat kannattavat menetelmällistä pluralismia. Johtajuus on monimerkityksellinen ja monimutkainen ilmiö, jonka tarkasteluun on käytettävä useita lähestymistapoja (Salovaara 2011, 102). Menetelmien tulee olla sellaisia, joiden avulla on mahdollista tarkastella muuttuvaa sosiaalista todellisuutta staattisen todellisuuden sijaan (Salovaara 2011, 34). Käytännössä kriittinen tutkimus perustuu siten laadullisten menetelmien käytölle. Jo mainittujen avointen haastatteluiden, kenttätöön ja *grounded theoryn* ohella kirjallisuudessa nousevat esille esimerkiksi fenomenologia ja erilaiset diskursseihin ja narratiiveihin keskittyvät lähestymistavat. Huomio on joka tapauksessa aina johtajuuden monimerkityksellisyydessä ja -mutkaisuudessa. Sitä ei pyritä pelkistämään ja selittämään vaan syvällisesti tulkitsemaan ja ymmärtämään, minkä on tapahduttava sosiaalisen järjestelmän sisältä, ei sen ulkopuolelta. (Tourish & Barge 2010, 333; Raelin 2011, 202.)

Johtajuuden ”pyhä Graali” on Westernin (2008, 40) mukaan mahdollista löytää, kun lopetamme sen etsimisen ja ymmärrämme, että se on kaikkialla ympärillämme – prosesseissa, toiminnassa ja sosiaalisissa rakenteissa. Tämä kriittiselle tutkimukselle yleinen näkemys on retorisella tasolla vakuuttava, mutta aineistoni osoittaa, että *käytännössä* sen noudattaminen voi olla vaikeaa ja saattaa johtaa tuloksettomalta vaikuttavaan ”rinnalla elämiseen” pikemminkin kuin ehtaan tieteelliseen tutkimukseen niin kuin se yleensä ymmärretään. Vaikka useimmat kriittiset tutkijat eivät ole ontologisten näkemystensä soveltamisen kannalta yhtä skeptisiä kuin Barker (1997, 2001), vaikuttaa selvältä, että kriittinen johtajuuden tutkimus ei tuota johtajuudesta sellaista tietoa, mitä voisimme johtajuudesta yleensä

odottaa – esimerkiksi selkeitä oppeja, joita voimme hyödyntää käytännössä. Johtajuus ei kriittisen tutkimuksen mukaan ole tiedettävissä tällä tavalla. Suhtaudun skeptisesti näkemykseen siitä, että kriittisen tutkimuksen tuottama tieto johtajuudesta olisi kaikille meistä *puhuttelevampaa* kuin hallitsevan paradigman mukaisen tutkimuksen tuottama tieto (Salovaara 2011, 255). Tunnen itsekin, että yksinkertaisten johtajuusoppien lumo on suuri.

Vaikka kriittisen tutkimuksen tuottama tieto ei olisi kaikille puhuttelevaa, se voi kuitenkin olla lähempänä ”totuutta” kuin hallitsevan paradigman mukainen tutkimus. Yksinkertaisten oppien lumo nimitäin perustuu juuri yksinkertaistamiseen, joka ei vastaa sosiaalisen todellisuutemme monimutkaisuutta. Tässä mielessä osaa kriittisestä tutkimuksesta on myös epistemologiselta kannalta mahdollista pitää melko pragmaattisena: kun tutkimuksen lähtökohta on, että yksinkertaisten ja yleistettävien mallien rakentaminen ei ole mahdollista, voimme keskittyä tunnistamaan sellaisia tulkintoja, joilla on merkitystä ainakin muutamille ihmisille – siinä missä yleismaailmalliset johtajuusopit pyrkivät miellyttämään kaikkia mutta eivät onnistu miellyttämään ketään.

Kriittisen johtajuuden tutkimuksen tuottama tieto johtajuudesta on ikään kuin tietoa lainausmerkeissä: kiusaus puhua ”johtajuudesta” on kriittisen tutkimuksen kontekstissa suuri. Tiukasti tulkittuna kriittisessä ontologisessa ja epistemologisessa näkemyksessä ei milloinkaan ole kyse johtajuudesta vaan juuri ”johtajuudesta”. Luonnollisesti lainausmerkkien jatkuva käyttö ei olisi käytännössä mielekäästä, mutta on myös huomattava, että lainausmerkeillä ei viitata siihen, että näillä erilaisilla ”johtajuuksilla” eli tulkinnoilla johtajuudesta ei olisi *merkitystä*. Agnostisen lähestymistavan kautta otetaan huomioon se mahdollisuus, että niillä todella *ei* ole merkitystä, mutta yhtä mahdollista on, että niillä on. Sen sijaan vankkumaton usko yhteen johtajuuteen ilman lainausmerkkejä ei ole perusteltua.

4.3.3. Johtajuuden tutkimuksen normatiivisuus

Hallitsevaa paradigmaa kohtaan esitetty kritiikki

Johtajuus on nykyään erittäin suosittu idea, ja sitä pidetään ratkaisuna lähes kaikkiin ongelmiin (Alvesson & Spicer 2012, 385). Kriittisen tutkimuksen mukaan sillä on ideologinen luonne, ja myös johtajuuden tutkimus ohjaa sitä, miten tulkitsemme sitä ja siten rakennamme sosiaalista todellisuuttamme (Alvesson & Sveningsson 2003a, 379). Johtajuuden tutkimuksessa ja yleisessä johtajuusdiskurssissa esimerkiksi oletetaan, että johtajat ovat välttämättömiä minkä tahansa organisaation toiminnalle. Sitä, *miksi* näin on – eli mihin tarpeisiin tai ongelmiin johtajien on määrä olla vastaus – ei yleensä kerrota. Esimerkiksi käsitys johtajien välttämättömyydestä voi siten pikemminkin olla (tiedostamaton) ideologia kuin tosiasia, eikä johtajuuden tutkimuksen merkityskään kriitikoiden mielestä

usein ole sen tieteellisessä pätevyudessa vaan siinä, miten se tukee olemassa olevia yhteiskunnallisia rakenteita. (Gemmil & Oakley 1992, 113–115.)

Kriittinen johtajuuden tutkimus kiinnittää huomiota johtajuuden ideologiseen luonteeseen ja sen asemaan vaikutusvaltaisena yhteiskunnallisena diskurssina. Kriittisen tutkimuksen keskeisiä piirteitä on esimerkiksi johtajuuden historiallisen ja kulttuurisen rakentumisen tarkastelu (Western 2008, 4).

Barkerin (1997, 346) ja Tourishin ja Bargein (2010, 324–325) mukaan johtajuuden tutkimus ei ole esimerkiksi täysin päässyt eroon siitä keskiaikaisesta käsityksestä, jossa johtajuuden oikeutus tulee jumalalta. Johtajien asemaa ei nimittäin hallitsevan paradigman mukaisessa tutkimuksessa kyseenalaisteta: heille pyritään vain tarjoamaan keinoja tehokkaaseen johtajuuteen (Zoller & Fairhurst 2007, 1333).

Barker (1997, 346) kutsuu hallitsevaa paradigmat ”feodaaliseksi”: siinä keskitytään hierarkian huipulla olevaan voimakkaaseen, miespuoliseen johtajaan, ja yhteisön oletetaan työskentelevän johtajan tavoitteiden saavuttamiseksi. Teollisella ajalla feodaalinen näkemys on siirtynyt ennen kaikkea yritysmaailmaan, jossa yritykset käyvät sotaa markkinaosuuksista sankarillisten johtajien johdolla. Teoriassa ja tutkimuksessa kierrätetään samoja oletuksia yhä uudelleen: esimerkiksi juuri menneiden vuosisatojen suurmiehet ja sankarilliset johtajat ovat palanneet johtajuuden tutkimuksen valtavirtaan transformationaalisten johtajien muodossa (Western 2008, 25).

Kriittisten tutkijoiden mukaan johtajuuteen liittyy kysymyksiä vallasta. Esimerkiksi valtavirrassa yleinen seuraajien tarpeiden rinnastaminen johtajien tarpeisiin herättää tärkeitä kysymyksiä siitä, kuka hyötyy tietynlaisten johtajuuskäsitysten ja -käytäntöjen rakentamisesta ja ylläpitämisestä (Tourish & Barge 2010, 332). Johtajuuteen liittyvät valtasuhteet eivät useimmiten ole tasapainoisia, eli esimerkiksi johtajat voivat vaikuttaa seuraajiin enemmän kuin seuraajat vaikuttavat johtajiin (Alvesson & Spicer 2012, 381). Valtasuhteet erilaisissa organisaatioissa ja yhteisöissä ovat tosiasia, mutta johtajuuden tutkimuksessa ne yleensä sivuutetaan: tutkimus jättää syvälliset rakenteet huomioimatta (Zoller & Fairhurst 2007, 1333; Western 2008, 20).

Kriittisen tutkimuksen mukaan johtajuuden ja sen tutkimuksen muodostamassa diskurssissa valta on juuri yksittäisillä toimijoilla, johtajilla, joita sekä diskurssissa että tutkimuksessa korostetaan. Kun yksittäisiä johtajia korostetaan, vahvistetaan samalla muiden ihmisten eli seuraajien passiivisuutta ja riippuvuutta johtajista. Ihmiset jaetaan siten kahteen luokkaan: subjekteihin ja objekteihin. (Gemmil & Oakley 1992, 122–123; Crevani ym. 2010, 79–80; Tourish & Barge 2010, 332; Alvesson & Spicer 2012, 385.) Kuten Wood (2005, 1103) kirjoittaa, juuri johtajat rakentavat tämän diskurssin mukaan visioita, innostavat muita ja aikaansaavat muutoksen niin ihmisissä kuin asioissakin. He ovat *syitä* syy-seuraus-suhteissa.

Yksittäisiin johtajiin keskittyvät lähestymistavat eivät kriittisestä näkökulmasta ole vain kykenemättömiä ratkaisemaan useita organisaatioissa esiintyviä ongelmia, vaan ne voivat olla jopa syyllisiä niihin. Johtajuutta ei pidetä jonakin, jonka yhteisö voisi saavuttaa yhdessä, vaan huomio on aina tiettyjen yksilöiden toimijuudessa. (Salovaara 2011, 62.) Pahimmillaan johtajuus saa myyttisen luonteen, joka altistaa ihmiset haitalliselle johtajuudelle (Gemmil & Oakley 1992, 114–115; Tourish & Barge 2010, 322).

Gemmil ja Oakley (1992, 114–115) pitävät johtajuutta myyttinä, joka toimii ihmisten puolustuskeinona erilaisia epämieluisia tarpeita, tunteita ja toiveita kohtaan. Nämä tarpeet, tunteet ja toiveet kumpuavat ihmisten pyrkimyksistä tehdä työtä yhdessä: kun ryhmän jäsenet ovat epävarmoja suunnataan, he kertovat usein tuntevansa ahdistuneisuutta, avuttomuutta, pettymyksen tunnetta, epäonnistumisen pelkoa ja jopa vihamielisyyttä. Näistä tunteista pelästyneinä he voivat pyrkiä tiedostamattaan projisoimaan ne johtajaan tai johtajuuteen. Projisointi mahdollistaa sen, että ryhmän jäsenten ei tarvitse suoraan kohdata tunteitaan. Sen sijaan he voivat turvautua totuttuihin sosiaalisen järjestyksen muotoihin. Gemmill ja Oakley (1992, 115) pitävät johtajuutta psyykkisenä vankilana, joka aiheuttaa ihmisissä ”opittua avuttomuutta”. Tämän avuttomuuden ytimessä on ihmisten kyvyttömyys kuvitella vaihtoehtoja totutuille järjestyksen muodoille ja siten haluttomuus ryhtyä itse toimimaan.

Johtajuuden myytin kautta ihmiset uskovat, että joku henkilö (johtaja) tai jokin idea (johtajuus) nousee tulevaisuudessa esille ja ratkaisee heidän ongelmansa ilman, että heidän tarvitsee tehdä mitään. Idealisoimalla johtajia ihmiset ikään kuin riisuvat itsensä omista kyvyistään ja mahdollisuudestaan toimia. He voivat olla jopa maanisen toiveikkaita ja utopistisia. Nämä tunteet kuitenkin säilyvät vain niin kauan kuin johtajaa tai johtajuutta ei ole: odotukset johtajia tai johtajuutta kohtaan ovat lopulta niin paisuneita, että niiden ei ole niitä mahdollista toteuttaa. (Gemmil & Oakley 1992, 120.) Johtajuuden myytin keskeinen tehtävä on ylläpitää olemassa olevaa sosiaalista järjestelmää rinnastamalla siinä esiintyvät ongelmat juuri johtajuuden tai johtajien puutteeseen. Niin kauan kuin kaikki ongelmat ja epätäydellisyydet on mahdollista panna tämän puutteen syyksi, järjestelmä itse voi säilyä muuttumattomana. (Gemmil & Oakley 1992, 118.)

Johtajuuden myyttisyys on tässä mielessä kuin *Terminator*-elokuvasarjasta. Elokuvasarja rakentuu yhden johtajan, John Connorin, selviytymisen ympärille. Connor on ”maailmanlaajuisen vastarintaliikkeen johtaja ja ihmiskunnan viimeinen toivo”³², jonka johtajuudesta koko ihmiskunnan selviämisen sodassa Skynet-tekoälyä ja tappajakyborgeja vastaan riippuu. Sarjan kolmessa ensimmäisessä

³² “John Connor is the leader of the worldwide resistance and last hope for mankind.” (Mostow 2003. Oma käännökseni.)

osassa³³ ei kuitenkaan edes ole kyse Connorin johtajuudesta sinänsä vaan sen *odottamisesta* – ensimmäisessä osassa Connor ei ole vielä edes syntynyt. Vaikeat ajat ovat koittamassa *tulevaisuudessa*, ja ihmiskunnan ainoa pelastus näinä vaikeina aikoina tulee olemaan Connorin johtajuudessa. Siten vain John Connorilla ja hänen selviytymisellään on merkitystä, vaikka hänen johtajuutensa ei ole varsinaisesti muuta kuin myyttinen idea.

Kriittisen tutkimuksen tarjoamat vaihtoehdot

Kriittinen tutkimus siis kiinnittää huomiota johtajuuden diskurssin kielteisiin puoliin ja siihen rooliin, joka myös johtajuuden tutkimuksella on tämän diskurssin tuottamisessa. Se on siten avoimen normatiivista. Kriittisen tutkimuksen normatiivisuus koostuu useista elementeistä. Sen on mahdollista katsoa alkavan johtajuuden ja sen tutkimuksen ontologisten ja epistemologisten perusteiden haastamisesta: koska johtajuus on niin suosittu ja mahdollisesti vaikutusvaltainen idea, sen perusteiden kyseenalaistaminen ei ole vain akateeminen harjoitus vaan poliittista toimintaa. Kriittisessä johtajuuden tutkimuksessa tutkimuksen kohdetta ei pidetä neutraalina, eikä tutkimukseen voi siten olla neutraalia. Tutkimuksen katsotaan pikemminkin olevan hyödyllisintä silloin, kun se haastaa johtajuuden teoriaan ja käytäntöön liittyvät keskeiset oletukset ja yhteiskunnallisen *status quon*. (Ks. esim. Gemmill & Oakley 1992; Barker 1997; Wood 2005; Tourish & Barge 2010; Kelly 2014.) Esimerkiksi Crevani ym. (2010, 80) kirjoittavat:

”[Tutkimuksen] vapauttava ihanne on vastaus siihen, miten johtajuusteorioilla on tapana sisällyttää yhdet ihmiset ja jättää toiset ulkopuolelle, keskittyä pakkomielleisesti yksiin ja vaimentaa toiset, korostaa suurta ja mahtavaa ja unohtaa arkipäiväinen, ja väkivaltaisesti rajoittaa sitä, mikä voi olla ymmärrettävää johtajuuden kontekstissa.”³⁴

Normatiivisuudessaan kriittinen johtajuuden tutkimus eroaa postmodernista kannasta, jonka mukaan kaikki on suhteellista ja että normatiivisia kantoja ei ole edes mahdollista ottaa (Western 2008, 9). Se pyrkii tarjoamaan vaihtoehtoja ja ”tekemään maailmasta paremman paikan”. (Tourish & Barge 2010, 339.) Kriittiset tutkijat pyrkivät käyttämään tutkimuksen kautta hankittua tietämystään olemassa olevien näkökulmien ja käytäntöjen puutteista rakentaakseen vahvempia ja myönteisempiä vaihtoehtoja. (Western 2008, 8–9; Tourish & Barge 2010, 339.) Tässä mielessä kriittisten tutkijoiden on Westernin (2008, 36) mukaan hyväksyttävä, että tarjotut vaihtoehdot jäävät aina epätäydellisiksi ja että heidän työssään on kyse pikemminkin jatkuvasta oppimisen prosessista kuin lopullisten vastausten löytämisestä.

³³ *The Terminator* (1984), *Terminator 2: Judgment Day* (1991) ja *Terminator 3: Rise of the Machines* (2003).

³⁴ “[...] the emancipatory ideal is a reaction to the tendency of leadership theories to include some people and exclude others, to obsess with some and suppress the rest, to emphasize the grandiose and forget about the mundane, to violently limit what becomes intelligible in terms of leadership.” (Oma käännökseni.)

Kriittiset tutkijat pyrkivät yleensä olemaan pragmaattisia: valtasuhteet organisaatioissa ja yhteisöissä ovat tosiasia, ja esimerkiksi ”johtajia” tulee varmaankin aina olemaan. Nämä valtasuhteet voivat tuottaa haitallisia ja vaarallisia kulttuureita, mutta ne voivat tuottaa terveitä ja avoimia kulttuureita.

Huolimatta paikoin voimakkaasta kritiikistään kriittiset tutkijat tunnustavat, että johtajuus voi siten olla myös myönteinen voima organisaatioissa ja yhteiskunnissa. (Western 2008, 20.) Esimerkiksi johtajuuden ymmärtäminen sosiaalisena konstruktiona ei sulje (muodollisia) johtajia ulos, vaan johtajuutta voi edelleen olla pragmaattista ja hyödyllistä tarkastella yksilöiden kautta (Salovaara 2011, 241). Yksittäiset johtajat voivat myös *mahdollistaa* jakaantunutta, myönteisempää johtajuutta, eikä johtajan muodollisesta roolistakaan ole siten välttämättä tarpeellista päästä eroon. Keskeistä kuitenkin on, että johtajuutta tai johtajan asemaa ei tällöin voida ymmärtää sankarillisia johtajia painottavan perinteen mukaan. (Salovaara 2011, 181–182.)

Yksi kriittisten tutkijoiden keskeisistä käytännöllisistä huomioista tai ehdotuksista on juuri se, että johtajuutta jaettuna, myönteisenä asiana on mahdollista tuottaa juuri ”heikkojen” johtajien kautta. Johtajuutta syntyy, kun ihmisille luodaan tilaa kantaa vastuuta. (Tourish & Barge 2010, 332; Salovaara 2011, 184.) Esimerkiksi Crevani ym. (2010, 84) toivovat, että kriittinen tutkimus vaikuttaisi siihen, että erilaiset ”sankarilliset maskuliinisuudet” voitaisiin korvata vähemmän individualistisilla konstruktiolla, jotta johtajuuden potentiaali yksittäisistä muodollisista johtajista erotettuna voimana tulisi käytetyksi yhä useammissa tilanteissa.

Tällaiset toiveet voivat toisaalta olla utopistisia: Gemmillin ja Oakleyn (1992, 122–123) mukaan useimmat ihmiset ovat tottuneita vallitseviin tapoihin eli esimerkiksi hierarkioihin ja yksittäisten johtajien merkitykseen ja tuntevat olonsa epämukavaksi, jos heiltä yllättäen esimerkiksi odotetaan enemmän vastuuta. Gemmillin ja Oakleyn mukaan muutosta ei tapahdukaan, ennen kuin yksilöt oppivat itse ”vapauttamaan” itsensä. Siihen tarvitaan syvällistä omien uskomusten tarkastelua, missä kriittiset johtajuuden tutkijat voivat toki auttaa. Alvessonin ja Spicerin (2012, 384) mukaan johtajuutta ei välttämättä myöskään pidä pyrkiä kokonaan ”demokratisoimaan”: he itse nostavat esille *deliberatiivisen johtajuuden* mallin, jossa yhteisössä voidaan ikään kuin yhdessä päättää, missä määrin siinä on tarvetta (yksilöiden) johtajuudelle. Esimerkiksi hätätilanteissa autoritaarinen johtajuuskin voi olla tarpeellista, mutta muuten deliberatiivinen johtajuus mahdollistaa erilaisten järjestäytymisen muotojen hyödyntämisen.

Yleisesti kriittisen tutkimuksen haaste sen normatiivisuuden kannalta on Alvessonin ja Spicerin (2012, 385) mukaan tasapainottelu tutkimuksen käytännöllisen hyödyllisyyden ja johtajuuden ideaa kohtaan osoitetun skeptisyyden välillä. Useimmat kriittiset tutkijatkin tekevät tutkimustaan läheisessä yhtey-

dessä organisaatioiden kontekstiin, eikä teoreettinen puritanismi ole tällöin mahdollista. He kuitenkin painottavat, että kriittisessäkin tutkimuksessa johtajuus ja johtajuusdiskurssi otetaan aivan liian vakavasti: sitä pidetään aivan liian voimakkaana, kun se diskurssinakin voi useimmiten olla vain tilapäinen, ristiriitainen ja epämääräinen. Esimerkiksi autenttinen ja transformationaalinen johtajuus, joita nykyään korostetaan sekä johtajuuden tutkimuksen valtavirrassa että johtajuusteollisuuden piirissä, voivat tosiasiansa olla verrattain harvinaisia ja merkityksettömiä ilmiöitä useimmissa konteksteissa. Tutkijoiden on siten pidettävä mielessään sekä johtajuuden mahdollinen voima että sen voimattomuus, hyvässä ja pahassa. (Alvesson & Spicer 2012, 381).

Siinä missä hallitsevan paradigman mukaisessa johtajuuden tutkimuksessa ei kiinnitetä juuri lainkaan huomiota kysymyksiin vallasta, johtajuuden dikotomioista (johtaja–seuraaja, subjekti–objekti, maskuliininen–feminiininen) ja johtajuusdiskurssin yhteiskunnallisesta merkityksestä, kriittisessä tutkimuksessa ne ovat huomion keskipisteessä. Tässäkään mielessä kriittisen tutkimuksen rintama ei ole yhtenäinen, vaan tutkijoiden näkemykset vaihtelevat merkittävästi. Johtajuutta pidetään kielteisenä ja myönteisenä, voimakkaana ja voimattomana diskurssina tai konstruktiona. Se, miten nämä näkemykset vastaavat todellisuutta, riippune kontekstista. Tietyt kriittiset näkemykset voisivat itse asiassa sopia jopa paremmin poliittisen johtajuuden tarkasteluun ja yleiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun kuin organisaatioiden kontekstiin, vaikka useimmat kriittiset tutkijat kirjoittavatkin juuri tässä kontekstissa. Esimerkiksi Gemmillin ja Oakleyn (1992) näkemys johtajuuden myyttisyydestä yhdistyy omassa ajattelussani julkisessa keskustelussa esille nousevaan johtajuuden kaipuuseen, johon viittasin tutkielmani johdannossa.

Kriittisessä tutkimuksessa ei aina onnistuta esittämään vaihtoehtoja kritisoiduille käytännöille. Kritiikki on teoreettisella tasolla vakuuttavaa, mutta tutkimuksessa ei aina ole selvää, millaisiin *käytännön* ongelmiin sen on määrä puuttua. Voi olla totta, että johtajuusdiskurssi esimerkiksi yritysmaailmassa korostaa ”sankarillisia johtajia”, mutta missä määrin se – käytännössä – on sosiaalinen ja yhteiskunnallinen ongelma, jää avoimeksi. Toisaalta piilevien olettamusten tekeminen näkyviksi on jo itsessään arvokasta, ja olen omassa ajattelussani huomannut sen, mihin Gemmill ja Oakley (1992, 122–123) viittasivat: muutosta näkemyksissä ja käytännöissä ei tapahdu, elleivät ihmiset itse opi kriittisesti tarkastelemaan omia piileviä olettamuksiaan. Kriittinen tutkimus on saanut ainakin omassa ajattelussani tapahtumaan muutoksia, joihin palaan myöhemmin tässä tutkielmassa, ja sen kritiikki ehkä vaikuttaakin parhaiten juuri yksilöiden, ei yleisen diskurssin muuttamisen kautta.

4.4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani keskeinen lähtökohta on tuntemukseni siitä, että poliittinen johtajuus on monimerkityksellinen ja -mutkainen ilmiö, jota ei kirjallisuudessa kyetä kunnolla vangitsemaan. Kriittinen johtajuuden tutkimus tarjoaa tukea tälle näkemykselle: hallitsevaa paradigmaa edustavan johtajuuden tutkimuksen ontologisten ja epistemologisten perusteiden kyseenalaistaminen on sen keskeinen piirre, ja tässä mielessä sen piirissä esitetään vakuuttavia näkemyksiä esimerkiksi siitä, miksi esimerkiksi johtajuuden määrittäminen voi tutkijoille olla niin vaikeaa. Kriittinen tutkimus osoittaa, että ne konkreettiset asiat, joita johtajuuden tutkimuksessa (mukaan lukien poliittisen johtajuuden tutkimuksessa) yleensä tarkastellaan ja jotka käytännössä rinnastetaan johtajuuteen, eivät kerro johtajuuden ilmiöstä kokonaisuutena kaikkea. Johtajuuden ydin vaikuttaa pakenevan meiltä, koska sillä *ei ole* positiivista ontologiaa eli jotakin selkeää asiaa, johon johtajuus-käsite viittaisi.

Kriittisen tutkimuksen muut näkemykset seuraavat tästä ontologisesta näkemyksestä. Koska johtajuus on pikemminkin sosiaalinen konstruktio kuin konkreettinen, havainnoitavissa oleva asia, se on myös tiedettävissä lähinnä tulkitsemisen kautta. Agnostisesta näkökulmasta myös eri tavat tarkastella poliittista johtajuutta voivat kaikki sanoa *jotakin* poliittisesta johtajuudesta, mutta mikään niistä ei ole varsinaisesti todettavissa oikeaksi tai vääräksi: kyseessä on pikemminkin loputon joukko ”poliittisia johtajuuksia”. Empirian kannalta tutkimuksen huomio siirtyy tällöin luonnollisesti kokonaan toisiin asioihin kuin hallitsevan paradigman mukaisessa tutkimuksessa.

Olennaista agnostisessa lähestymistavassa on, että johtajuuden olemassaolo merkittävänä konstruktiona yleisesti tai tietyssä kontekstissa ei saa olla tutkimuksen lähtökohta, vaan tutkijoiden on suhtauduttava siihen epäluuloisesti. Epäluuloisuus kuuluu kaikkeen tieteelliseen tutkimukseen, mutta johtajuuden – myös poliittisen johtajuuden – kohdalla se vaikuttaa *erityisen* tärkeältä, sillä se lopulta on kovin harvinaista. Ainakin julkisessa keskustelussa johtajuuteen todella uskotaan, vaikka sen merkitys ei ole selvä. Kriittisen tutkimuksen pragmaattisten edustajien huomautus siitä, että johtajuutta ei kannata suoraan kieltääkään, on niin ikään osuva – selkeästi se on olemassa diskurssissa. Kriittinen tutkimus antaa joka tapauksessa syytä uskoa sekä johtajuuden konstruktion vaikutusvaltaisuuteen että sen voimattomuuteen, ja kukaan tuskin tietää, kumpi uskomus on lähempänä totuutta.

5. ANALYYSI II: POLIITTISEN JOHTAJUUDEN TUTKIMUS

5.1. ANALYYSISUUNNITELMA

5.1.1. Analyysin lähtökohdat

Tarkastelen tässä luvussa, millaisiin näkemyksiin poliittisen johtajuuden ontologiasta ja epistemologiaasta ja johtajuuden tutkimuksen normatiivisuudesta poliittisen johtajuuden tutkimus perustuu.

Tarkastelin luvun 4 analyysissä kriittistä johtajuuden tutkimusta ja sen näkemyksiä, ja pyrin jo käyttämään tämän analyysin johtopäätöksiä hyväkseni tässä poliittisen johtajuuden tutkimuksen tarkastelussa. Olen kiinnostunut pääasiassa siitä, mikä poliittisen johtajuuden olemus tutkimuksen mukaan on ja mitä ja miten siitä on mahdollista tietää. Kuten totesin tutkielmani johdannossa, olen tämän tutkimuksen tekemisen varrella tuntenut, että poliittisesta johtajuudesta esitetään politiikan tutkimuksessa yleisesti puutteellinen kuva. Tarkastelen tässä luvussa perusteita tälle tuntemukselle.

Tutkimusta poliittisesta johtajuudesta on joidenkin arvioiden mukaan ollut viime vuosiin saakka verrattain vähän (Morrell & Hartley 2006, 484; Junquera & Fernández 2011, 24). Johtajuus tutkimuskohteena on kuitenkin tullut jälleen muotiin, ja tutkimusta lukuisista siihen liittyvistä kysymyksistä on nykyään yhä enemmän (Ahlquist & Levi 2011, 2; Helms 2014, 261; Rhodes & 't Hart 2014, 17). Rhodesin ja 't Hartin (2014, 3) mukaan poliittisen johtajuuden tutkimuksen keskeinen jakolinja on, tarkastellaanko siinä poliittisiksi johtajiksi kutsuttuja henkilöitä vai poliittiseksi johtajuudeksi kutsuttua prosessia. Pyrin omassa *review*-tutkimuksessani osaltani tarkastelemaan, missä määrin tämä väite pitää paikkaansa ja missä tutkijoiden pääasiallinen huomio on.

Tämänkin luvun on määrä toimia itsenäisenä esityksenä poliittisen johtajuuden tutkimuksen ontologiaan, epistemologiaan ja normatiivisuuteen liittyvistä näkemyksistä, mitä syntetisoivan *review*-tutkimuksen periaatteiden seuraaminen edesauttaa. Pyrin tunnistamaan niitä puutteita, joita haluaisin omalla poliittisen johtajuuden teoriallani korjata. Samalla analyysin tarkoitus on jälleen palvella teoretisoinnin prosessiani: sen tekeminen sekä pakottaa minut ajattelemaan oman teoriani kannalta tärkeitä kysymyksiä että antaa aivoilleni aineistona, jota ne voivat taustalla prosessoida. Teoretisoinnin on siten edelleen määrä edetä sekä tiedostetusti että tiedostamatta.

5.1.2. Analyysin aineisto

Mitään yhtä oikeaa tapaa tarkastella poliittisen johtajuuden tutkimusta ei ole (Kellerman & Webster 2001; Junquera & Fernández 2011). Koska en ole voinut tehdä *review*-tutkimuksestani täydellisen kattavaa, olen pyrkinyt tekemään siitä Kellermanin ja Websterin (2001, 487) tavoin laajasti edustavan.

Tarkastelen 45:tä tieteellisessä aikakauslehdessä julkaistua artikkelia, joista suurin osa on empiirisiä tutkimuksia, ja viittä poliittisen johtajuuden tutkimusta käsittelevää *review*-tyyppistä artikkelia, joista yksi (Kellerman & Webster 2001) on julkaistu tieteellisessä aikakauslehdessä ja neljä (Skodvin & Andresen 2006; Masciulli ym. 2009; Junquera & Fernández 2011; Rhodes & 't Hart 2014) poliittista johtajuutta käsittelevissä tieteellisissä kokoomateoksissa. Olen pääasiassa kiinnostunut tutkimuksesta, jota tehdään politiikan tutkimuksen (*Political Science*) ja kansainvälisen politiikan (*International Relations*) tieteenaloilla³⁵, ja olen etsinyt aineistoa pääasiassa näiden alojen tieteellisistä aikakauslehdistä. Mukana on kuitenkin myös muutamia politiikan tutkijoiden kirjoittamia artikkeleita, jotka on julkaistu johtajuutta käsittelevissä monitieteisissä aikakauslehdissä.

Aineiston kokoaminen osoittautui yllättävän työlääksi. Oletin, että se olisi ollut mahdollista toteuttaa varsin suoraviivaisesti tietokantahakujen kautta. Niin ei kuitenkaan ollut, vaan politiikan tutkimuksen ja kansainvälisen politiikan tieteellisten aikakauslehtien kahlaaminen läpi hakusanoilla *political leadership* ja *leadership* tuotti aina huomattavan suuren määrän osumia, joista suuressa osassa ei kuitenkaan ollut kyse oman tutkielmani tavoitteiden kannalta merkityksellisestä poliittisen johtajuuden tutkimuksesta³⁶. Keskeinen syy tälle ongelmalle on sanan *leadership* eri merkitykset: se tarkoittaa niin toimintaa, asemaa kuin johtajia tai johtajien ryhmiäkin (ks. luku 2). Kuten osoitan tässä analyysissä, *leadership* on politiikan tutkimuksessa kameleonttimainen käsite.

Minun on täytynyt siten käydä läpi huomattavia määriä tieteellisiä artikkeleita ja niiden abstrakteja ja samalla jälleen hyödyntää *berrypicking*-menetelmää hedelmällisen aineiston löytämiseksi. Oma harkintani aineiston valinnassa on jälleen korostunut: minun on ennen kaikkea täytynyt päättää, mitkä tutkimukset käsittelevät poliittista johtajuutta oman analyttisen linssini kannalta merkittävällä tavalla. Olen käytännössä pyrkinyt tunnistamaan, missä tutkimuksissa *leadership* vastaisi suomen johtajuutta (esimerkiksi pelkän johtajan aseman sijaan) ja olisi käsitteellisen tarkastelun kohteena. Useimmissa tarkastelemissani artikkeleissa (*political leadership*) on kirjoittajien itsensä antama asiasana. Olen kiinnittänyt huomiota ilmaisuihin *leader*, *leadership role* ja *to lead* silloin, kun ne eivät viittaa muodolliseen johtavaan asemaan (esim. Euroopan unioni ilmastonmuutoksen vastaisessa työssä).

³⁵ Kirjoitan tässäkin luvussa yleisesti vain politiikan tutkimuksesta viittaamaan molempiin tieteenaloihin. Poliittisen johtajuuden tutkimuksen tarkastelu vain ”politiikan tutkimuksen” tai ”kansainvälisen politiikan” kontekstissa ei olisi tutkielmani tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaista, ja se olisi myös käytännössä vaikeaa. Poliittista johtajuutta käsittelevistä tieteellisistä kokoomateoksista esim. Masciulli ym. (toim., 2009) sisältää artikkeleita niin kansallisen kuin kansainvälisenkin kontekstin poliittisesta johtajuudesta.

³⁶ Käytin pääasiassa Thomson Reutersin *Web of Science* -tietokantaa. Tietokannan aihehaussa tarkastellaan osuimien nimikkeitä, abstrakteja ja sekä kirjoittajien antamia että tietokannan tuottamia ylimääräisiä aiheanoja; hakua ei ole mahdollista rajata vain kirjoittajien antamiin aiheanoihin. Huomasin pian, että etenkin ylimääräiset aihe sanat (joita ei myöskään ollut mahdollista sulkea haun ulkopuolelle) eivät yleensä kertoneet paljoakaan tutkimusten sisällöstä. Haut eivät siten jättäneet merkittäviä osumia ulkopuolelleen mutta olivat erittäin laveita.

Yksiselitteisesti valintojani ei kuitenkaan ole mahdollista perustella. Liian löyhien kriteerien käyttäminen (esim. kaikkien *political leadership* -aihehaun tuottamien tulosten tarkastelu, edes aikakauslehtien määrää rajaamalla) olisi tehnyt tutkimuksestani käytännössä mahdottoman, mutta myöskään liian tiukkojen kriteerien käyttäminen ei olisi ollut perusteltua: minun on täytynyt välttää etukäteen päättämästä, missä tutkimuksessa on kyse ”todellisen” poliittisen johtajuuden tutkimuksesta. Uskon aineiston kokoamisen kautta kuitenkin saaneeni otteen niistä tavoista, joilla sanaa *leadership* politiikan tutkimuksessa käytetään. Alaluvussa 5.2. käsittelemieni 45 artikkelin lisäksi olen sisällyttänyt tutkielmani lähdeluetteloon 35 muuta artikkelia, jotka päädyin jättämään järjestelmällisen tarkasteluni ulkopuolelle mutta joihin olen kuitenkin perehtynyt ja jotka ovat siten vaikuttaneet tähän analyysiin. Joihinkin niistä viitataan tässä analyysissä. Ne ovat artikkeleita, joiden ontologiaa, epistemologiaa ja normatiivisuutta koskevien näkemysten tarkastelu ei olisi ollut mielekästä mutta jotka edustavat keskeisiä tutkimuksessa esiintyviä tapoja puhua poliittisesta johtajuudesta.

Olen pääasiassa tarkastellut 2000-luvulla julkaistua perustutkimusta, sillä perustutkimuksessa politiikan tutkijoiden näkemykset poliittisesta johtajuudesta tulevat suoraan esille. *Review*-artikkelien tarkastelu on ollut valaisevaa, mutta laaja perehtyminen perustutkimukseen on mahdollistanut sen, että minun ei ole tarvinnut luottaa yksin niihin. Nämä *review*-artikkelit eivät luonnollisesti myöskään tarkastele poliittisen johtajuuden tutkimusta oman tutkimuksellisen linssini kautta.

5.1.3. Analyysin toteuttaminen

Olen toteuttanut tämän analyysin jälleen kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa olen perehtynyt aineistoni muodostaviin töihin yksitellen. Esitän niiden poliittisen johtajuuden ontologiaa ja epistemologiaa ja poliittisen johtajuuden tutkimuksen normatiivisuutta koskevat näkemykset alaluvun 5.2. taulukossa³⁷. Tämä on analyysini järjestelmällinen vaihe: sen tarkoitus on tarjota sekä minulle että lukijalle yleiskuva aineistostani. Samalla sen tekeminen pakottaa minut ajattelemaan kutakin työtä syvällisesti: kuten totesin edellisessä luvussa, lyhyiden yhteenvetojen kirjoittaminen on erinomainen ajatusharjoitus, jonka on määrä edesauttaa teoretisoinnin prosessiani sekä tiedostetulla että tiedostamattomalla tasolla. Analyysini toisessa vaiheessa olen pyrkinyt nostamaan aineistosta kokonaisuutena esiin sen, mikä on omien tavoitteideni kannalta olennaista – jälleen ontologian, epistemologian ja normatiivisuuden kannalta. Tämä on analyysi temaattinen vaihe. Lopuksi vedän yhteen analyysini keskeiset johtopäätökset eli ennen kaikkea sen, mitä haluan ottaa siitä mukaani omaan poliittisen johtajuuden teoriaani.

³⁷ Lukuun ottamatta tarkastelemiani *review*-tyyppisiä artikkeleita, sillä ne luonnollisesti sisältävät erilaisia näkemyksiä.

Käytän tässäkin analyysissä ontologian ja epistemologian käsitteitä varsin löyhästi: ontologisilla näkemyksillä viitataan pääasiassa näkemyksiin poliittisen johtajuuden olemuksesta ja siten esimerkiksi tutkijoiden sille antamiin määritelmiin, epistemologisilla näkemyksillä taas siihen, mitä ja miten poliittisesta johtajuudesta on tutkijoiden mukaan mahdollista tietää. Olen sisällyttänyt epistemologisiin näkemyksiin myös tutkijoiden menetelmälliset näkemykset ja huomiot esimerkiksi siitä, miten he itse pyrkivät tietämään poliittisesta johtajuudesta eli tutkimaan sitä. Näkemyksiin tutkimuksen normatiivisuudesta olen sisällyttänyt myös tutkijoiden näkemykset siitä, onko poliittinen johtajuus käsitteenä tai ilmiönä itsessään myönteinen tai kielteinen asia (mikä tällöin vaikuttaa myös tutkimuksen normatiivisuuteen).

5.2. JÄRJESTELMÄLLINEN ANALYYSI

ONTOLOGIA	EPISTEMOLOGIA	NORMATIIVISUUS
Acuto (2013), "City Leadership in Global Governance"		
<p>Acuto ei suoraan määrittele johtajuutta. Hän vaikuttaa pitävän sitä katalyyttisena vaikuttamisena, johon kuuluu esimerkiksi regiimien rakentamista ja diplomaattista aktiivisuutta. Johtajuus vaikuttaa siten yleiskäsitteeltä erilaisille toiminnoille. Acuto pitää johtajia edelläkävijöinä ja innovatiivisina toimijoina, jotka ikään kuin näyttävät tietä, erityisesti jonkin tietyn asiakysymyksen piirissä.</p>	<p>Acuto valittelee, että kaupunkien johtajuutta kansainvälisissä asioissa ei ole tutkittu tai tarkasteltu teoreettisesti riittävästi. Hän kirjoittaa kaupunkien vaikutuksesta kansainvälisiin asioihin, mikä vaikuttaa olevan hänen johtajuuskäsityksensä keskiössä, mutta osittain epäselväksi jää, miten tätä vaikutusta ja siten johtajuutta niin kuin Acuto sen ymmärtää on määrä tarkastella.</p>	<p>Acuto keskustelee kaupunkien roolista kansainvälisten ongelmien ratkaisemisessa ja ottaa sen normatiivisen kannan, että koska kaupungit ovat jo proaktiivisia ja innovatiivisia toimijoita kansainvälisessä hallinnassa, niille tulisi taata paremmat mahdollisuudet tämän johtavan roolin toteuttamiseen kansainvälisissä instituutioissa. "[...] hallitukset ja kansainväliset järjestöt eivät ole enää ainoita ongelmanratkaisijoita maailmanpolitiikassa", Acuto (495) päättää artikkelinsa.</p>
Andresen & Agrawala (2002), "Leaders, pushers and laggards in the making of the climate regime"		
<p>Andresen ja Agrawala käsittelevät johtajuutta kansainvälisten regiimien kontekstissa. He jakavat niihin liittyvän johtajuuden neljään luokkaan: älyllinen (<i>intellectual</i>), instrumentaalinen, valtaan perustuva ja suuntaava (<i>directional</i>) johtajuus. Niin yksilöt, instituutiot kuin valtiotkin voivat osoittaa johtajuutta, joskin <i>erilaisia</i> johtajuuden muotoja, esim. valtiot pääasiassa suuntaavaa, yksilöt älyllistä johtajuutta. Yleisesti Andresen ja Agrawala siis kuitenkin rinnastavat johtajuuden yksittäisten toimijoiden toimintaan.</p>	<p>Andresen ja Agrawala tarkastelevat yksilöiden, instituutioiden ja valtioiden osoittamaa johtajuutta kansainvälisen ilmastoregiimin rakentamisessa. Heidän mukaansa on mahdollista havainnoida, millaista johtajuutta neuvotteluissa osoitetaan ja millaisia vaikutuksia sillä on neuvotteluiden etenemiseen. Esimerkiksi omassa tutkimuksessaan he tulevat siihen johtopäätökseen, että EU:n johtajuus ilmastoregiimin rakentamisessa ei ole ollut "vakuuttavaa".</p>	<p>–</p>

Browne ym. (2010), "The Importance of Political Leadership in Achieving a World Free of Nuclear Weapons"		
<p>Johtajuus on Brownen ym. mukaan vaikeasti määriteltävä käsite, ja he jättävätkin sen määrittelemättä. He pitävät johtajuutta kansainvälisissä asioissa tärkeänä ja nostavat esimerkiksi siitä sukellusveneupseerin, joka Kuuban ohjuskriisin aikana mahdollisesti esti ydinsodan syttymisen. Selvää ei ole, mikä tekee upseerin toiminnasta (Browne ym. mainitsevat hänen rauhoittaneen veneen kapteenin) juuri johtajuutta. Tätä tapausta lukuun ottamatta Browne ym. vaikuttavat yhdistävän johtajuuden muodollisiin poliittisiin johtajiin ja heidän toimintaansa.</p>	<p>Browne ym. vaikuttavat uskovan, että johtajuutta on mahdollista havainnoida ja kuvailla. Esimerkiksi kansainvälinen johtajuus ydinasekysymyksissä on muutamaa otteeseen ollut "rohkeaa ja strategista". Tällöin he viittaavat johtajuudella yksittäisiin valtioiden ja valtioidenpäämiesten tekoihin, joita on mahdollista havainnoida ja luokitella Youngin (1991) luokittelun mukaan.</p>	<p>Browne ym. ottavat esimerkiksi sen normatiivisen kannan, että Barack Obaman johtajuutta ja sen tarjoamaa mahdollisuutta ydinaseriisunnan edistämiseen ei saa jättää käyttämättä, joskin edistykseen tarvitaan hänen mukaansa pikemminkin yhteistä kuin vain yksittäisten toimijoiden toimintaa. "[M]ikä tärkeintä, tarvitsemme johtajuutta, jotta voisimme saavuttaa turvallisemman maailman", Browne ym. (387) päättävät artikkelinsa.</p>
Cole (1994), "Studying Political Leadership: the Case of François Mitterrand"		
<p>Colen mukaan poliittinen johtajuus tulee ymmärtää erilaisina asioina: johtajien asemana, heidän henkilökohtaisina ominaisuuksinaan, tyylinä ja toimintana, sekä ympäristön vaikutuksena johtajaan ja hänen toimintaansa. Poliittisten johtajien voima tulee lopulta kuitenkin heidän muodollisen asemansa kautta. Kaikkiaan Cole siis rinnastaa johtajuuden muodollisiin poliittisiin johtajiin ja heidän toimintaansa.</p>	<p>Colen mukaan poliittisen johtajuuden tutkimuksessa on kiinnitettävä huomiota sekä yksittäisten johtajien käytössä oleviin resursseihin että ympäristön heille asettamiin rajoitteisiin ja mahdollisuuksiin. Poliittisen johtajuuden tutkimuksen tulee siten olla "integroitua". Cole huomauttaa, että johtajien ominaisuuksien tutkiminen voi olla hyvin vaikeaa, samoin johtajuuden ja johtajien vertailu eri järjestelmien välillä. Hän itse tutkii François Mitterrandin poliittista johtajuutta henkilö- ympäristä-kehyksensä kautta. Tarkastelu on pääasiassa historiallista.</p>	<p>–</p>
Cooper ym. (1991), "Bound to Follow? Leadership and Followership in the Gulf Conflict"		
<p>Cooper ym. korostavat seuraajien merkitystä johtajuudessa. Ilman seuraajien huomioimista johtajuuden tarkastelu kansainvälisessä politiikassa on yksipuolista ja keskittyä liikaa (aineelliseen) valtaan. Johtajuus on suhde johtajan ja seuraajien välillä, ja seuraajien on pidettävä johtajan johtajuutta oikeutettuna.</p>	<p>Cooperin ym. mukaan johtajuutta ei ole mahdollista ymmärtää tai todentaa, ellemmme tarkastele seuraajia ja heidän motivaatiotaan seurata jotakin johtajaa. Tätä kautta voidaan esittää väitteitä siitä, onko johtajuutta esimerkiksi paljon tai vähän. He itse tarkastelevat johtajuutta ja seuraajia Persianlahden sodassa. He tarkastelevat valtioiden syitä seurata Yhdysvaltoja konfliktissa ja sitä, kuinka sitoutuneita ne todella olivat. Cooper ym. mittaavat motivaatiota esimerkiksi sen kautta, kuinka paljon joukkoja tai tarvikkeita maat antoivat johtaman liittouman käyttöön.</p>	<p>Cooperin ym. näkemyksiä seuraajien merkityksestä johtajuudelle voi pitää normatiivisina. Johtajuus on heidän lähestymistavassaan oletusarvoisesti hyvä asia, ja esimerkiksi Yhdysvaltojen johtajuudella tai sen puutteella Persianlahden sodan kontekstissa voi olla seurauksia käytännön kansainväliseen politiikkaan myös tulevaisuudessa. "Analyysimme viittaa siihen, että yhdysvaltalaisen tulee omaksua hienostuneempi, seuraajat huomioon ottava näkemys johtajuudesta, jos Yhdysvaltojen on todella määrä johtaa", Cooper ym. päättävät artikkelinsa.</p>

Destradi (2010), "Regional powers and their strategies: empire, hegemony, and leadership"		
<p>Destradin mukaan johtava valtio pyrkii kansainvälisessä politiikassa johtamaan valtioiden ryhmää niiden yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (siinä missä hegemoni on kiinnostunut vain omista tavoitteistaan). Olennaista johtajuudessa ovat yhteiset tavoitteet, mikä tarkoittaa, että johtajan ja seuraajien tavoitteet ovat yhteisiä. Johtajuus on mahdollista jakaa johtajuuteen, jossa johtaja on aloitteellinen, ja johtajuuteen, jossa seuraajat ovat aloitteellisia.</p>	<p>Destradin mukaan kansainvälistä johtajuutta tulisi tutkia toiminnallisesta näkökulmasta, erillään johtajalla olevasta aineellisesta voimasta. Sitä on mahdollista empiirisesti tarkastella kiinnittämällä huomiota tavoitteisiin, joita valtioilla on, ja keinoihin, joita jokin tietty valtio käyttää suhteessa muihin valtioihin. Tutkimuksessa on lisäksi mahdollista ottaa huomioon esimerkiksi ne tavat, joilla valtiot esittävät itsensä (johtajina).</p>	<p>Destradi ottaa sen normatiivisen kannan, että johtajuus on oletusarvoisesti hyvä asia.</p>
Dewan & Myatt (2008), "The Qualities of Leadership: Direction, Communication, and Obfuscation"		
<p>Dewanin ja Myattin teoreettisessa mallissa keskitytään muodollisiin johtajiin ja heidän toimintaansa, erityisesti heidän viestintäänsä. Onnistunut johtaja auttaa toimijoita saavuttamaan tavoitteensa; johtajien keskeisiä piirteitä ovat käsitys suunnasta ja viestinnän selkeys. Johtajuus on siten yksisuuntainen vaikuttamisen prosessi.</p>	<p>Dewan ja Myatt tarkastelevat johtajien keskeisten piirteiden (johtajien käsitys suunnasta ja heidän viestintäänsä selkeys) vaikutusta peliteoreettisessa kokeessa.</p>	<p>–</p>
Elgström (2007), "The European Union as a Leader in International Multilateral Negotiations – a Problematic Aspiration?"		
<p>Elgströmin mukaan johtajuus on rooli, jonka valtio voi ottaa kansainvälisissä neuvotteluissa. Se on epäsymmetrinen vaikuttamissuhde, jossa yksi toimija ohjaa muita toimijoita yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Siinä ei kuitenkaan ole kyse vain toimijoiden omista vaan myös muiden toimijoiden näkemyksistä. Johtajuutta on mahdollista luokitella esimerkiksi Youngin (1991) tavoin.</p>	<p>Elgström tarkastelee EU:n asemaa johtajana kansainvälisissä neuvotteluissa. Hän tekee niin tarkastelemalla EU:n omia käsityksiä itsestään johtajana suhteessa muiden toimijoiden käsityksiin EU:sta johtajana. Hänen tarkastelunsa aineistona ovat kansainvälisissä neuvotteluissa suoritettut haastattelut, joiden kautta hän pyrkii tulkitsemaan neuvottelijoiden näkemyksiä.</p>	<p>–</p>
Emmers (2014), "Indonesia's role in ASEAN: A case of incomplete and sectorial leadership"		
<p>Emmers määrittelee johtajuuden kansainvälisessä politiikassa suhteessa hegemoniaan: toisin kuin hegemoniaan, johtajuuteen liitetään legitimitetti, suostuttelu, sopeutuminen ja vastuu. Toimijat pitävät johtajuutta hyväntahtoisena, ja se on toimintaa, jonka kautta johtaja tarjoaa yleisiä hyötyjä. Se riippuu sekä aineellisista että aineettomista resursseista.</p>	<p>Emmers tarkastelee Indonesian johtajuutta suhteessa ASEAN-järjestöön. Hän tarkastelee, onko Indonesia kyennyt tarjoamaan yleisiä kansainvälisiä hyötyjä esimerkiksi talouden ja turvallisuuden aloilla. Tällöin huomio johtajuuden tarkastelussa on siten johtajan käytännön toiminnassa ja sen seurauksissa; johtajuuden olemassaolo vaikuttaa riippuvan johtajan onnistumisista.</p>	<p>–</p>

George Mulgan (2000), "Japan's Political Leadership Deficit"		
George Mulgan ei määrittele johtajuutta mutta vaikuttaa rinnastavan sen siihen, että joku (muodollinen johtaja) tekee päättäviä ratkaisuja ja on yleisesti vastuussa ja määrävssä asemassa.	George Mulgan tarkastelee Japanin johtajuusvajetta kiinnittämällä huomiota maan perustuslaillisiin rakenteisiin, sen politiikkaan osallistuviin toimijoihin ja niihin rajoitteisiin, joita nämä keskeisille poliittisille toimijoille asettavat.	George Mulgan ottaa sen normatiivisen kannan, että johtajuutta tarvitaan Japanissa ja että tietyt perustuslailliset muutokset ovat siten tarpeellisia. Sillä olisi vaikutuksia myös Japanin kykyyn osoittaa kansainvälistä johtajuutta.
Hakhverdian (2012), "The Causal Flow between Public Opinion and Policy: Government Responsiveness, Leadership, or Counter Movement?"		
Hakhverdian viittaa mielipidejohtajuudella siihen, miten muodollisissa asemissa olevat johtajat vaikuttavat yleisiin mielipiteisiin. Demokraattista mielipidejohtajuutta taas on, kun kansalaisten mielipiteet politiikoista tulevat yhteneväisiksi hallituksen mielipiteiden kanssa.	Hakhverdian tarkastelee kausaalista suhdetta yleisen mielipiteen ja politiikkojen (<i>policy</i>) välillä. Johtajuushypoteesi on yksi hänen tässä kontekstissa tarkastelemistaan hypoteeseista. Sen mukaan politiikan muuttaminen vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen (pikemminkin kuin päinvastoin). Hän käyttää aineistonaan muutoksia politiikoissa ja mielipiteissä Isossa-Britanniassa vuosina 1973–2006.	–
Helms (2012), "Democratic Political Leadership in the New Media Age: A Farewell to Excellence?"		
Helms tarkastelee demokraattista johtajuutta pääasiassa siltä kannalta, mikä on <i>hyvää</i> johtajuutta. Hän toteaa, että yleismaailmallista hyvän johtajuuden mallia ei ole, mutta kolme keskeistä kriteeriä on mahdollista nostaa esille: autenttisuus, tehokkuus ja vastuu. Yleisesti Helms siis rinnastaa johtajuuden muodollisiin johtajiin, heidän ominaisuuksiinsa ja toimintaansa.	Helms tarkastelee, miten tiedotusvälineiden roolin korostuminen on vaikuttanut pääministerien ja presidenttien "hyvään" demokraattiseen johtajuuteen vakiintuneissa läntisissä demokratioissa.	Helmsin mukaan poliittisen johtajuuden tutkijoilla on hänen tarkastelunsa perusteella kaksi yhteiskunnallista vastuutehtävää: tutkijoiden tulisi pyrkiä läpäisemään johtajia peittävät "savuverhot" ja tarjota empiiristä tietämystä niiden takaa ja samalla tarjota yleisölle mielekkäitä tapoja (sekä empiirisiä että normatiivisia) poliittisten johtajien arviointiin.
Helms (2014), "Global political leadership in the twenty-first century: problems and prospects"		
Helms erottaa toisistaan rakenteellisen (hegemonisen) johtajuuden ja toiminnallisen kansainvälisen johtajuuden. Edellinen viittaa johtamiseen ylivertaisten aineellisten resurssien avulla, jälkimmäinen toimintaan, jossa ajetaan tiettyjä yhteisiä tavoitteita. Nämä johtajuuden mallit eivät Helmsin mukaan välttämättä sulje toisiaan pois.	Helms tarkastelee, millä toimijoilla on mahdollisuuksia osoittaa globaalia poliittista johtajuutta (rakenteellista, toiminnallista tai molempia). Hän tulee tarkastelussaan siihen johtopäätökseen, että voimakkaat valtiot ovat johtajuuden kannalta suotuisimmassa asemassa, joskin aineelliset voimavarat yksin eivät tee niistä aitoja johtajia.	Helms kysyy, mitä merkitystä poliittisen johtajuuden tarkastelulla on kansainvälisessä politiikassa, ja toteaa, että se voi avoimissa yhteiskunnissa vaikuttaa myös kansalaisten käsityksiin johtajuudesta ja johtajista. "Ymmärrys siitä, mikä tekee johtajan ja erityisesti seuraamisen arvoisen johtajan, on globaalin poliittisen johtajuuden koko perusta", Helms päättää artikkelinsa.

Hoogenboezem (2007), "Brinkmanship and Beyond: The Political Leadership of Franklin D. Roosevelt"		
Hoogenboezem ei määrittele johtajuutta mutta vaikuttaa rinnastavan sen muodollisten johtajien toimintaan. Hänen huomionsa on vahvasti yksilöissä: heidän ominaisuutensa ja toimintansa ovat johtajuudessa keskeisiä.	Hoogenboezemin mukaan johtajien menestyksen arviointi voi olla vaikeaa, koska se voi tulla eri muodoissa. Se on usein piilossa, ja sitä on mahdollista vain tulkita, ei suoraan havainnoida. Toisaalta tulkintakin herättää metodologisia kysymyksiä. Emme voi myöskään ymmärtää johtajuutta tutkimatta johtajien sosiokulttuurista taustaa: esimerkiksi johtajien lapsuutta ja kasvuvaihetta ei voi erottaa johtajuuden tutkimuksesta. Hoogenboezem itse tarkastelee Franklin D. Rooseveltin johtajuutta eri tilanteissa historiallisesti.	–
Hoogenboezem (2009), "Hidden Success: A Case Study of Secretary-General Dirk Stikker's Leadership at NATO"		
Ks. Hoogenboezem (2007).	Ks. Hoogenboezem (2007). Hoogenboezem tarkastelee Dirk Stikkerin johtajuutta eri tilanteissa historiallisesti.	–
Ikenberry (1996), "The Future of International Leadership"		
Ikenberryn mukaan johtajuudella on kaksi keskeistä elementtiä: valta ja tarkoitus. Johtajuus on "elegantti" vastine vallalle: johtajuutta on saada muut toimijat tekemään jotakin, mitä he eivät muuten tekisi. Tarkoitus viittaa siihen, että johtajuuteen kuuluu vallan lisäksi kyky esittää vakuuttavia ideoita tai periaatteita. Johtajuus on mahdollista jakaa rakenteelliseen, institutionaaliseen ja tilanteelliseen johtajuuteen.	Ikenberry tarkastelee väitteitä Yhdysvaltojen kansainvälisen johtajuuden taantumisesta. Yhdysvaltojen kansainvälisen johtajuuden tapauksessa Ikenberry tulee siihen tulokseen, että sen johtajuuden perusteet ovat pitkälti yhä pystyssä, mutta sen arviointi riippuu johtajuuden määrittelystä.	Ikenberry viittaa huolestuneisiin väitteisiin kansainvälisen johtajuuden puutteesta ja yhtyy niihin osittain. Hän kuitenkin huomauttaa myös, että johtajuus ei aina ole myönteistä tai toivottua. Nykyään ei hänen mukaansa tarvita transformatiivista johtajuutta vaan monimutkaisesta maailman hallintaan ja siihen mukautumiseen sopeutuvaa, jälkisankarillista johtajuutta.
Kleine (2007), "Leadership in the European Convention"		
Johtajuus on Kleinen mukaan yksilöiden ja institutionaalisten toimijoiden toimintaa, jonka kautta pyritään saavuttamaan yhteisen edun mukaisia tavoitteita (kansainvälisissä) neuvotteluissa. Neuvotteluihin sisältyvät ongelmat luovat kysyntää johtajuudelle. Johtajuus on siten muodolliseen asemaan liittyvää toimintaa.	Johtajuuden tutkimukseen liittyy Kleinen mukaan metodologisia haasteita. Todellisuudessa neuvotteluihin liittyviä ongelmia voi olla vaikea luokitella ja siten johtajuuden kysyntää voi olla vaikea tarkastella. Myös syy-seuraus-suhteita johtajan toiminnan ja seurauksien välille voi olla vaikea vetää. Kleine itse tutkii Valéry Giscard d'Estaingin johtajuutta EU:n perustuslaillisessa konventissa. Hän tarkastelee johtajuuden kysyntää ja tarjontaa funktionalistisesta näkökulmasta konventin eri vaiheissa.	–

Koski & Lee (2014), "Policy by Doing: Formulation and Adoption of Policy through Government Leadership"		
Koski ja Lee kirjoittavat symbolisesta johtajuudesta esim. hallinnon tapana näyttää esimerkkiä jollakin politiikka-alalla. Johtajuus on tällöin esi-merkin näyttämistä ja roolimallina olemista. Hallinto voi osoittaa johtajuutta motivoimalla muita toimijoita esimerkkiä näyttämällä.	Kosken ja Leen mukaan symbolinen johtajuus voi johtaa seurauksiin eli tuottaa tuloksia, ja näitä tuloksia on mahdollista havainnoida ja arvioida. Koski ja Lee itse tarkastelevat, miten "vihreä rakentaminen" on toteutunut Yhdysvalloissa symbolisen johtajuuden kautta.	-
Leach & Wilson (2002), "Rethinking Local Political Leadership"		
Leach ja Wilson käsittelevät paikallista (kunnallistason) poliittista johtajuutta. He rinnastavat sen muodollisten johtajien toimintaan, jossa tavoitteellisuus on keskeistä. Tarkastelunsa paikallisessa brittiläisessä kontekstissa he nostavat esille neljä poliittisten johtajien keskeistä tehtävää: hallinnon yhtenäisyyden ylläpito, politiikan strateginen ohjaus, poliittisen yksikön edustaminen ja sen takaaminen, että hallinnon tehtävät tulevat suoritetuiksi.	Leach ja Wilson tarkastelevat muutoksia paikallisessa poliittisessa johtajuudessa Isossa-Britanniassa 1960–1990-luvuilla. Heidän huomionsa on tällöin tietyissä keskushallinnon suorittamissa muutoksissa ja niiden vaikutuksissa paikalliseen johtajuuteen ja sen neljään keskeiseen tehtävään. Heidän tarkastelunsa perusteella johtajien roolit ja tehtävät mukautuvat ulkoisten vaikutteiden mukaan.	-
Levati ym. (2007), "Leading by Example in a Public Goods Experiment with Heterogeneity and Incomplete Information"		
Levatin ym. peliteoreettisessa kokeessa johtajuus on yksittäisten johtajien toimintaa ryhmässä. Sen pääasiallisia piirteitä kokeen kontekstissa piirteitä ovat esimerkin näyttäminen (johtaja päättää ensimmäisenä) ja etujen jakaminen muille toimijoille.	Levati ym. tarkastelevat johtajuutta siis peliteoreettisen kokeen kautta. Kahdesta kokeesta toisessa läsnä on "normaalia" johtajuutta, jossa ainoa johtajien ja seuraajien välinen ero on, että johtaja päättää ensin; toisessa kokeessa läsnä on "vahvaa" johtajuutta, joissa johtajilla on myös muuta valtaa (etujen jakaminen). Tämän kokeen avulla he tarkastelevat sitä, onko esimerkillä johtaminen riittävää muutoksen aikaansaamiseksi muissa toimijoissa, vai onko johtajalla oltava myös muuta valtaa.	-
Lindenthal (2014), "Aviation and climate protection: EU leadership within the International Civil Aviation Organization"		
Lindenthal tarkastelee johtajuutta kansainvälisissä neuvotteluissa. Hän käyttää Youngin (1991) johtajuuden luokittelua ja keskittyy siten yksilöiden tai yksittäisten toimijoiden toimintaan. Johtajuus perustuu hänen mukaansa yhteisiin tavoitteisiin, ja seuraajien hyväksyntä on tärkeää – johtajuus riippuu seuraamisesta. Tällainen suuntaava johtajuus perustuu lähinnä pehmeään valtaan.	Lindenthal tarkastelee EU:n johtavaa roolia kansainvälisissä lentoliikenneasioissa päästökauppajärjestelmän käyttöönoton ja lentoliikenteen päästöjen kysymyksessä. Johtajuutta on hänen mukaansa esimerkiksi tässä kontekstissa mahdollista arvioida tavoiteltujen muutosten perusteella. Esimerkiksi tässä kontekstissa EU:n johtajuutta on mahdollista arvioida "niukaksi".	-

Malnes (1995), "Leader' and 'Entrepreneur' in International Negotiations: A Conceptual Analysis"		
Malnes käsittelee johtajuutta kansainvälisissä neuvotteluissa. Johtajuudessa on hänen mukaansa kyse siitä, että yksittäiset toimijat tekevät jotakin "epätavallista", esimerkiksi pyrkivät ratkomaan ongelmia proaktiivisesti. Johtajuus on tietynlaista vaikuttamista: ei pakottamista vaan muiden toimijoiden motivaation muokkaamista. Se perustuu yhteisiin tavoitteisiin.	Malnes ei suoraan käsittele sitä, mitä johtajuutta kansainvälisissä neuvotteluissa on mahdollista havainnoida, mutta hän vaikuttaa uskovan, että erilaisia johtajuuskäyttäytymisen muotoja ja johtajuuskäyttäytymisen seurauksia on pääasiassa mahdollista havainnoida.	–
McDermott & Hatemi (2014), "The Study of International Politics in Neurobiological Revolution: A Review of Leadership and Political Violence"		
McDermott ja Hatemi eivät määrittele johtajuutta: he pääasiassa viittaavat siihen, millaisia neurobiologisia tapoja on olemassa muodollisten johtajien tarkasteluun eli esimerkiksi siihen, mitkä psykologiset ominaisuudet ihmisissä "ennustavat" sitä, että he päätyisivät johtajuusasemiin. Toisaalta huomio voi olla myös seuraajissa ja esimerkiksi psykologisessa tutkimuksessa siitä, miksi jotkut ihmiset ovat haluttomia seuraamaan naisjohtajia.	McDermott ja Hatemi siis tarkastelevat neurobiologisia lähestymistapoja johtajuuden tutkimukseen. Näissä menetelmällisissä lähestymistavoissa on siis mahdollista keskittyä esimerkiksi johtajien psykologisiin ominaisuuksiin ja seuraajien taipumuksiin.	–
Morrell & Hartley (2006), "A model of political leadership"		
Morrell ja Hartley rakentavat poliittisen johtajuuden mallin, jonka pääasiallinen huomio on kuitenkin poliittisissa <i>johtajissa</i> . He keskittyvät muodollisiin, vaaleilla valittuihin poliittisiin johtajiin ja jättävät tietoisesti "epämuodolliset" johtajat mallinsa ulkopuolelle. Huolimatta tästä yksilökeskeisyydestä heidän johtajuuden mallinsa ottaa huomioon myös johtajuuden rakenteelliset rajoitteet ja kontekstin, ja johtajuus rakentuu sen mukaan vuorovaikutuksessa.	Morrell ja Hartley ehdottavat mallinsa mukaista tutkimusohjelmaa, jossa olemassa olevia johtajuuden teorioita (esim. johtajien ominaisuuksia ja tilanteita korostavat teorit) yhdistetään heidän malliinsa ja sovelletaan käytännössä.	–
Moxnes & van der Heijden (2003), "The Effect of Leadership in a Public Bad Experiment"		
Moxnes ja van der Heijden tarkastelevat peliteoreettisen kokeen kautta johtajuuden vaikutuksia kansainvälisissä neuvotteluissa. Johtajuutta on tässä kokeessa ja siten kansainvälisissä neuvotteluissa heidän mukaansa esimerkin näyttäminen.	Moxnes ja van der Heijden siis käyttävät johtajuuden tarkasteluun peliteoreettista koetta: toisissa ryhmissä oli "johtaja", toisissa ei, ja tämän muutoksen vaikutuksia tarkasteltiin. Kokeen perusteella johtajuudella oli merkittävä vaikutus ryhmien toimintaan.	–

Nabers (2010), "Power, leadership, and hegemony in international politics: the case of East Asia"		
Nabers tarkastelee kansainvälistä johtajuutta. Hän käyttää Burns (1979) määritelmää johtajuudesta. Siinä keskiössä ovat johtajien ja seuraajien monimutkaiset suhteet. Johtajuus on valtasuhde, mutta valtaa käytetään molempiin suuntiin. Se on myös kilpailullista: johtajien on vedottava mahdollisten seuraajiensa motivaatioon. Nabersin mukaan johtajuus perustuu hegemoniaan, ja hegemoniaa on mahdollista ylläpitää vain johtajuuden kautta.	Nabers soveltaa määritelmäänsä kansainvälisestä johtajuudesta Kiinan ja Japanin rooleihin Itä-Aasiassa: hän tarkastelee niiden johtajuutta ja sen seurauksia. Hänen mukaansa johtajuus ei ole pysyvä tila, vaan toimintaa, joka on tunnistettava kansainvälisiä poliittisia prosesseja tarkastelemalla. Tärkeää on tällöin huomioida se, miten johtajat ja niiden toiminta rakentavat merkityksiä itsestään, toisista ja kansainvälisistä asioista.	–
Nye (2014), "Transformational and transactional presidents"		
Johtajuus on pääasiassa muodollisissa asemissa olevien johtajien toimintaa. Kyse on johtajien tavoitteiden toteuttamisesta. Johtajien ominaisuudet ovat keskeisiä, ja niitä on mahdollista luokitella. Johtajien merkitystä on syy-seuraus-suhteissa on mahdollista tarkastella.	Kirjoittaja on käyttänyt aiemmassa tutkimuksessaan kontrafaktuaalista historiallista lähestymistapaa selvittämään, onko johtajuudella eli yksittäisillä Yhdysvaltain presidenteillä ollut vaikutusta historian kulkuun.	Normatiiviset arviot johtajuudesta ovat tärkeitä, mutta ne tulisi pitää erillään johtajuuden "tehokkuuden" tarkastelusta.
Parker ym. (2012), "Fragmented climate change leadership: making sense of the ambiguous outcome of COP-15"		
Parker ym. tarkastelevat johtajuutta kansainvälisissä neuvotteluissa. He korostavat seuraajien ja johtajuuden kysynnän merkitystä sen rakentumisessa. Johtajuuden tarjonnan osalta he noudattavat Youngin (1991) jaottelua.	Parker ym. tarkastelevat johtajuutta sen kysynnän kautta YK:n ilmasto-neuvotteluissa. Kyselytutkimusten avulla he tulkitsevat sitä, mitä toimijoita neuvotteluiden osallistujat ovat pitäneet johtajina ja ovatko johtajuuden kysyntä ja tarjonta olleet tasapainossa.	Parker ym. korostavat johtajuuden merkitystä kansainvälisissä ilmasto-neuvotteluissa.
Parker ym. (2014), "Climate change leaders and followers: Leadership recognition and selection in the UNFCCC negotiations"		
Ks. Parker ym. (2012).	Ks. Parker ym. (2012). Parker ym. laajentavat tarkasteluaan YK:n seuraaviin ilmasto-neuvotteluihin.	Parker ym. korostavat johtajuuden merkitystä kansainvälisissä ilmasto-neuvotteluissa.
Renshon (2000), "Political Leadership as Social Capital: Governing in a Divided National Culture"		
Renshon kirjoittaa johtajuuspääomasta (<i>leadership capital</i>), joka on hänen mukaansa kriittinen tekijä demokratioiden hyvinvoinnille. Se koostuu poliittisten johtajien ominaisuuksista, kyvyistä ja tehtävissään suoriutumuksesta. Johtajuuspääoma ja kansalaisuus pääoma (<i>citizenship capital</i>) muodostavat yhdessä sosiaalisen pääoman.	Renshon tarkastelee johtajuuspääoman hupenemista Yhdysvalloissa viime vuosikymmenten aikana. Huomio on tällöin johtajien ominaisuuksissa, kyvyissä ja tehtävissään suoriutumisesta, sekä kulttuurisessa kontekstissa. Esimerkiksi johtajuuspääoman hupenemista hän tarkastelee kahden tapauksen, Bill Clintonin ja Robert Dolen, kautta.	Renshon pitää poliittista johtajuutta ja johtajuuspääomaa kriittisinä tekijöinä demokratioiden hyvinvoinnille. Lähinnä tässä on siis kyse muodollisten poliittisten johtajien ominaisuuksista ja kyvyistä. Vaikeina aikoina johtajuuden merkitys on Renshonin mukaan ennen kaikkea siinä, miten johtajat "kouluttavat" julkista yleisöä ja auttavat dilemموjen ratkaisemisessa.

Rotberg (2014), "The Need for Strengthened Political Leadership"		
Rotbergin mukaan poliittinen johtajuus on sosiaalinen konstruktio, joka ilmenee tietyssä historiallisessa ja sosiaalisessa kontekstissa. Se on monimutkainen yhdistelmä tilanteen ja johtajan ominaisuuksia. Rotberg itse rinnastaa tarkastelussaan johtajuuden lähinnä muodollisten johtajien ominaisuuksiin, kykyihin ja toimintaan. Hän esittää, että johtajuudella voi olla jopa geneettinen perusta: jotkut "syntyvät johtamaan".	Rotberg tarkastelee johtajia (Nelson Mandelaa ja hänen seuraajiaan) ja heidän vaikutustaan Etelä-Afrikassa. Hänen huomionsa on kiinteästi yksittäisten johtajien ominaisuuksissa ja kyvyissä: kyvyssä rakentaa transformatiivinen visio, kyvyssä mobilisoida seuraajia, kyky näyttäytyä legitimiinä johtajana, kyky hankkia kansan luottamus ja kyky vakuuttaa kansalaiset siitä, että ovat "keskeinen osa jaloa ja tarkoituksellista hanketta".	Rotberg painottaa hyvän johtajuuden tai hyvien johtajien merkitystä etenkin Etelä-Afrikan kaltaisissa kehittyvissä maissa hyvin voimakkaasti. "Vain sitoutunut johtajuus [...] voi korjata reitiltään eksyneen valtiolaivan suunnan", Rotberg päättää artikkelinsa.
Saul & Seidel (2011), "Does leadership promote cooperation in climate change mitigation policy?"		
Saulin ja Seidelin mukaan johtajuus kansainvälisissä neuvotteluissa on tietynlaista toimintaa, jonka määrittelemisessä sekä tarkoituksilla että keinoilla on merkitystä. Tarkoitusten osalta olennaista on, että toimija haluaa vaikuttaa ongelman ratkaisemiseen sekä itse että odottaa myös muiden toimijoiden tekevän niin. Keinot on mahdollista jakaa viiteen kategoriaan eli johtajuustyyppiin: unilateraalinen (esimerkin näyttäminen), rakenteellinen (resursit), ongelmaratkaisu (neuvotteluiden edistäminen), intellektuaalinen (tieto, ideat, moraalit) ja institutionaalinen (yhteistyöhön liittyvän institution tukeminen).	Saul ja Seidel pyrkivät esittämään, miten heidän viisiulotteista johtajuusmalliaan on mahdollista empiirisesti testata ja soveltaa. Johtajuutta ja sen vaikutuksia kansainvälisissä neuvotteluissa on heidän mukaansa mahdollista mitata. Esimerkiksi kansainvälisten ilmastoneuvotteluiden tapauksessa he tulevat siihen johtopäätökseen, että johtajuudella on ollut vaikutusta yhteistyöhön, ja erityisesti esimerkin näyttämiseen perustuvat unilateraalinen johtajuus on ollut merkittävää.	–
Schild (2010), "Mission Impossible? The Potential for Franco-German Leadership in the Enlarged EU"		
Schildin mukaan johtajuutta EU:ssa on se, miten kyvykkäät ja halukkaat toimijat vaikuttavat muihin toimijoihin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän lainaa Koopmannin (2004) jaottelua johtajuudesta EU:ssa: se on integraation edistämistä, kompromissien rakentamista, kriisinhallintaa ja johtajuuden osoittamista kolmansia osapuolia kohtaan.	Schild tarkastelee saksalais-ranskalaisen johtajuuden mahdollisuuksia laajentuneessa EU:ssa. Tämä on mahdollista kiinnittämällä huomiota Saksan ja Ranskan johtajuusresursseihin (niin aineellisiin kuin aineettomiin), institutionaalisiin rakenteisiin, poliittisiin koalitioihin ja strategioihin.	–
Schild (2013), "Leadership in Hard Times: Germany, France, and the Management of the Eurozone Crisis"		
Ks. Schild (2010). Schildin mukaan saksalais-ranskalainen johtajuus EU:ssa on koostunut kolmesta päätyypistä: integraation edistäminen, konsensuksen rakentaminen ja yhteistyön edistäminen valtioiden	Schild tarkastelee saksalais-ranskalaista johtajuutta eurokriisin aikana. Tämä on mahdollista kiinnittämällä huomiota Saksan ja Ranskan toimintaan johtajuuden eri tyyppien ja keinojen osalta.	–

<p>alaryhmissä. Käytännössä näitä tavoitteita voi toteuttaa asialistaa hallitsemalla ja konsensusta ja koalitioita rakentamalla.</p>		
<p>Schreurs & Tiberghien (2007), "Multi-Level Reinforcement: Explaining European Union Leadership in Climate Change Mitigation"</p>		
<p>Schreursin ja Tiberghienin mukaan esim. EU on "selvästi ollut johtaja" ilmastonmuutoksen vastaisessa työssä, mutta he eivät varsinaisesti määrittele johtajuutta. He kuitenkin rinnastavat sen yleiseen "edelläkävemiseen" ja yritteliäisyyteen ratkaisujen esittämisessä ja toimeenpanossa.</p>	<p>Schreursin ja Tiberghienin mukaan johtajuuden tarkastelussa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten instituutiot, intressit ja ideat mahdollista johtajuuden. He tarkastelevat tämän jaottelun ja monitasohallinnan kautta EU:n johtajuutta ilmastoasioissa.</p>	<p>–</p>
<p>Skjærseth & Wettestad (2010), "Making the EU Emissions Trading System: The European Commission as an entrepreneurial epistemic leader"</p>		
<p>Skjærsethin ja Wettestadin mukaan johtajuus on tietynlaista toimintaa institutionalisoituneessa yhteistyössä: se on epäsymmetrinen vaikuttamissuhde, jossa yksi toimija ohjaa muita toimijoita jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Skjærseth ja Wettestad keskittyvät "episteemiseen" johtajuuteen, joka on yritteliään johtajuuden (Young 1991) alatyyppejä.</p>	<p>Skjærseth ja Wettestad tarkastelevat Euroopan komission johtajuutta EU:n päästökauppajärjestelmän rakentamisessa. Komission "episteemistä" johtajuutta on mahdollista tarkastella tarkastelemalla niitä tapoja, joilla komissio kehitti uusia ideoita ja sai muita toimijoita niiden puolelle.</p>	<p>–</p>
<p>Stubbs (2014), "ASEAN's leadership in East Asian region-building: strength in weakness"</p>		
<p>Stubbsin mukaan johtajuus kansainvälisessä politiikassa on prosessi, jossa valtio tai valtioiden ryhmä ottaa johtavan roolin ongelmien ratkaisemisessa esittämällä ratkaisuehdotuksia ja auttamalla niiden toteuttamisessa. Hän myös seuraa Youngin (1991) luokittelua ja painottaa, että seuraajat ovat tärkeitä johtajuuden prosessissa.</p>	<p>Stubbs tarkastelee alueellista johtajuutta Itä-Aasiassa. Tämä on mahdollista esimerkiksi valtioiden taloudellisia resursseja ja johtajuushalukkuutta tarkastelemalla. Esimerkiksi ASEAN on Stubbsin mukaansa nousut alueelliseksi johtajaksi Itä-Aasiassa yksinkertaisesti "ylläpitämällä keskustelun ja neuvotteluiden infrastruktuuria".</p>	<p>–</p>
<p>Tallberg (2006), "Formal Leadership in Multilateral Negotiations: A Rational Institutionalist Theory"</p>		
<p>Tallberg tarkastelee johtajuutta (kansainvälisissä) neuvotteluissa ja rinnastaa sen neuvotteluiden muodollisten puheenjohtajien toimintaan, esim. neuvotteluiden asialistan hallintaan ja sopimusten tekemiseen. Tallbergin rationalistisessa teoriassa johtajuus on nimenomaan muodolliseen asemaan perustuvaa.</p>	<p>Tallbergin mukaan hänen muodollisen johtajuuden teoriansa johtaa kysymyksiin siitä, miksi valtiot luovuttavat kansainvälisissä neuvotteluissa valtaa muodollisille puheenjohtajille, mitä resursseja puheenjohtajilla on, ja milloin, miksi ja miten puheenjohtajilla on merkitystä neuvotteluiden seurauksille. Keskeistä on tarkastella sekä johtajuuden kysyntää että sen tarjontaa.</p>	<p>–</p>

Teles (2015), "The Distinctiveness of Democratic Political Leadership"		
<p>Teles toteaa poliittisen johtajuuden olevan monimutkainen käsite mutta rinnastaa sen itse melko suoraviivaisesti muodollisten johtajien toimintaan. "Johtajuuden harjoittaminen on perustavanlaatuisen poliittisen toimijuuden muoto jopa nykyaikaisissa demokratioissa", Teles (23) toteaa. <i>Poliittisen johtajuuden erottavat muusta johtajuudesta eri tekijät, mm. seuraajien määrittämisen vaikeus, johtajien riippuvuus seuraajista (esim. äänestämisen kautta) ja johtajuuden kontekstien moninaisuus.</i></p>	<p>Telesin mukaan poliittista johtajuutta on mahdollista tutkia monin eri tavoin. Johtajuuden tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon demokraattisen poliittisen johtajuuden huomattava monimutkaisuus ja kiinnitettävä huomiota yksilöiden ominaisuuksien sijasta siihen, miten he onnistuvat rooleissaan.</p>	<p>Telesin mukaan normatiiviset pyrkimykset määritellä johtajuus ovat "mahdottomia välttää", mutta ne tuottavat erilaisia ja "paradoksaalisia" tuloksia. Telesin mukaan on tärkeää, että politiikan tutkijat tarjoavat neutraaleja näkökulmia poliittisiin johtajiin ja poliittiseen johtajuuteen.</p>
Tömmel (2013), "The Presidents of the European Commission: Transactional or Transforming Leaders?"		
<p>Tömmel rinnastaa johtajuuden on muodollisissa asemissa olevien yksilöiden toimintaan ja jaottelee sen transaktionaaliseen ja transformationaaliseen johtajuuteen. Tärkeitä johtajuudessa ovat hänen mukaansa institutionaalinen konteksti, tilanne ja johtajan ominaisuudet. Johtajuuden seuraukset vaikuttavat määräävän, onko johtajuus transaktionaalista vai transformationaalista. Tömmel tarkastelee lyhyesti Euroopan komission puheenjohtajien seuraajia ja toteaa, että heillä ei johtajina ole selkeää yhteyttä seuraajiin.</p>	<p>Tömmel tutkii, onko kolmella Euroopan komission puheenjohtajalla (Jacques Delors, Jacques Santer ja Romano Prodi) ollut "merkitystä eurooppalaisen projektin edistäjinä". Johtajuutta ja sen vaikutuksia on tässä mielessä mahdollista tarkastella kiinnittämällä huomiota institutionaalisen kontekstin, tilanteen ja johtajien ominaisuuksien asettamiin rajoituksiin ja mahdollisuuksiin.</p>	<p>–</p>
Van Assche (2005), "The Impact of Entrepreneurial Leadership on EU High Politics: A Case Study of Jacques Delors and the Creation of EMU"		
<p>Van Assche rinnastaa johtajuuden muodollisissa asemissa olevien yksilöiden toimintaan ja noudattaa Youngin (1991) luokittelua. Esimerkiksi Jacques Delorsin johtajuutta oli EMU-neuvotteluissa se, miten hän hallitsi neuvotteluiden asialistaa, ratkaisi umpikujia ja keräsi kannatusta uusille ideoille. Van Asschen mukaan Delorsin johtajuus oli tässä mielessä merkityksellistä.</p>	<p>Van Assche tutkii, oliko Jacques Delorsin johtajuudella merkitystä EMU-neuvotteluiden onnistumiselle. Johtajuutta ja sen merkitystä on tässä mielessä mahdollista tutkia tarkastelemalla muodollisten johtajien toimintaa ja ympäristön sille asettamia rajoituksia ja mahdollisuuksia.</p>	<p>–</p>

Van der Heijden & Moxnes (2012), "Leading by Example to Protect the Environment: Do the Costs of Leading Matter?"		
Van der Heijden ja Moxnes tarkastelevat johtajuutta peliteoreettisesta näkökulmasta ja yhdistävät sen "esimerkin näyttämiseen" (kansainvälisissä) neuvotteluissa.	Van der Heijden ja Moxnes tutkivat esimerkillä johtamisen vaikutusta neuvotteluissa peliteoreettisen kokeen kautta. Johtajuuden vaikutuksista on siis mahdollista tehdä hypoteeseja, ja niitä on mahdollista testata kokeiden kautta.	–
Young (1991), "Political leadership and regime formation: on the development of institutions in international society"		
Young käsittelee johtajuutta kansainvälisissä neuvotteluissa ja keskittyy yksilöiden toimintaan niissä. Johtajuutta on kolmentyyppistä: rakenteellista, yritteliästä ja ideoihin perustuvaa. Kansainvälisten regiimien rakentaminen vaatii Youngin mukaan aina vähintään kahta näistä.	Youngin mukaan tutkijoiden on kehitettävä ymmärrystään johtajien vaikutuksesta regiimien muodostamiseen ja johtajien ja kansainvälisten instituutioiden suhteista. Johtajuutta on yleisesti mahdollista tarkastella yksilöiden toimintaa havainnoimalla.	Youngin mukaan tutkijat vaikuttavat myös johtajien kehittämiseen: he edesauttavat tulevaisuuden johtajien kykyä ratkaista kansainvälisiä ongelmia. Johtajuus tulee hänen mukaansa olemaan tulevaisuudessa yhä tärkeämpää, sillä kansainvälisistä ongelmista on tulossa yhä monimutkaisempia.
Zwartjes ym. (2012), "Determinants of regional leadership: is the European Union a leading regional actor in peace and security?"		
Zwartjes ym. toteavat, että johtajuus on ihmisten psykologinen ominaisuus, jota on metaforisessa mielessä mahdollista soveltaa myös muihin toimijoihin. Alueellinen johtajuus on toimijan kykyä vaikuttaa muihin toimijoihin, ja se riippuu toimijan halukkuudesta johtaa, sen kyvystä käyttää resurssejaan johtamiseen ja siitä, hyväksyvätkö muut toimijat sen johtajuuden. Johtajuutta ei siten voi ymmärtää vain keskittymällä johtajaan.	Zwartjesin ym. mukaan johtajuutta on mahdollista tarkastella mainittujen kriteerien perusteella: halukkuus, resurssit ja hyväksyttävyyys. Zwartjes ym. tarkastelevat tämän analyttisen kehyksen kautta EU:n asemaa alueellisena johtajana rauhan ja turvallisuuden alalla.	–

5.3. TEMAATTINEN ANALYYSI

5.3.1. Poliittisen johtajuuden ontologia

Poliittinen johtajuus on politiikan tutkimuksessa monikäyttöinen, suorastaan kameleonttimainen käsite. Englannin *leadershipillä* on useita merkityksiä (ks. luku 2), ja politiikan tutkijat käyttävät niitä kaikkia. Joissakin tapauksissa (ks. esim. George Mulgan 2000; Liddle & Mujani 2007) ei ole selvää, tulisiko *leadership* kääntää johtajuudeksi, johtamiseksi vai johtajan asemaksi. Tämä monitulkintaisuus vaikuttaa itse asiassa olevan englannin *leadershipin* keskeinen ominaisuus: sitä ei ole usein *tarkoitettukaan* käännettäväksi yhdellä tavalla, vaan se viittaa sekä toimintaan (johtaminen) että asemaan ja näiden monimerkitykselliseen yhdistelmään (johtajuus). *Leadershipin* merkitys vaihtelee artikkeleiden sisällä, eikä sen esiintyminen artikkelin otsikossa aina kerro, millä tavalla sitä on artikkelissa määrä käyttää.

En pyri näillä huomioilla kritisoimaan englanninkielistä politiikan tutkimusta: *leadership* on käyttökelpoinen ja välttämätön sana, ja sillä on tietenkin sallittua viitata "vain" johtamiseen tai johtajan asemaan³⁸. Tutkimusten ja niiden ontologisten näkemysten tulkintaan *leadershipin* monimerkityksellisyys tuo kuitenkin omat haasteensa: se vaikuttaa siihen, että *leadership* on myös tutkimuksessa käytettävänä käsitteenä vaikeasti määriteltävissä. Tutkijat eivät välttämättä ymmärrä, miten monimerkityksellinen sana se onkaan. Esimerkiksi Kelemen ja Vogel (2010, 428) käyttävät seuraavia ilmaisuja *yhdessä kappaleessa* selittämättä, mitä niillä tarkoitetaan:

"Yhdysvalloilla oli *johtava rooli* valmisteluissa [...] Yhdysvaltain *johtajuus* oli olennaista, ja Euroopan maat olivat haluttomia osallistujia monissa tapauksissa. [...] 1980-luvulla Yhdysvalloilla oli jälleen *johtava rooli* neuvotteluissa [...] [EU:lla] oli *johtava rooli* [...] Euroopan unioni *on johtanut* yrityksiä tehdä kansainvälisistä kauppajärjestöistä 'vihreitä' [...] Tämä artikkeli pyrkii selittämään, miksi Euroopan unioni korvasi Yhdysvallat kansainvälisenä *ympäristöjohtajana*."³⁹

Monet poliittiseen johtajuuteen keskittyvät tutkijat ovat kyllä tunnustaneet käsitteen monimerkityksellisyyden myös analyttisenä käsitteenä. Masciulli ym. (2009, 4) huomauttavat, että poliittinen johtajuus on intuitiivisesti koettu ilmiö ja että sen määrittelemisen voi siten olla vaikeaa. Rhodesin ja 't Hartin (2014, 1) mukaan ristiriitaisia näkemyksiä poliittisesta johtajuudesta on runsaasti, eikä todistus-

³⁸ Useimmissa artikkeleissa, jotka sisällytin tutkielmani lähdeluetteloon toissijaisena aineistona, on kyse juuri *leadership*-sanan moninaisesta käytöstä.

³⁹ "The United States played a *leadership* role in the preparations [...] U.S. *leadership* was crucial and European states were reluctant participants in many cases. [...] Again in the 1980s, the United States played a *leading* role in the negotiations [...] [EU] played a *leadership* role [...] The European Union *has led* efforts to 'green' international trade institutions [...] This article seeks to explain why the European Union replaced the United States as the international environmental *leader*." (Oma käännökseni. Kursivoinnit minun.)

aineistoa mihinkään yhteen suuntaan ole. Ahlquistin ja Levin (2011, 3) mukaan johtajuuden käsite on edelleen epämääräinen ja kiistelty, minkä vuoksi myös sitä käsittelevä kirjallisuus on hajanaista: tutkijat käyttävät samaa käsitettä viittaamaan erilaisiin toimijoihin ja prosesseihin. Kellerman ja Webster (2001, 486) toteavat, että selkeyden puute on itse asiassa hyvä asia, sillä se pakottaa tutkijat pohtimaan esimerkiksi oman tutkimuksensa rajoja.

Käsitteen monimerkityksellisyys ei kuitenkaan tee poliittisen johtajuuden tutkimuksen ontologisista näkemyksistä monimutkaisia. Poliittisella johtajuudella on tutkimuksessa realistinen ontologia, ja se on lähes kaikissa tarkastelemissani tapauksissa mahdollista pelkistää asema–yksilö–toiminta-malliin. Sitä *ei* tarkastella ilmiönä, vaan se pikemminkin pilkotaan konkreettisiin osiin. Rhodes ja 't Hart (2014, 3) kysyvät, mitä poliittisen johtajuuden tutkijat pyrkivät ymmärtämään: henkilöitä, joita kutsumme johtajiksi, vai prosessia, jota kutsumme johtajuudeksi. *Review*-tutkimukseni perusteella väitän, että tutkijoiden pääasiallinen huomio on johtajuudessa prosessina, mutta tämä prosessi on olemassa vain läheisessä suhteessa johtajiin: poliittista johtajuutta pidetään muodollisissa poliittisissa viroissa olevien henkilöiden toimintana.

Tutkijat, jotka tarkastelevat poliittista johtajuutta, "uskovat" siihen samalla tavalla kuin johtajuuden tutkimuksen hallitsevaa paradigmaa edustavat tutkijat: muodollisten johtajien ja heidän toimintansa olemassaoloon on tietenkin helppoa uskoa. Yksittäisten johtajien ja heidän toimintansa *merkitys* on monimutkaisempi kysymys: tällöin esille nousee yhteiskuntatieteissä keskeinen kysymys toimijuuden ja rakenteiden suhteesta eli siitä, onko yksittäisillä toimijoilla mahdollisuutta vaikuttaa asioihin, vai ovatko rakenteet määrääviä. Rhodes ja 't Hart (2014, 7) toteavat, että johtajien tarkastelu ei ole mielekäästä, ellemmme ajattele, että *toimijoilla* on merkitystä. Jos johtajuus rinnastetaan yksilöihin ja yksilöillä ei ole merkitystä, johtajuudella ja sen tarkastelulla ei ole merkitystä. Toimija–rakenne-dualismin ja toimijakeskeisen yhteiskuntatieteellisen ajattelun tarkastelu ei ole tässä tarpeellista, mutta tämä huomio heijastaa sitä, miten poliittinen johtajuus liitetään tutkimuksessa juuri yksilöihin.

Poliitikan tutkimuksessa kysymys "Mitä on johtajuus?" tulee siis lähelle kysymystä "Mikä (tai kuka) on johtaja?" Kellermanin ja Websterin (2001, 487) mukaan johtaja on toimija, joka edesauttaa muutosta: johtajalla voi olla mutta ei välttämättä ole muodollista asemaa. Johtajuus on tästä näkökulmasta prosessi, jossa johtajat ja seuraajat ovat vuorovaikutuksessa, joka tuottaa muutosta. Junquera ja Fernández (2011, 24) lainaavat Schwartzia (1993), jonka mukaan poliittinen johtaja on demokraattisesti valittu, vaalien kautta virkansa uudistamaan joutuva henkilö, joka toimii perustuslaillisessa kontekstissa ja voi samalla vaikuttaa siihen. Masciullin ym. (2009, 6) mukaan kaikki poliittinen johtajuus ilmenee muodollisen aseman tai toiminnan kautta. Poliittinen johtajuus on heidän mukaansa paksumpaa

kuin muut johtajuuden tyypit, sillä poliittisilla johtajilla on oikeus pakottavan voiman käyttöön, joskin kovan vallan lisäksi poliittiseen johtajuuteen kuuluu myös pehmeää valtaa. Masciullin ym. (2009, 7) mukaan ”yhä useampi” tutkija pitää johtajuutta muuttuvana sosiaalisena järjestelmänä yksittäisten tekojen sijaan: se on ”jonkinlainen” prosessi tai johtaja-seuraaja-suhde, jonka kautta saadaan ”asioita tehdyksi”.

Vaikka esimerkiksi kaikkien *review*-artikkelien mukaan poliittinen johtajuus ei ole sidoksissa muodollisiin johtaviin asemiin, aineistossani ei ole ainoatakaan tutkimusta, jossa johtajuutta kansallisessa kontekstissa olisi tarkasteltu muuten kuin korkeissa poliittisissa viroissa olevien yksilöiden ja heidän toimintansa kautta. Tiettyjä johtajia tarkastelevia tutkimuksia vaikuttaa olevan vähän (Cole 1994; Hooogenboezem 2007; Nye 2014), mutta kansallisen tason poliittista johtajuutta käsittelevissä tutkimuksissa ja teoreettisissa töissä viitataan eksplisiittisesti muodollisiin, vaaleilla valittuihin johtajiin (ks. esim. Morrell & Hartley 2006, 485; Helms 2012, 652–653).

Esimerkiksi Kellerman ja Webster (2001, 488) aloittavat *review*-artikkelinsa julkisen johtajuuden tutkimuksesta tarkastelemalla Yhdysvaltain presidenttejä – heitä korkeammista muodollisista johtajista ei varmaan voikaan kirjoittaa (ks. myös Nye 2014). Kellermanin ja Websterin oma kanta tähän tutkimukseen on tosin kriittinen: suurin osa tutkimuksesta kirjoitetaan Yhdysvalloissa ja yhdysvaltalaiselle yleisölle, minkä vuoksi suuri osa siitä käsittelee juuri presidenttejä. Kellerman ja Webster (2001, 489–490) kirjoittavat:

”[U]sein vaikuttaa siltä, että johtajuutta ja presidenttiyttä pidetään yhtenä ja samana asiana. [...] Joissakin tapauksissa huomio on virassa, ei miehessä, mutta väistämättä kysymykset presidentillisestä johtajuudesta ovat kysymyksiä siitä, voivatko yksilöt hallita ja miten.”⁴⁰

Kansainvälisessä⁴¹ kontekstissa toimijat eivät yleensä ole muodollisessa johtavassa asemassa. Niin on esimerkiksi tutkimuksissa, joissa tarkastellaan Euroopan unionin (Elgström 2007; Schreurs & Tiberghien 2007; Zwartjes ym. 2012; Lindenthal 2014) tai Yhdysvaltojen (Cooper ym. 1991; Ikenberry 1996) kansainvälistä poliittista johtajuutta: esimerkiksi EU:n asema johtajana kansainvälisessä ilmastomuutoksen vastaisessa toiminnassa ei ole muodollinen. Poikkeuksia ovat kansainvälisiin neuvotteluihin keskittyvät tutkimukset, joissa kyse voi olla muodollisesta puheenjohtajan roolista (Malnes

⁴⁰ ”[M]ore often than not, it appears to us that leadership and the presidency are seen as nearly one and the same. [...] While in some cases the focus is on the office and not the man, inevitably questions about presidential leadership are questions about whether and how individuals can govern.” (Oma käännökseni.)

⁴¹ Esimerkiksi Nyen (2014) Yhdysvaltain presidenttejä tarkasteleva tutkimus myös osoittaa, miten vaikeaa kansallinen–kansainvälinen-jaon tekeminen poliittiseen johtajuuteen liittyvissä kysymyksissä voi olla.

1995; Tallberg 2006) ja tutkimukset, joissa tarkastellaan muodollisissa asemassa olevien yksilöiden johtajuutta EU:ssa tai kansainvälisissä järjestöissä (Kleine 2007; Hoogenboezem 2009; Tömmel 2013).

Seuraajiin kiinnitetään huomiota muutamissa poliittisen johtajuuden malleissa. Poliittiset psykologit ja poliittisen viestinnän tutkijat tarkastelevat esimerkiksi sitä, miksi yksilöt ja ryhmät hyväksyvät tietyt ihmiset johtajikseen (Rhodes & 't Hart 2014, 6). Poliittista mielipidejohtajuutta ja tiedotusvälineiden vaikutusta poliittiseen johtajuuteen tarkastelevassa tutkimuksessa seuraajilla on usein keskeinen rooli (ks. esim. Gaffney 2001; Just & Crigler 2000; Roch 2005).

Yleisintä seuraajien huomiointi vaikuttaa olevan kansainvälistä poliittista johtajuutta tarkastelevassa tutkimuksessa. Kansallisissa konteksteissa seuraajia ovat yleensä äänestäjät, kun taas kansainvälisissä konteksteissa ei ole yhtä selvää, keitä seuraajat ovat. Esimerkiksi Youngin (1991, 298) mukaan johtajuus on reflektiivinen prosessi, jossa tarvitaan keskustelua johtajien ja seuraajien välillä. Destradin (2010, 922) mukaan johtajuus voi olla suhde, jossa seuraajat toimivat aloitteellisena osapuolena.

Cooper ym. (1991, 395) painottavat, että johtajalla on oltava seuraajia: seuraajat hyväksyvät johtajan näkemyksen yhteisistä tavoitteista ja luottavat johtajaan yhteisten päätösten tekijänä. Keskeistä johtaja-seuraaja-suhteen ja alistumisen tai myötämielisyyden erottamisessa on, missä määrin seuraajat hyväksyvät johtajan vision ja luottavat johtajaan. Tässä mielessä Cooper ym. (396–398) eivät esimerkiksi pidä Yhdysvaltain toimintaa Persianlahden sodassa johtajuutena, vaikka sillä olikin sodassa liittolaisia ja sitä kutsuttiin liittoutuman johtajaksi: monet liittoutuman maista eivät nimittäin todella hyväksyneet Yhdysvaltain visiota uudesta maailmanjärjestyksestä ja Persianlahden sotaa osana sitä.

Vaikka seuraajia kutsutaan joissakin tutkimuksissa tärkeäksi osaksi johtajuutta, niihin ei kuitenkaan kiinnitetä itse tutkimuksessa juurikaan huomiota, vaan johtajuutta tutkitaan johtajien kautta (ks. esim. Zwartjes ym. 2012; Tömmel 2013; Stubbs 2014). Kyse on useimmiten melko yksipuolisesta vaikuttamisesta ja subjekti-objekti-jaottelusta. Vahvimmillaan tämä näkemys on peliteoreettisia kokeita hyödyntävissä tutkimuksissa, joissa tarkastellaan johtajien vaikutuksia seuraajiin neuvottelutilanteissa (Moxnes & van der Heijden 2003; Levati ym. 2007). Aineistossani Parker ym. (2012, 2014) ja Elgström (2007) ovat ainoita, jotka tarkastelevat seuraajia ja johtajuuden rakentumista heidän tulkintojensa kautta tietyissä konteksteissa. Parker ym. (2014, 2) kirjoittavat:

”Seuraajat ovat tärkeitä, sillä he ’voimauttavat’ johtajia. Jos seuraajia tarvitaan, että johtajat voisivat menestyä, on itsestäänselvää, että johtajuuspyrkimyksiltä putoaa pohja pois, jos johtajuuteen pyrkivää toimijaa ei tunnusteta johtajaksi.”⁴²

Jos toimijaa ei tunnusteta johtajaksi, mahdolliset seuraajat eivät luultavasti ole halukkaita antamaan johtajan ohjata heidän toimintaansa. Parkerin ym. ja Elgströmin lähestymistapa tulee yleisessä johtajuuden tutkimuksessa sen hallitsevan paradigman sijaan lähelle tulkinnallisia lähestymistapoja, sillä johtajuus riippuu siinä olennaisesti seuraajien tulkinnoista.

Jos poliittinen johtajuus on pelkistettävissä yksilöihin ja heidän toimintaansa, esille nousee kysymys, eroavatko *poliittiset* johtajat muista johtajista ja mitä poliittisten johtajien toiminta on. Vastauksia molempiin kysymyksiin on aineistossani monia. Morrell ja Hartley (2006, 484) määrittelevät poliittisen johtajan seuraavasti: poliittinen johtaja on (1) demokraattisesti valittu (2) edustaja (*representative*), joka (3) voi vaalien kautta menettää asemansa ja (4) toimii perustuslaillisessa järjestelmässä ja voi samalla vaikuttaa siihen. Hänen (5) seuraajansa eli äänestäjänsä on määritelty laissa. Tämä määritelmä pitkälti pätee kaikkiin aineistossani esiintyviin näkemyksiin poliittisista johtajista kansallisissa konteksteissa.

Kysymys poliittisten johtajien *toiminnasta* korostuu ja on mielenkiintoisin kansainvälisissä konteksteissa, joissa ei yleensä ole kyse muodollisesta asemasta Morrellin ja Hartleyn määritelmän mukaan. Tutkijoiden näkemykset johtajien toiminnasta voivat kertoa heidän ymmärryksestään siitä, mikä tekee poliittisesta johtajuudesta johtajuutta eli mikä poliittisen johtajuuden ydin voisi olla. Esimerkiksi kansainvälistä poliittista johtajuutta tarkastelevassa kirjallisuudessa johtajuus vaikuttaa rinnastuvan yksinkertaisimmillaan *esimerkin näyttämiseen*: johtajuutta ympäristöasioissa voi esimerkiksi olla yksipuolisten päästörajoitusten ottaminen käyttöön (Lindenthal 2014). Esimerkin näyttämisen rinnastuu myös yleiseen proaktiiviseen otteeseen ongelmien ratkaisemisessa (Elgström 2007, 449) tai vaikka vastuullisessa asemassa olemiseen ja päättäväisyyteen (George Mulgan 2000, 184). Näissä tapauksissa vaikuttaa siltä, että kyse ei ole niinkään pyrkimyksestä käyttää johtajuutta analyttisenä, selkeästi määriteltynä käsitteenä, vaan siitä, että se nousee esille käsitteenä, jota tutkijat *intuitiivisesti* pitävät sopivana tietynlaisen toiminnan kuvaamiseen.

Johtajuutta pidetään politiikan tutkimuksessa yleisesti kuitenkin eräänlaisena analyttisenä *yleiskäsitteenä*: sen alle on mahdollista sijoittaa erilaista toimintaa, ja sitä on mahdollista luokitella. Poliittisen johtajuuden ontologian kannalta näiden jaotteluiden ja luokitteluiden laaja esittely ei ole tarpeellista, mutta nostan esille kaksi havainnollistavaa esimerkkiä. Schildin (2010, 1370–1371) mukaan johta-

⁴² “Followers are vital because they ‘empower leaders’. If followers are required for a leader to be successful, it is axiomatic that the effectiveness of leadership efforts will be seriously undermined if an actor who aspires to be a leader fails to be recognized as such.” (Oma käännökseni.)

juus Euroopan unionin kontekstissa on (1) Euroopan integraation edistämistä, (2) kompromissien rakentamista, (3) poliittisten kriisien hallintaa ja (4) poliittista johtajuutta EU:n ulkosuhteissa. Young (1991) taas käyttää omassa työssään kolmijakoa, jota useat kansainvälisten neuvotteluiden kontekstissa tapahtuvaa johtajuutta tarkastelevat tutkijat ovat hänen jälkeensä soveltaneet:

1. Rakenteellinen johtajuus (*structural leadership*) viittaa johtajaan kykyyn käyttää erilaisia aineellisia voimavaroja yllykkeinä toimintaan.
2. Yritteliäs johtajuus (*entrepreneurial leadership*) viittaa johtajan kykyyn neuvotella tai osoittaa esimerkkiään.
3. Älyllinen tai ideoihin perustuva johtajuus (*intellectual or idea-based leadership*) viittaa johtajan kykyyn eritellä olemassaolevia ongelmia uusilla tavoilla ja esittää uudenlaisia ratkaisuehdotuksia.

Schildin ja Youngin mallit ovat esimerkkejä siitä, miten poliittisen johtajuuden yleiskäsitteen alle sijoitetaan erilaisia johtajuuden tekeviä toimintatapoja tai miten poliittista johtajuutta pyritään luokittelemaan. Nämä mallit voivat olla omissa konteksteissaan hyödyllisiä analyttisiä työkaluja, mutta ontologiselta kannalta voidaan katsoa, että niissä luetteloidaan erilaisia asioita, jotka *liittyvät* poliittiseen johtajuuteen mutta eivät erikseen tai yhdessä ole *yhtä kuin* poliittinen johtajuus. Esimerkiksi Schildin mallissa ei ole selvää, mikä näitä neljää asiaa yhdistävä tekijä on – minullakaan ei ole ongelmia *liittää* niitä johtajuuteen Euroopan unionissa, mutta on selvää, että esimerkiksi Euroopan integraation edistäminen ei ole (poliittisen) johtajuuden ydin.

Useimmissa tällaisissa tutkimuksissa ei toki pyritäkään vangitsemaan poliittisen johtajuuden olemusta vaan soveltamaan *leadership*-käsitettä hyödyllisellä tavalla, mutta tämä tapa korostaa poliittisen johtajuuden monimerkityksellisyyttä. Erilaisia johtajuudeksi kutsuttuja toimintamalleja ja luokitteluja on lukuisia. Ne ovat eri tutkimuksissa usein samankaltaisia, mutta niissä on myös eroja. Esimerkiksi Tömmel (2013) pitää Jacques Delorsin johtajuutta ”transformationaalisena”, Van Assche (2005) taas ”yritteliäänä”. Molemmat puhuvat Delorsista ja hänen johtajuudestaan myönteisesti, mutta heidän tavansa kuvailla hänen johtajuuttaan ovat varsin erilaisia.

Poliittinen johtajuus (*political leadership*) on politiikan tutkimuksessa *review*-tutkimukseni perusteella kameleonttimainen käsite, jota käytetään erilaisiin tarkoituksiin tutkijoiden tarpeiden mukaisesti. Tutkimuksessa, jossa poliittista johtajuutta tarkastellaan eksplisiittisesti, sen ontologinen perusta on yksinkertainen: poliittinen johtajuus on lähes poikkeuksetta muodollisissa johtavissa asemassa olevien

johtajien toimintaa. Se pelkistetään asema–yksilö–toiminta-ontologiaan. Poliittista johtajuutta ei siten käsitellä abstraktina ilmiönä, eivätkä tutkijat yleensä pyri vangitsemaan sen koko olemusta. Se näkyy esimerkiksi tavoissa, joilla tutkijat pyrkivät käyttämään poliittista johtajuutta yleiskäsitteenä, jonka alle he sijoittavat erilaista toimintaa tai jonka he jakavat erilaisiin luokkiin. Tätä kautta johtajuuteen tuodaan selkeyttä, havainnoitavuutta ja selitettävyyttä.

Haluttomuus pyrkiä ymmärtämään poliittisen johtajuuden olemusta ei tutkimuksen kannalta välttämättä tietenkään ole ongelma. Johtajuus voi eri tutkimusperinteissä olla hyödyllinen analyttinen käsite⁴³, jolla on mahdollista kuvata tietynlaista toimintaa. Tulkintoihini tästä tutkimuksesta on vaikuttanut se, että omassa ajattelussani *leadership* yhdistyy tutkielmani tässä vaiheessa jo niin vahvasti juuri abstraktiin johtajuuteen, ei esimerkiksi konkreettiseen johtamiseen. Olen perehtynyt esimerkiksi kriittiseen johtajuuden tutkimukseen, joka problematisoi johtajuutta huomattavasti syvällisemmin kuin yleinen poliittisen johtajuuden tutkimus, ja lähestynyt jälkimmäistä sen vaikuttamana. Muut tulkitsijat saattaisivat pitää lähestymistapaani tarpeettoman problematisoivana, sillä *leadership* on, kuten todettua, myös yleiskielen tarvittaessa yksinkertainen sana.

En kuitenkaan pidä tätä lähestymistapaa analyttisesti kunnianhimoisena suhteessa poliittiseen johtajuuteen: myös poliittisen johtajuuden *kokonaisuutta* pidetään tutkimuksessa ajoittain merkittävänä kysymyksenä, mutta tutkijat ohittavat sen ja tyytyvät käyttämään käsitettä ”riittävän hyvällä” tai heille hyödyllisellä tavalla. Ongelma saattaa olla, että tätä kokonaisuutta ei ole mahdollista vangita asema–yksilö–toiminta-jaottelun kautta – minkä tutkijat *intuitiivisesti* ymmärtävät ja mihin he saattavat jopa viitata – mutta koska heidän käyttämänsä yleinen positivistinen lähestymistapa ei tarjoa siihen joka tapauksessa mahdollisuutta, he tyytyvät sulkemaan kysymyksen tarkastelunsa ulkopuolelle. Tällöin tutkimus vaikuttaa kuitenkin olevan tuomittu vain pyörimään poliittisen johtajuuden käsitteen ympärillä – asioissa, jotka *liittyvät* siihen, mutta lopulta ehkä varsin kaukana sen ytimestä.

Tutkimuksessa on myös joitakin hukattuja mahdollisuuksia eli mielenkiintoisia kysymyksiä, joita olisi mahdollista tarkastella vallalla olevien ontologisten näkemystenkin puitteissa mutta jotka kuitenkin sivuutetaan. Esimerkiksi seuraajien asema poliittisessa johtajuudessa on mielenkiintoinen. Useimmissa malleissa todetaan, että poliittisten johtajien seuraajia ovat äänestäjät, mutta asian pintapuolisenkin tarkastelu paljastaa, että se ei ole niin yksinkertaista: muodolliset poliittiset johtajatkin toimivat suhteessa moniin eri ryhmiin eli esimerkiksi omiin äänestäjiinsä, muihin kansalaisiin, muihin poliittisiin johtajiin, virkamiehiin ja eturyhmiin, ja olisi mielenkiintoista tarkastella, miten johtajuus proses-

⁴³ Minun ei ole tämän tutkimuksen puitteissa tarpeellista tarkastella johtajuuden käsitteen ”hyödyllisyyttä” erilaisissa tutkimusperinteissä eli esimerkiksi kansainvälisten neuvotteluiden tutkimuksessa tai yleisessä kansainvälisessä politiikassa (esimerkiksi suhteessa hegemonian käsitteeseen).

sina ilmenee johtajien vuorovaikutuksessa eri ryhmien kanssa⁴⁴. Tutkimuksessa kuitenkin keskitytään yleensä vain tiettyyn seuraajien ryhmään. Johtajuutta tarkastellaan myös tässä mielessä siten osinsa pilkottuna, ei kokonaisuutena.

5.3.2. Poliittisen johtajuuden epistemologia

Poliittisen johtajuuden tutkimuksen ontologisten näkemysten epistemologiset ja metodologiset seuraukset ovat selkeät: johtajuus on tiedettävissä muodollisia poliittisia johtajia ja heidän toimintaansa havainnoimalla. Kyseessä on kuvaileva ja selittävä lähestymistapa, jossa johtajuus – tai pikemminkin johtajat – voivat olla osa syy–seuraus-suhteita⁴⁵. Rhodes ja 't Hart (2014, 11) toteavat omana johtopäätöksensä, että johtajilla on merkitystä eli havaittavia vaikutuksia asioihin, mutta ei aina ja kaikissa tilanteissa. Johtajien ja johtajuuden merkitystä on useimpien tutkijoiden mielestä siten mahdollista arvioida ja kuvailla: esimerkiksi EU:n johtajuus ilmastoasioissa ei ole Andresenin ja Agrawalan (2002, 49) mukaan ollut "vakuuttavaa", ja Lindenthalinkin (2014, 1076) mukaan se on ollut "niukkaa". Tässä mielessä politiikan tutkimuksessa siis uskotaan, että väitteitä esimerkiksi Suomen hallituksen johtajuusvajeestakin olisi siis mahdollista objektiivisesti arvioida.

Yleisesti poliittisesta johtajuudesta on siis mahdollista tietää havainnoimalla toimijoita, heidän toimintaansa ja ympäristön asettamia mahdollisuuksia ja rajoituksia. Erilaisten painotuserojen tarkastelu ei tässä ole tarpeellista. Johtajien ja seuraajien välille tehdään tutkimuksessa yleensä selkeä ero, ja seuraajia ei käsitellä käytännössä lainkaan. Aineistossani on muutamia tutkimuksia, joissa tarkastellaan yksittäisiä poliittisia johtajia: Cole (1994) tutkii François Mitterrandin, Hoogenboezem (2007, 2009) Franklin D. Rooseveltin ja Dirk Stikkerin, Van Assche (2005) Jacques Delorsin ja Kleine (2007) Valéry Giscard d'Estaingin johtajuutta. Nye (2014) tutkii Yhdysvaltain 1900-lukulaisia presidenttejä, Tömmel (2013) taas Euroopan komission puheenjohtajia (Jacques Delors, Jacques Santer ja Romano Prodi) transformationaalisina ja transaktionaalisina johtajina. Kaikki kirjoittajat puhuvat "johtajuudesta" mutta tarkoittavat *johtajia*: esimerkiksi Nye (2014, 119) kysyy, missä määrin johtajuudella oli merkitystä Yhdysvaltain 1900-luvun historiassa, mutta todellisuuudessa hän kysyy, missä määrin *johtajilla* oli merkitystä.

⁴⁴ Tömmel (2013, 793) kirjoittaa siitä, miten esimerkiksi Euroopan komissiolla ja sen puheenjohtajilla ei ole suoraa suhdetta seuraajiin. Juuri tämä kysymys nousi esille, kun pyrin pro gradu -tutkielmassani alun perin tarkastelemaan johtajuutta Euroopan unionissa. Monitasoisessa EU:ssa sekä johtajat että seuraajat ja heidän välisensä suhteet ovat monimutkainen kysymys.

⁴⁵ Olettaen, että rakenteiden ei katsota olevan määrääviä vaan *toimijoiden* on yleisesti mahdollista vaikuttaa asioihin (toimija–rakenne-dualismi).

Yksilökeskeissä lähestymistavassa johtajuuden vaikutuksia maailmassa on melko yksinkertaista tarkastella. Kyse on konkreettisen toiminnan konkreettisista vaikutuksista: jos tietyn johtajan tietty tavoite on toteutunut, hänen johtajuutensa on ollut onnistunutta. Esimerkiksi Nyen (2014) huomio on läheisesti syy–seuraus-suhteissa: missä määrin johtajilla oli merkitystä? Tällöin hän käyttää kontrafaktuaalista lähestymistapaa ja tulee siihen johtopäätökseen, että johtajuudella eli yksittäisillä johtajilla oli merkitystä Yhdysvaltain kansainvälisen aseman rakentamisessa 1900-luvulla. Myös Rhodes ja 't Hart (2014, 4) korostavat kontrafaktuaalien mahdollisuuksia: niiden avulla voimme esimerkiksi vertailla erilaisia johtajia samanlaisissa tilanteissa ja sitä kautta ymmärtää paremmin, miten johtajien erilaiset ominaisuudet vaikuttavat asioihin.

Yksittäisiä johtajia korostavassa poliittisen johtajuuden tutkimuksessa yksilöiden tarkastelu voi olla äärimmäistäkin: esimerkiksi Hoogenboezem (2007) kirjoittaa Franklin D. Rooseveltin johtajuutta käsittelevässä tutkimuksessaan sekä Rooseveltin poliosta että hänen psykologisista piirteistään. Nyen (2014, 121) lähestymistapa vastaa yleisen johtajuuden tutkimuksen johtajien ominaisuuksia painottavia teorioita – johtajien keskeinen ominaisuus on hänen mukaansa kontekstuaalinen älykkyys (*contextual intelligence*)⁴⁶. Tällainen yksilökeskeinen poliittisen johtajuuden tarkastelu tulee lähelle poliittisen psykologian tutkimusta, jossa tarkastellaan lapsuuden vaikutusta siihen, millaiset ihmiset nousevat poliittisiin johtotehtäviin (Andeweg & Van Den Berg 2003).

Poliittisen johtajuuden eli yksittäisten johtajien tarkastelu ei suinkaan ole politiikan tutkimuksessa positivistisessakaan hengessä yksinkertaista, minkä tutkijat tunnustavat, mutta he kuitenkin uskovat, että se on mahdollista. Johtajuutta on mahdollista esimerkiksi arvioida, ja johtajien toimintaa on mahdollista luokitella. Tulkintojen rooli nousee esille vain harvoissa tutkimuksissa (Cooper ym. 1991; Parker ym. 2012), vaikka seuraajien rooli siinä, miten he ”tekevät” johtajan, monesti tunnustetaankin. Poliittista johtajuutta pyritään siis pääasiassa lähestymään sen konkreettisten osien kautta. Esimerkiksi yksilöihin ja heidän ominaisuuksiinsa keskittyvä tarkastelu viittaa hyvin johtajakeskeiseen näkemykseen. Kysymys herää, missä määrin sellainen johtajuustutkimus on käytännössä tai teoreettisesti hyödyllistä, jossa johtajuuden katsotaan esimerkiksi riippuvan synnynnäisistä ominaisuuksista. Se voi totta kai kertoa jotakin johtajista, ja poliittisen psykologian piirissä tutkimusta tästä aiheesta on paljon, mutta *johtajuudesta* se tuntuu kertovan vain vähän.

5.3.3. Poliittisen johtajuuden tutkimuksen normatiivisuus

⁴⁶ Nye viittaa tässä yhteydessä Bismarckiin, jonka kerrotaan luonnehtineen tätä johtajille keskeistä ominaisuutta ”kyvyksi aistia Jumalan liikkeitä historiassa”.

Johtajuuden merkitykseen vaikutetaan uskovan politiikan tutkimuksessa – miten johtajuus sitten määritelläänkään. Johtajuutta on pidetty esimerkiksi elintärkeänä tekijänä demokraattisten yhteiskuntien hyvinvoinnille (Junquera & Fernández 2011, 24) ja olennaisena osana kaikkea julkista hallintoa (Masciulli ym. 2009, 3). Demokraattisessa poliittisessä teoriassa huomioidaan, että demokratiat tarvitsevat hyviä johtajia, mutta selkeää teoriaa johtajuudesta ei niissäkään ole: johtajien on tasapainoteltava odotusten ja sen kanssa, että heitä pyritään kahlitsemaan. Demokraattiset teoreetikot ovat kautta aikain pohtineet, miten johtajuus voidaan mahdollistaa samalla kun johtajia ja heidän valtaansa kahlitaan. (Rhodes & 't Hart 2014, 2.)

Poliittisen johtajuuden tutkimus ei pääasiassa kuitenkaan ole avoimen normatiivista: vaikka tutkimuksen kohteen merkittävyys tunnustetaan, tutkijat ottavat yleensä hyvin rajoitetun kannan siihen, mitä esimerkiksi tulisi pitää myönteisenä johtajuutena ja vaikuttaako poliittisen johtajuuden tutkimus poliittiseen johtajuuteen käytännössä. Esimerkiksi Masciullin ym. (2009, 9–10) mukaan tutkimuksessa tulisi käyttää arvovapaata johtajuuden määritelmää, joka keskittyy sen havainnoitaviin ominaisuuksiin. Heidän mukaansa ongelma on, mikäli alamme *post hoc* -hengessä arvioida johtajuuden seurauksia normatiiviselta kannalta. Siirrymme empiirisestä politiikan tutkimuksesta normatiiviseen poliittiseen teoriaan, kun alamme tarkastella kysymyksiä hyvästä ja huonosta johtajuudesta.

Masciullin ym. mukaan yleinen käsitys on, että ”hyvä” johtajuus on hyvää sekä tavoitteidensa että välineidensä kannalta, mutta he eivät ole samaa mieltä Burns (1979) kanssa, jonka mukaan johtajuus on lähtökohtaisesti hyvää – että esimerkiksi Adolf Hitler ei ollut johtaja vaan vain ”vallankäyttäjät”. Nye (2014, 119) on samaa mieltä: normatiiviset arviot johtajuudesta ovat hänen mukaansa tärkeitä, mutta ne tulisi pitää erillään kysymyksistä johtajuuden *tehokkuudesta*. Rhodes & 't Hart (2014, 7) yhtyvät tähän kritiikkiin Burns (1979) näkökulmasta. Ahlquist ja Levi (2011, 20) viittaavat Slobodan Miloševićin johtajuutta käsitelleeseen tutkimukseen (Bates ym. 1998) ja toteavat, että johtajuus ei aina johda yhteiseen hyvään ja että meidän on tiedettävä enemmän siitä, missä olosuhteissa se johtaa ja missä olosuhteissa ei.

5.4. JOHTOPÄÄTÖKSET

”Vaikka tiedämmekin paljon johtajistamme, tiedämme aivan liian vähän *johtajuudesta*.” Näin totesi Burns (1979, 1) *Leadership*-teoksensa alussa. Ongelma minun näkökulmastani ei välttämättä ole, että politiikan tutkimuksessa ei tiedetä tarpeeksi johtajuudesta, vaan että sitä ei yritetäkään tietää. Poliittista johtajuutta ei pyritä lähestymään kokonaisuutena, eikä sen ydintä pyritä tavoittamaan, vaan tutkijat tyytyvät yleensä käyttämään tätä käsitettä itselleen sopivalla, rajatulla tavalla. On totta kai huomattava, että politiikan tutkimuksen tai tutkijoiden itsensä näkökulmasta tämä ei välttämättä ole

ongelma, vaan johtajuus voi olla hyödyllinen analyttinen käsite – ei ole odotettavaa, että politiikan tutkimuksessa johtajuuteen suhtauduttaisiin samalla tavalla kuin kriittisessä tutkimuksessa.

Poliittinen johtajuus on politiikan tutkimuksessa siis kameleonttimainen käsite: kuten yleiskielessä, sitä käytetään hyvin erilaisissa yhteyksissä. Luonnollisesti sana *leadership* tarkoittaa myös – tai pääasiassa – sitä, mitä muodolliset poliittiset johtajat tekevät, ja politiikan tutkimuksen on tietenkin määrä tutkia tätä. Mutta koska sanalla on myös *muuta* merkityksiä, tilanne on mielenkiintoinen ja vaatisi politiikan tutkijoilta mahdollisesti enemmän huomiota. Kuten huomautan seuraavassa luvussa, muodollisten poliittisten johtajien johtajuuttakaan ei voi pelkistää vain muodollisen aseman mahdollistamaksi toiminnaksi, esimerkiksi päätösten tekemiseksi. Poliittisen johtajuuden tutkimus, joka tutkii ”vain” poliittisten johtajien toimintaa, voisi myös ottaa tämän monimerkityksellisuuden paremmin huomioon.

Esimerkiksi kansainvälisen poliittisen johtajuuden tutkimus ja osa kansallisen poliittisen johtajuuden tutkimuksesta kuitenkin osoittaa, että politiikan tutkijatkin ovat jollakin tasolla haluavaisia tai ainakin valmiita irrottamaan poliittisen johtajuuden muodollisista asemista. Tällöinkin se toki yleensä liittyy korkean tason poliittisiin yksilöihin tai valtioihin, mutta tutkijat ainakin joutuvat näkemään vaivaa sen määrittelemiseksi. Johtajuus esiintyy pääasiassa kuitenkin eräänlaisena yläkäsitteenä tai nimikkeenä, jonka alle on mahdollista niputtaa erilaista toimintaa. Aineistossani oli varsin vähän teoreettisia kontribuutioita poliittista johtajuutta koskevaan kirjallisuuteen, joskin esimerkiksi monia siinä esiintyneitä poliittisen johtajuuden luokitteluja Youngin (1991) hengessä on mahdollista pitää orastavina teorioina.

6. SYNTEESI: POLIITTISEN JOHTAJUUDEN KRIITTINEN TEORIA

6.1. SYNTEESISUUNNITELMA

6.1.1. Synteesin lähtökohdat

Viimeistelen tässä luvussa oman poliittisen johtajuuden teoriani. Olen rakentanut sille perustan tarkastelemalla kriittistä johtajuuden tutkimusta ja poliittisen johtajuuden tutkimusta syntetisoivan *review*-tutkimuksen menetelmin. Analyysi I tarjosi minulle hyödyllisiä näkökulmia johtajuuteen, ja analyysin II kautta sain kattavan kuvan niistä tavoista, joilla poliittinen johtajuus ymmärretään politiikan tutkimuksessa. Analyysien tekeminen on samalla pakottanut minut ajattelemaan teoriani kanalta merkittäviä kysymyksiä tiedostetusti ja tiedostamatta: aivoni ovat prosessoineet taustalla sitä aineistoa, jonka olen niille syöttänyt. Tässä luvussa ei itse asiassa ole enää niinkään kyse teoretisoinnista vaan sen tulosten raportoinnista: minun on ollut sen suurempia ajattelemaan mahdollista luoda oman poliittisen johtajuuden teoriani suuntaviivat – palaset ovat loksahaneet kohdalleen, kuten prosessin alussa toivoin tapahtuvan.

Tämän lopullisen synteesin tarkoitus ei ole vain koota yhteen analyysien I ja II johtopäätöksiä vaan yhdistellä niitä uusiin aineksiin ja uusilla tavoilla: synteesin on määrä olla enemmän kuin vain osiensa summa. Intuitiivinen teoreetikko ei anna olemassa olevan kirjallisuuden ohjata hänen teoretisointiaan vaan käyttää sitä valikoivasti (Knorr Cetina 2014, 43–44). Teoretisointi onnistuu vain, jos teoreetikko syventyy myös itseensä ja lähestyy teoretisointinsa kohdetta henkilökohtaisella tavalla (Swedberg 2014, 2). Omat kokemukseni ja oma ymmärrykseni ohjaavat sitä, miten käytän analyysien kautta keräämiäni aineksia ja rakennan omaa poliittisen johtajuuden teoriaani.

Weick (1989, 517) toteaa, että ”teoria” on pikemminkin jatkumo kuin kategoria: mitä paremmin jokin yleistyys tai joukko väitteitä täyttää teorian kriteerit, sen paremmin se ansaitsee teoria-nimikkeen. Oman teoriani ydin on kiteytykseni poliittisen johtajuuden olemuksesta, jota pyrin sitten eri tavoilla täydentämään ja kehittämään kokonaiseksi teoriaksi. Ontologian lisäksi huomioni on siinä, mitä poliittisesta johtajuudesta on teoriani mukaan mahdollista tietää ja onko teoriani mukainen poliittisen johtajuuden tutkimus normatiivista. Hyödynnän kriittisen johtajuuden tutkimuksen näkemyksiä ja käsitteistöä, mutta minun on myös valotettava, mikä tekee poliittisesta johtajuudesta juuri *poliittista* johtajuutta.

6.1.2. Synteesin toteuttaminen

Rakennan tässä tutkielmassa oman poliittisen johtajuuden teoriani, koska tunnen, että olemassa olevassa kirjallisuudessa poliittista johtajuutta kuvataan puutteellisesti. Tämä tunne on osittain intuitiivinen, eikä sitä ole mahdollista perusteellisesti kuvata tai selittää, mutta tutkielmani kannalta on tarpeellista, että *yrityn* tehdä niin. Teen niin alaluvussa 6.2. Keskustelen siinä analyysin II johtopäätöksistä eli poliittisen johtajuuden tutkimuksen keskeisistä piirteistä omien kokemusteni ja intuitiivisen ymmärrykseni kannalta. Se on yritys vastata kysymykseen siitä, *miksi* tunnen, että olemassa olevat tavat kuvata poliittista johtajuutta eivät täysin vakuuta minua.

Alaluvussa 6.3. esitän poliittisen johtajuuden teoriani jo tutuksi tulleen jaottelun kautta: poliittisen johtajuuden ontologia, epistemologia ja sen tutkimuksen normatiivisuus. ”Poliittinen”, ”johtajuus” ja ”kriittisyys” nousevat esille kaikissa kolmessa kohdassa. Tarkasteluni taustalla ovat myös Whettenin (1989, 490) neljä kysymystä, jotka nostin esille luvussa 3:

1. *Mitä?* – Mitkä tekijät kuuluvat teoriaan?
2. *Miten?* – Missä suhteessa tekijät ovat toisiinsa? Mikä on niiden järjestys?
3. *Miksi?* – Miksi valittujen tekijöiden ja niiden välisten suhteiden valitseminen on ollut perusteltua? Mitkä voimat ohjaavat niitä?
4. *Kuka, missä ja milloin?* – Mitkä ovat teorian yleistettävyyden rajat?

Lopuksi esitän joitakin ehdotuksia kriittiseen poliittisen johtajuuden tutkimukseen.

6.2. INTUITIIVINEN YMMÄRRYKSENI POLIITTISESTA JOHTAJUUDESTA

Kuten luvussa 5 osoitin, poliittinen johtajuus pelkistetään politiikan tutkimuksessa pääasiassa muodollisissa asemissa olevien johtajien toiminnaksi. Kyseessä ei *aina* ole muodollinen johtajuus, mutta esimerkiksi kansainvälisen poliittisen johtajuuden tapauksessa on yleensä silti kyse korkeista poliittisista johtajista tai valtiotoimijoista. Tutkimuksen huomio on johtavissa yksilöissä, joskin johtajuuden katsotaan yleensä vaativan muiden toimijoiden eli seuraajien hyväksynnän. Johtajuus voi tutkimuksen mukaan olla merkittävä voima kansallisissa ja kansainvälisissä konteksteissa, joskin johtajuudella eli pääasiassa yksittäisillä muodollisilla johtajilla ja heidän toiminnallaan ei aina ole merkitystä – myös konteksti ja sen asettamat rajoitteet vaikuttavat. Poliitiikan tutkimuksessa poliittista johtajuutta ja sen vaikutuksia on mahdollista havainnoida ja selittää pääasiassa objektiivisesti, joskin etenkin johtajuuden vaikutusten arviointi voi olla usein vaikeaa. Poliittista johtajuutta pidetään tärkeänä, mutta tutkimus ei ole normatiivista.

Politiikan tutkimuksen tavat käsitellä poliittista johtajuutta kertovat siitä varmasti *jotakin*, ehkä paljonkin. Itsekin tunnen yhdistäväni poliittisen johtajuuden lähinnä muodollisiin poliittisiin johtajiin ja heidän toimintaansa. Tunnen kuitenkin, että *jotakin* jää myös puuttumaan: poliittinen johtajuus on minulle enemmän. ”Enemmän” ei tarkoita parempaa tai esimerkiksi sitä, että poliittisen johtajuuden merkitystä olisi syytä korostaa – ehkä päinvastoin. Se on ontologinen ja epistemologinen kannanotto: poliittinen johtajuus ei lopulta ole pelkistettävissä muodollisiksi asemiksi ja muodollisissa asemissa olevien yksilöiden toiminnaksi, ainakaan toiminnaksi jota on yksinkertaista luokitella politiikan tutkimuksen tapaan. Poliittinen johtajuus tuntuu minusta monimerkityksellisemmältä ja -mutkaisemmalta ilmiöltä, ja tunnen, että myös politiikan tutkimuksessa tämä monimerkityksellisyys ja -mutkaisuus kannattaisi ottaa nykyistä paremmin huomioon.

Intuitiivinen ymmärrykseni poliittisesta johtajuudesta on rakentunut tavoilla, joita kaikkia ei ole mahdollista eritellä tai yksityiskohtaisesti kuvailla. Uskon kuitenkin, että voin osoittaa muutamia kokemuksia ja havaintoja, jotka selittävät intuitiivista ymmärrystäni ja esimerkiksi sitä, miksi en ole ollut tyytyväinen kirjallisuudessa esittäviin poliittisen johtajuuden määritelmiin.

Olen itsekin ollut joissakin muodollisissa johtavissa asemissa, joskaan en poliittisissa asemissa. Etenkin näiden kokemusten kautta olen ollut kiinnostunut johtajuudesta jo kauan ja pyrkinyt perehtymään siihen niin käytännössä kuin teoriassakin⁴⁷ – miten sitten olenkaan sen ymmärtänyt. Omien kokemusteni kautta tunnen, että johtajuutta ei ole mahdollista pelkistää ainakaan muodollisiksi asemiksi edes niissä varsin rajatuissa konteksteissa, joissa olen itse toiminut⁴⁸. Esimerkiksi erilaisiin johtajuusoppeihin tutustuminen on tuntunut minusta ajoittain hyödylliseltä, mutta samalla niiden suhde omaan johtajuuteeni ja käytännön toimintaani on ollut epäselvä. Yksinkertaisten mallien (”viisi ominaisuutta, jotka tekevät hyvän johtajan”) noudattamisen sijaan olen tuntenut, että hyödyllisempää on ollut keskustella muiden samankaltaisessa asemassa olevien kanssa. Tällöin henkilökohtaiset kokemuksemme ovat vaikuttaneet samankaltaisilta ja tuntuneet juuri henkilökohtaisilta ja tunnepitoisilta.

Kokemusteni perusteella Alvessonin ja Sveningssonin (2003a) huomio johtajuuden hauraasta ja katoavaisesta luonteesta tuntuu minusta osuvalla. Johtajuus on jonkinlaisen diskurssin tai identiteettini tasolla ollut läsnä, mutta on vaikeaa arvioida, missä määrin se on todella vaikuttanut esimerkiksi arkipäiväiseen toimintaani johtajana. Olen muodollisissa johtavissa asemissa tehnyt kaikenlaisia

⁴⁷ Joskaan en tieteellisen johtajuuden tutkimuksen avulla. Nämä kokemukset johtajuudesta ovat pääasiassa ajalta ennen kuin aloin (tätä pro gradu -tutkielmaa varten) järjestelmällisesti perehtyä tieteelliseen johtajuuden tutkimukseen.

⁴⁸ Pääasiassa viittaan tässä kokemuksiini erään valtakunnallisen nuorisojärjestön puheenjohtajana vuosina 2011–2013.

asioita, ja johtajuuden erottelu ei-johtajuudesta tuntuu mahdottomalta. Mahdottomalta on tuntunut myös johtajuuden, sekä omani että muiden, yksiselitteinen arviointi tai mittaaminen.

Muodollisilla johtavilla asemilla on ollut minullekin merkitystä: ilman niitä en olisi pohtinut johtajuutta tai tuntenut toimivani johtajana samalla tavalla. En ole kuitenkaan tuntenut, että olisivat *määrittäneet* johtajuuttani. Johtajuus on tuntunut niitä henkilökohtaisemmalta: siinä on ollut kyse ominaisuuksistani, tavoitteistani ja arvoistani. Vaikka huomaan pääasiassa kirjoittavani johtajuudestani, en ole kuitenkaan myöskään tuntenut, että olisi ollut kyse vain *minusta*, vaan johtajuuteni on ollut olemassa suhteessa muihin ihmisiin. Näistä ihmisistä kaikki eivät ole olleet esimerkiksi suoraan ”alaisyani”, vaan olen tuntenut johtajuuteni olevan olemassa suhteessa erilaisiin ryhmiin.

Jo näiden kokemusten kautta tunnen, että johtajuutta on aiheellista pitää monimutkaisena ja henkilökohtaisesti koettuna kokonaisuutena, jota on myös pyrittävä ymmärtämään sellaisena. Nämä kokemukset ovat pääasiassa kuitenkin liittyneet johtajuuteen yleisesti. Uskon, että ymmärrykseni *poliittisesta* johtajuudesta on rakentunut laajasti suhteessa muuhun yhteiskuntaan. Aloitin tämän tutkielman kirjoittamalla poliittisesta johtajuudesta julkisessa keskustelussa, ja tunnen edelleen, että julkinen keskustelu rakentaa sekä yleistä diskurssia että henkilökohtaista ymmärrystämme (poliittisesta) johtajuudesta ja voi auttaa tutkijoita ymmärtämään poliittista johtajuutta paremmin.

Julkisessa keskustelussa poliittinen johtajuus nousee siis toistuvasti esille. Sillä viitataan muodollisissa asemissa olevien poliittisten johtajien toimintaan, esimerkiksi poliittisten päätösten tekemiseen tai vaalien voittamiseen, mutta se nousee esille myös tavoilla, joissa ei selkeästi ole kyse *vain* selkeästi määriteltävästä asemasta tai toiminnasta. Se voi olla myös jotakin vähemmän kouriintuntuvaa, esimerkiksi Edwardsin (2007) ”moraalista johtajuutta” tai Garton Ashin (2013) ”suunnan, tarkoituksen ja toivon antamista”. Minunkin ymmärryksessäni nämä esimerkit liittyvät selkeästi ”johtajuuteen”, ja niin lienee monille muillekin, sillä johtajuutta ei tällaisissa tapauksissa todella määritellä. Kirjoittajat vaikuttavat pikemminkin pitämään omaa tulkintaansa itsestäänselvänä. Tällaiset tulkinnat on poliittisen johtajuuden tutkimuksessa kuitenkin sivuutettu.

Tunnen myös, että johtajuus on sekä julkisessa että ”yksityisessä” keskustelussa kaikkea muuta kuin neutraali ilmaisu. ”Hän osoitti johtajuutta” tuntuu minusta erittäin myönteiseltä arviolta, kun taas ”Hän ei ole mikään johtaja” tai ”Hallituksesta puuttuu johtajuutta” tuntuvat erittäin kielteisiltä.

Suomen hallituksen johtajuusvajeen rinnastaminen ”näivettävään tautiin” (*Ilta-Sanomat* 2014) voi tuskin viitata vain yksinkertaisten päätösten tekemiseen. Ja kuten Western (2008, 24) toteaa, kukapa ei haluaisi olla *leader* pelkän *managerin* sijaan. Tässä mielessä Gemmillin ja Oakleyn (1992) hyvin kielteinen arvio johtajuudesta haitallisena myytinä vaikuttaa turhan äärimmäiseltä. Myös keskusteluun

poliittisesta johtajuudesta vaikuttaa todella sisältyvän oletus siitä, että johtajuuden tai johtajana odotetaan ratkaisevan ongelmat ilman, että massojen tulee tehdä mitään: usko etenkin talous-, hallitus- ja muiden kriisien aikana pannaan poliittiseen johtajuuteen ja poliittiseen johtajiin. Pohjimmiltaan johtajuus vaikuttaa kuitenkin myönteiseltä konstruktiolta, enkä tunne, että se olisi sellainen lamaannuttava ”psykykinen vankila”, josta Gemmill ja Oakley (1992, 120) kirjoittavat.

Kun tarkastelemme poliittista johtajuutta kokemuksissamme ja julkisessa keskustelussa, tulemme myös kysymykseen *poliittisuudesta*. Kirjallisuudessa ”poliittinen johtajuus” kuuluu siis lähes yksinomaan muodollisille poliittisille johtajille. Rajaus on politiikan tutkimuksessa ymmärrettävä: johtajuutta pidetään yksilöiden toimintana, ja politiikan tutkimuksessa yksilöt, joita tarkastellaan, ovat pääasiassa muodollisia eli vaaleilla valittuja poliittisia toimijoita (tai kansainvälisessä politiikassa valtioita). Poliittisen johtajuuden sisältöä on kuitenkin hyödyllistä avata myös poliittisuuden kautta. Tunnen, että politiikan tutkimuksessa esitetty poliittisuuden rajaus paljastuu tällöin keinotekoiseksi ja liian rajalliseksi verrattuna siihen, miten poliittinen johtajuus intuitiivisesti ymmärretään. Paloheimo ja Wiberg (1997, 15) määrittelevät politiikan seuraavasti:

”Politiikka on hallitsemista, vallankäyttöä, taistelua vallasta, usein toisten ryhmien kustannuksella tapahtuvaa ryhmäkohtaisten etujen ajamista ja erilaisten toimenpiteiden yhteen sovittamista [...] Politiikka on kaikkea tätä. Politiikka on toimijoiden tavoitteiden edistämiseen tähtäävää yhteisten asioiden hoitamista. Se on konflikteja ja yhteistyötä, niitä molempia. Jos konflikteja ei olisi, emme tarvitsisi politiikkaa.”

Taistelu vallasta ja etenkin yhteisten asioiden hoitaminen nousevat myös minulle ensimmäisinä mieleen, kun ajattelen politiikkaa tai poliittisuutta, ja tästä näkökulmasta esimerkiksi poliittisen johtajuuden rajoittaminen vaaleilla valittuihin toimijoihin ei tunnu perustellulta. Sitä havainnollistavia esimerkkejä on niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla.

Tunnen, että Suomessa esimerkiksi sukupuolineutraalia avioliittolakia ajanut Tahdon 2013 -kampanja⁴⁹ on vaikuttanut yhteisiin asioihimme ja osoittanut poliittista johtajuutta enemmän kuin esimerkiksi monet avioliittolaista eduskunnassa äänestäneet kansanedustajat. En vaikuta olevan ainoa näin tunteva: kun Eurooppanuoret ry nimitti kampanjan alullepanijan, opiskelija Ida Bergmannin Vuoden nuoreksi eurooppalaiseksi 2015, järjestön puheenjohtaja kommentoi, että ”[Tahdon 2013 -kampanja] oli upea osoitus siitä, miten tavallisen nuoren ihmisen innostuksesta ja aloitteesta pystytään muuttamaan maailmaa ja tekemään poliittista historiaa [...]” (Eurooppanuoret 2015). Mielenkiintoisesti juuri

⁴⁹ Tahdon 2013 oli kansalaisaloitekampanja sukupuolineutraalin avioliittolain puolesta. Kampanja luovutti aloitteensa eduskunnan puhemiehelle joulukuussa 2013. (Tahdon2013.fi.)

”(poliittisen) historian tekeminen” yhdistetään poliittiseen johtajuuteen ja poliittisiin johtajiin myös niitä tarkastelevassa kirjallisuudessa (Dyson 2007, 27; Schild 2010, 1370; Rhodes & 't Hart 2014, 8–9).

Kansainvälisen poliittisen johtajuuden kannalta globaalin ilmastonmuutoksen vastainen toiminta on hyvä esimerkki. Ilmastonmuutos on eittämättä merkittävä kansainvälispoliittinen kysymys. Johtajuuden piirissä yhdistetään usein esimerkiksi EU:n havittelemaan johtavaan rooliin, jota on myös tieteellisesti tutkittu (ks. luku 5). Tunnen kuitenkin, että johtajuutta tässä poliittisessä kysymyksessä osoittavat myös – tai pikemminkin – monet ei-valtiolliset toimijat. Kansainvälinen *divestment*-liike⁵⁰ on pitänyt ilmastonmuutosta esillä julkisessa keskustelussa ja saanut useita yliopistoja, kirkkoja ja muita instituutioita luopumaan sijoituksistaan fossiilisiin polttoaineisiin. Yhdysvaltalainen Tesla-sähköauto-yritys taas toi markkinoille huhtikuussa 2015 voimakkaan pariston, jonka on katsottu näyttävän suuntaa uudentilaisille tavoille tuottaa ja säilöä energiaa. Teslan perustaja Elon Musk totesi: ”Uskon, että meidän pitäisi tehdä tälle [ilmastonmuutokselle] jotakin [...] meidän ja monien muiden olentojen tähden.”⁵¹ (Hulac 2015.) Brittiläinen *The Guardian* -sanomalehti on niin ikään ottanut avoimen poliittisen roolin oman *divestment*-kampanjansa kautta (Rusbridger 2015a) – ja osana sitä julkaissut esimerkiksi videon, jossa lehden lukijat puolestaan pyytävät Bill & Melinda Gates Foundationin perustajaa Bill Gatesia ”johtamaan ilmastonmuutoksen vastaista kamppailua”⁵² (Rusbridger 2015b).

Näissä esimerkeissä on kyse siitä, miten *minä* tunnen poliittisesta johtajuudesta, mutta jotkut tutkijatkin yhdistävät poliittisen johtajuuden muihin kuin muodollisiin poliittisiin johtajiin. Browne ym. (2010, 377) viittaavat neuvostoliittolaiseen Vasili Arhipoviin, joka heidän mukaansa osoitti johtajuutta Kuuban ohjuskriisin aikana vuonna 1961 rauhoittamalla sukellusveneensä kapteenin, joka oli vähällä aloittaa ydinsodan. He eivät kuitenkaan selitä, mikä teki Arhipovin toiminnasta johtajuutta, ja käsittelevät tämän viittauksen jälkeen korkeita poliittisia johtajia ja valtioita johtavina toimijoina. Brown taas kirjoittaa poliittista johtajuutta käsittelevän *The Myth of the Strong Leader* (2014) -kirjansa 20. sivulla:

”2000-luvulla ei ole nähty toista yhtä hämmästyttävää esimerkkiä johtajuudesta – tai rohkeudesta – kuin se, mitä pakistanilainen koulutyttö ja kansainvälisesti tunnustetuksi tyttöjen koulutuksen puolestapuhujaksi noussut Malala Yousafzai on osoittanut. [Hänen johtajuutensa] on aidompaa kuin se, mitä hallitusten työpaikkoja ja palveluksia jakamaan kykenevät päämiehet osoittavat.”⁵³

⁵⁰ Nykyinen *divestment*-liike ajaa etenkin julkisten instituutioiden luopumista sijoituksistaan fossiilisiin polttoaineisiin. (Gofossilfree.org.)

⁵¹ ”I think we, collectively, should do something about this [climate change] [...] for us and a lot of other creatures.” (Oma käännökseni.)

⁵² ”Dear Bill Gates: ‘Will you *lead* the fight against climate change?’” (Oma käännökseni. Kursivointi minun.)

⁵³ ”The twenty-first century has seen no more remarkable example of leadership – or of courage – than that offered by Malala Yousafzai, a schoolgirl from [...] Pakistan who became an internationally renowned

Tämän mielenkiintoisen alun jälkeen myös Brown käyttää loput 466-sivuisesta kirjastaan tarkastelukseen muun muassa Tony Blairia, Franklin D. Rooseveltia ja Mihail Gorbatšovia – niitä työpaikkoja ja palveluksia jakamaan kykeneviä päämiehiä. Brownen ym. ja Brownin esimerkit herättävät kysymyksen siitä, miksi tutkijatkin vaikuttavat ajoittain halukkailta yhdistämään (poliittisen) johtajuuden Arhipovin ja Yousafzain kaltaisiin toimijoihin ja pitävän näiden ”johtajuutta” jopa erityisen aitona mutta kuitenkin keskittyvät tutkimuksissaan yksinomaan korkeisiin poliittisiin johtajiin. Vaikuttaa siltä, että esimerkiksi Brownen ym. ja Brownin *intuitiivinen* ymmärrys johtajuudesta on laaja, mutta he mukautuvat poliittisen johtajuuden tutkimuksen tuottamiin tulkintoihin siitä. Arhipovin ja Yousafzain johtajuuteen on sopivaa viitata anekdootinomaisesti mutta ei syventyä.

Tunnen siis, että poliittinen johtajuus voidaan yhdistää myös muihin toimijoihin kuin muodollisiin johtajiin. Näissä esimerkeissä esiin nouseva esimerkin näyttäminen, historian tekeminen ja vastuun kantaminen ovat läheisessä yhteydessä myös moniin tutkimuksessa esiintyviin poliittisen johtajuuden määritelmiin (ks. luku 5), ja tunnen itse – joskaan en voi selittää miksi – että niissä on kyse poliittisesta johtajuudesta *par excellence*. Näitä toimijoita ja heidän osoittamaansa poliittista johtajuutta ei tutkimuksessa kuitenkaan ole huomioitu. Jos johtajuus erotettaisiin tyystin yksittäisistä toimijoista (joskin esimerkiksi kansainvälistä *divestment*-liikettä ei voine pitää ”yksittäisenä” toimijana), poliittisuus olisi mahdollista ymmärtää vielä laajemmin, mutta en ala tarkastella sitä enää tässä.

Tässä alaluvussa on ollut kyse vapaamuotoisesta tutkimusmatkasta omaan intuitiiviseen ymmärrykseeni poliittisesta johtajuudesta. Se tulee ymmärtää esimerkkinä omasta ajattelustani ja sen rakentumisesta, enkä väitä, että kaikki tuntisivat poliittisesta johtajuudesta samoin – monet eivät varmaankaan ole sitä erityisemmin edes pohtineet. Tämä ymmärrys toimii kuitenkin oman poliittisen johtajuuden teoriani perustana. Kiteytän sen kolmeen kohtaan:

1. Poliittista johtajuutta ei ole mahdollista pelkistää pelkäsi asemaksi, henkilöksi tai toiminnaksi. Se vaikuttaa pikemminkin subjektiivisesti koetulta kokonaisuudelta, jota on myös ymmärrettävä kokonaisuutena. Sitä ei ole siten mahdollista objektiivisesti arvioida tai mitata.
2. Poliittinen johtajuus voi *liittyä* läheisesti muodollisiin johtaviin asemiin eli poliittisiin virkoihin, mutta sitä voi esiintyä myös niiden ulkopuolella.
3. Poliittinen johtajuus ei ole neutraali idea, vaan siihen liitetään erilaisia arvoja. Kysymykseen sen merkityksestä ja voimasta tai voimattomuudesta on vaikeaa vastata mitään.

campaigner for girls' education. [Her leadership is] of a purer form than that exercised by heads of government with jobs and favours to dispense.” (Oma käännökseni.)

6.3. POLIITTISEN JOHTAJUUDEN KRIITTINEN TEORIA

6.3.1. Poliittisen johtajuuden kriittinen teoria: ontologia

Poliittinen johtajuus on sosiaalinen konstruktio. Sillä ei ole positiivista ontologiaa, eli sitä ei ole mahdollista pelkistää miksikään tietyksi toiminnaksi, asemaksi tai muuksi konkreettiseksi asiaksi. Poliittisella johtajuudella voi olla laajasti jaettu merkityksiä, joita pidetään muuttumattomina ja itsestäänselvinä mutta jotka todellisuudessa rakentuvat jatkuvasti uudelleen. Poliittisen johtajuuden voima – tai voimattomuus – on sen arvotuneissa ja ideologisissa merkityksissä.

Lainasin tutkielmani alussa Barnardia (1940, 1), joka toteaa: ”En aio kertoa teille, mitä johtajuus on [...] sillä en tiedä sitä itsekään. Itse asiassa väitän, että luultavasti kukaan muukaan ei tiedä.” Barnard on sekä oikeassa että väärässä. Hän on oikeassa, sillä kukaan ei tiedä – tai *voi* tietää – mitä poliittinen johtajuus on, koska se ei ole *objektiivisesti* olemassa. Samalla hän on väärässä, sillä tiedämme kaikki *subjektiivisesti*, mitä poliittinen johtajuus on: meillä on siitä omat tulkintamme. Poliittiselle johtajuudelle ei siten ole mahdollista antaa yksiselitteistä määritelmää, ja se pakenee objektiivista tietämistä. Poliittinen johtajuus on kokonaisuus, jota on pyrittävä ymmärtämään kokonaisuutena.

Poliittisen johtajuuden teoriani ei kiellä poliittisen johtajuuden (subjektiivista) olemassaoloa. Poliittiseen johtajuuteen on sen mukaan kuitenkin kuitenkin suhtauduttava epäluuloisesti. *Jos* poliittisella johtajuudella on merkitystä, sillä on merkitystä sen arvottuneiden ja ideologisten merkitysten kautta. Sen voima ei sosiaalisena konstruktionakaan kuitenkaan ole tosiasia: se saattaa olla myös voimaton. Tunnen itse, että se on ihmisille tärkeä ja esimerkiksi julkisessa keskustelussa yleisesti esiintyvä konstruktio, mutta se ei tarkoita sitä, että se välttämättä vaikuttaisi esimerkiksi käytännön poliittiseen elämään.

Johtajuuden subjektiivisesta tietämisestä seuraa myös poliittisuuden subjektiivinen tietäminen: myöskään poliittisen johtajuuden poliittisuutta ei ole teoreettisesti tarkoituksenmukaista määritellä objektiivisesti. Poliittinen johtajuus voi ihmisten tulkinnoissa olla läheisessä yhteydessä muodollisiin poliittisiin johtajiin, mutta se voi näissä tulkinnoissa liittyä myös muihin toimijoihin tai ei mihinkään tiettyyn toimijaan. Poliittisuus, johtajuus ja poliittinen johtajuus ovat sosiaalisina konstruktioina rakentuneet historiallisesti ja kulttuurisesti. Niillä voi olla laajasti jaettu ja muuttumattomina ja itsestäänselvinä pidettyjä merkityksiä, jotka todellisuudessa kuitenkin rakentuvat jatkuvasti uudelleen.

6.3.2. Poliittisen johtajuuden kriittinen teoria: epistemologia

Poliittinen johtajuus on ymmärrettävissä, ei selitettävissä ja ennustettavissa. Tutkijoiden on tarkastettava ihmisten sille antamia merkityksiä ja sen esiintymistä yhteiskunnallisissa diskursseissa. Tutkimuksessa on vältettävä sitä ohjaavia ennako-olettamuksia.

Poliittista johtajuutta ei ole tutkimuksen kautta mahdollista kesyttää tai hallita. Sosiaalisena konstruktiona se vastustaa selitetyksi, mitatuksi ja ennustettavaksi tulemistä. Poliittinen johtajuus on sen sijaan määrää pitävä *elossa*, mikä tarkoittaa sen subjektiivisesti koetun, monimerkityksellisen ja monimutkaisen luonteen hyväksymistä ja säilyttämistä. Poliittinen johtajuus on olemassa monimutkaisessa sosiaalisessa todellisuudessa, eikä sitä ole siten mahdollista pelkistää yksinkertaisiksi malleiksi tai kausaaliksi suhteiksi.

Tutkijoiden on kuitenkin mahdollista tuottaa merkityksellistä tietoa tai ymmärrystä poliittisesta johtajuudesta. Sitä on määrää lähestyä ennen kaikkea ihmisten sille antamien merkitysten tai siitä tekemien tulkintojen kautta. Huomiota kiinnitetään tällöin ihmisten, yhteisöjen ja instituutioiden väliseen vuorovaikutukseen, diskursseihin ja muihin kielellisiin välineisiin. Keskeistä on, että tutkijat välttävät tutkimusta ohjaavia ja tietynlaista poliittista johtajuutta tuottavia ennako-olettamuksia. Tutkimuksessa on otettava esimerkiksi huomioon se mahdollisuus, että poliittisella johtajuudella ei tietyssä kontekstissa ole merkitystä eli että ihmiset eivät pidä sitä merkittävänä.

Poliittisen johtajuuden merkityksellisyyden eli sen voiman tai voimattomuuden tarkastelu ei ole yksinkertaista, mutta tutkijat voivat pyrkiä tekemään niin tarkastelemalla niitä tapoja, joilla poliittisesta johtajuudesta puhutaan tietyssä kontekstissa, ja sitten havainnoimaan tiiviisti, miten nämä tavat näkyvät käytännön toiminnassa. Tutkijoiden on tällöin oltava avoimia tulkintojen ja käytännön mahdollista ristiriitaisuutta kohtaan. Tulkintojen ja käytäntöjen syvälliseen ymmärtämiseen tarvitaan luultavasti menetelmällistä monipuolisuutta ja ilmiön ”rinnalla elämistä”. Tässäkään mielessä poliittisen johtajuuden kokonaisuutta ei sovi pilkkoa osiin.

Poliittinen johtajuus on rakentunut historiallisesti ja kulttuurisesti, ja tutkijat voivat tarkastella sitä, miten tämä historiallinen ja kulttuurinen rakentuminen on tapahtunut. Poliittiselle johtajuudelle annettuja merkityksiä ja niiden rakentumista on mahdollista tarkastella esimerkiksi suhteessa poliittiseen filosofiaan ja poliittisiin diskursseihin historiassa. Tällaisen tarkastelun avulla voi olla esimerkiksi mahdollista osoittaa, että jotkin muuttumattomina ja itsestäänselvinä pidetyt tulkinnat poliittisesta johtajuudesta eivät itse asiassa ole muuttumattomia ja itsestäänselviä.

6.3.3. Poliittisen johtajuuden kriittinen teoria: tutkimuksen normatiivisuus

Poliittisen johtajuuden voima – tai voimattomuus – on sen arvottuneissa ja ideologissa merkityksissä, eikä poliittisen johtajuuden tutkimus voi olla kokonaan arvovapaata. Myös tutkimus tuottaa ja ylläpitää – mutta voi myös haastaa – tietynlaisia tulkintoja poliittisesta johtajuudesta. Tutkijoilla on velvollisuus esimerkiksi haastaa yksinkertaistavat tulkinnot poliittisesta johtajuudesta.

Poliittinen johtajuus liittyy sosiaalisena konstruktiona läheisesti niihin tapoihin, joilla järjestämme sosiaalisen todellisuutemme. Oli poliittinen johtajuus sitten voimakas tai voimaton konstruktio, se on ainakin *suosittu* ja nousee pinnalle etenkin kriisien aikana ja muina vaikeina aikoina. Siten sen kriittinen tarkastelukaan ei voi olla irrallaan muusta yhteiskunnasta. Poliittisen johtajuuden tutkijoiden on otettava huomioon se, että tutkimus tuottaa ja ylläpitää tietynlaisia tulkintoja poliittisesta johtajuudesta.

Poliittisen johtajuuden kriittisten tutkijoiden on kyseenalaistettava etenkin yksinkertaistavat esitykset siitä. On tutkijoiden velvollisuus osoittaa, mikäli jossakin kontekstissa pelastajaksi uskottu poliittinen johtajuus tai poliittinen johtaja ei olekaan mikään pyhä Graali tai sankarillinen toimija vaan vain tyhjä diskursiivinen väline tai jopa haitallinen, myytinomainen konstruktio. Tutkijoiden on pyrittävä esimerkiksi paljastamaan ja haastamaan poliittiselle johtajuudelle annettuja merkityksiä, joissa korostetaan tiettyjen toimijoiden toimijuutta toisten toimijoiden toimijuuden kustannuksella. Näin voi olla esimerkiksi johtaja–seuraaja-dikotomioiden kautta.

Poliittisen johtajuuden kriittisen tutkimuksen keskeinen osa on myös omien olettamustemme kriittinen tarkastelu. Se pätee sekä tutkijoihin että muihin ihmisiin, joita tutkijat voivat tutkimuksensa kautta haastamaan omia olettamuksiaan – kriittinen poliittisen johtajuuden tutkimus on *reflektiivistä*. Pidämme tulkintojamme poliittisesta johtajuudesta yleisesti itsestäänselvyyksinä, ja tutkijoiden tehtävä on osoittaa, että ne eivät yleensä ole sitä ja voivat olla sisäisestikin ristiriitaisia.

6.4. EHDOTUKSIA POLIITTISEN JOHTAJUUDEN KRIITTISEEN TUTKIMUKSEEN

6.4.1. Teoria

Poliittisen johtajuuden kriittinen teoriani on *avaus*: sitä on mahdollista ja suotavaa kehittää edelleen. Olen tässä tutkielmassa ollut pääasiassa kiinnostunut poliittisen johtajuuden ontologiasta ja epistemologiasta ja tutkimuksen normatiivisuudesta, mutta näidenkin teemojen sisällä monet tärkeät kysymykset ovat auttamatta jääneet varsin vähälle huomiolle. Etenkin teoriani ontologiset ja epistemologiset näkemykset olisi suotavaa kiinnittää paremmin politiikan tutkimuksessa ja yleisessä yhteiskuntatieteessä käytäviin tieteenfilosofisiin keskusteluihin. Lähestymistapani oman teoriani rakentamiseen oli käyttää valikoivasti *review*-tutkimuksen kautta hankkimiani käsitteitä ja näkemyksiä, mikä onnistuikin, mutta tunnen, että syvällisempi perehtyminen tieteenfilosofiseen kirjallisuuteen olisi ollut teorialleni hyödyllistä.

Teoriani on mahdollista myös paremmin kiinnittää kriittisen teorian (*Critical Theory*) perinteeseen. Kriittisen johtajuuden tutkimuksen juuret ovat kriittisessä teoriassa (ks. luku 4), mutta myös tältä osin aineistoni oli ikään kuin toisen käden aineistoa, eivätkä useimmat kriittiset johtajuuden tutkijat eksplisiittisesti kirjoita kriittisestä teoriasta. Poliittisen johtajuuden kriittistä teoriaani on siten mahdollista edelleen kehittää suhteessa kriittiseen teoriaan ja sen sovelluksiin politiikan tutkimuksessa – niitäkin varmasti riittää, mutta en tiedä, onko johtajuus tullut niissä aiemmin esille.

Olen todennut, että politiikan tutkimusta (*Political Science*) ja kansainvälistä politiikkaa (*International Relations*) ei poliittisen johtajuuden tarkastelun kontekstissa ole mielekästä erottaa toisistaan, ja rakentanut poliittisen johtajuuden teoriani tämän ajatuksen pohjalta. Teoriani voisi kuitenkin hyötyä yksityiskohtaisemmasta käsittelystä vain jommallakummalla alalla. Koska teoriassani poliittinen johtajuus on subjektiivisesti koettu ilmiö ja siten erottamattomissa ihmisistä, on mielenkiintoinen kysymys, missä määrin se sopii esimerkiksi kansainväliseen politiikkaan. Kuten totesin luvussa 5, poliittisen johtajuuden tarkastelu kansainvälisessä kontekstissa ei yleensä liity johtajiin muodollisissa asemissa, Sekä politiikan tutkimuksessa että kansainvälisessä politiikassa on luonnollisesti omat käsitteensä ja teoriansa, joihin oma poliittisen johtajuuden teoriaani on mahdollista yhdistää.

Tässä tutkielmassani olen myös keskittynyt hyvin voimakkaasti johtajuuteen – osin poliittisuuden kustannuksella. Poliittisuuden käsittely tässäkin luvussa jäi suppeaksi, vaikka teoriani perusteet sen osalta tulivatkin selviksi. Poliittisen johtajuuden poliittisuuteen on siten suotavaa kiinnittää huomiota myös teoriani kehittämisessä. Tunnen, että poliittisen ja johtajuuden tarkastelu suhteessa toisiinsa ja yhtenä poliittisen johtajuuden käsitteenä olisi mielenkiintoista sekä teorian että empirian kannalta.

Lopuksi peräänkuulutan edelleen monitieteistä lähestymistapaa. Olen rakentanut poliittisen johtajuuden teoriani läheisessä suhteessa monitieteelliseen johtajuuden tutkimukseen, ja hyödyllisiä vaikutteita eri aloilta on saatavissa myös sen kehittämiseen. Poliittisen johtajuuden teoria ja tutkimus *eivät* ole tähän mennessä olleet erityisen monitieteisiä, mikä on niiden puute. Oma poliittisen johtajuuden teoriani voi omalta osaltaan toimia esimerkkinä monitieteisen lähestymistavan käytöstä.

6.3.2. Empiria

Kuten kriittiseen johtajuuden tutkimukseen perustuvalla johtajuuden teorialta on mahdollista odottaa, sen soveltaminen käytännön tutkimuksessa ei välttämättä ole yksinkertaista. Yksi asia on selvä: teoriastani ammentavan tutkimuksen huomio on toisissa asioissa kuin suurimmassa osassa olemassa olevaa poliittisen johtajuuden tutkimusta. Huomio siirtyy yksittäisistä johtajista ja heidän toimintansa ja sen selittämisestä johtajiin, seuraajiin, muihin ihmisiin ja heidän kaikkien tulkintoihin johtajuudesta. Pragmaattinen askel voisi olla vielä käyttää johtaja–seuraaja-dikotomiaa ja sen kautta lähestyä kysymystä siitä, millaisten ryhmien johtajuudelle antamat merkitykset voisivat olla mielenkiintoisia.

Jos yksittäisiä poliittisia johtajia halutaan edelleen tarkastella, mielenkiintoista olisi tietää, millaisia näkemyksiä heillä on johtajuudesta. Tällöin on kuitenkin muistettava ennako-olettamusten välttäminen: poliittisten johtajien haastatteleminen heidän poliittisesta johtajuudestaan johtaisi mitä varmimmin arvattavissa oleviin, yleisiä käsityksiä toistaviin tuloksiin. Yksi keino päästä käsiksi poliittisten johtajien tulkintoihin johtajuudesta ja heidän omasta roolistaan johtajina voisivat olla päiväkirjat. Poliitiikan tutkimuksessa on jo kiinnitetty huomiota siihen, että esimerkiksi Valkoisessa talossa on asunut muutamia ”johtajuusteoreetikkoja”, mutta ehkä kaikkein mielenkiintoisinta olisi tarkastella sellaisten johtajien kirjoituksia, jotka *eivät* ole olleet teoreetikkoja edes lainausmerkeissä mutta joiden tulkinnat johtajuudesta tulisivat esille hienovaraisemmin, rivien välistä. Ainakin minua kiinnostaisivat sekä ”arkipäiväiset” että dramaattisempiin tilanteisiin liittyvät tulkinnat poliittisesta johtajuudesta – näkyisivätkö tulkinnat johtajuudesta esimerkiksi Risto Rytin päiväkirjoissa vuodelta 1944?

Tällaisessa tarkastelussa luonnollisesti – oman teoriani vastaisesti – tuotettaisiin tietynlaista johtajuutta eli korostettaisiin juuri näiden muodollisten poliittisten johtajien asemaa. Minusta olisi kuitenkin mielenkiintoista esimerkiksi vertailla politiikan tutkimuksessa annettuja määritelmiä poliittiselle johtajuudelle ja sitä, miten johtajat itse tulkitsevat sitä. Onko poliittinen johtajuus heille yksinkertaista

vai monimutkaista? Onko johtajuus käsitteenä heille edes tärkeä? Ehkä poliittisten johtajien tulkinta olisikin, että johtajuudessa ei lopulta olekaan kyse mistään muusta kuin yksinkertaisista päätöksistä ja arkipäiväisestä toiminnasta!

Myös poliittisten johtajien tulkinnat heidän seuraajistaan olisivat mielenkiintoisia: kuten olen todennut, ainakaan minun näkökulmastani poliittisten johtajien ”seuraajia” eivät ole vain heidän äänestäjänsä, vaan erilaisia seuraajien ryhmiä on monia. Olisi valaisevaa tietää, miten poliittiset johtajat itse tulkitsevat omaa johtajuuttaan suhteessa seuraajiinsa. Tätä kautta poliittisesta johtajuudesta olisi mahdollista rakentaa myös vähemmän johtajakeskeinen kuva, etenkin konteksteissa, joissa ei välttämättä ole kyse muodollisista johtaja–seuraaja-suhteista.

Samalla voisi kuitenkin olla paikallaan myös siirtää huomio muodollisista poliittisista johtajista mahdollisiin muihin johtajiin – vaikka Valeri Arhipoviin ja Malala Yousazaihin – tai johtajuuteen yleisesti. Yhdysvaltain presidenttejä on ehkä tarkasteltu aivan tarpeeksi. Mielenkiintoinen kysymys olisikin, miten esimerkiksi tavalliset ihmiset tässä mielessä tulkitsevat poliittista johtajuutta eli liittävätkö he sen esimerkiksi vain muodollisiin johtajiin, vai odottavatko he sitä muiltakin. Olenko esimerkiksi ainoa, joka näkee ja odottaa poliittista johtajuutta esimerkiksi ilmastonmuutoksen vastaisessa toiminnassa erilaisilta toimijoilta?

Tavallisten ihmisten osalta voitaisiin myös tarkastella, missä määrin heidän tulkintansa johtajuudesta vaikuttavat heidän äänestymiskäyttäytymiseensä eri vaaleissa. Olettaa voisi, että esimerkiksi presidentinvaaleissa tulkinnat johtajuudesta ja ehdokkaista suhteessa johtajuuteen korostuisivat, mutta myös muut vaalit olisivat mielenkiintoisia. Kysymyksiä riittää: missä määrin äänestäjät todella hakevat johtajuutta, kuten lehtien pääkirjoitustoimittajat väittävät, ja millaista johtajuutta he hakevat? Korostuvatko odotukset johtajia ja johtajuutta kohtaan todella kriisien ja muiden vaikeiden aikojen aikana? Miten kansalaiset arvioivat johtajuutta, eli mikä saa heidät tulkitsemaan, että esimerkiksi jokin poliittinen yhteisö kärsii johtajuusvajeesta? Tietääkseni ainakin Yhdysvalloissa poliittisissa kyselytutkimuksissa ja mielipidekyselyissä kiinnitetään yleensä huomiota siihen, pidetäänkö poliittisia toimijoita ”vahvoina johtajina”, mutta en tiedä, onko sitä tutkittu, miten vastaajat tulkitsevat tämän kysymyksen eli ”vahvan johtajuuden”.

Poliittisen johtajuuden konstruktion merkittävyys yhteiskunnassa on tärkeä kysymys, mutta en osaa sanoa, miten sen tarkastelu olisi mahdollista. Kuten kriittisessä tutkimuksessa huomautetaan, tulkintojen ja käytännön toiminnan suhde voi olla hyvin vaikea määritellä – ”johtajuus” on katoavaista. Tulkintoihin keskittyminen olkoon ensimmäinen askel, minkä jälkeen niiden vaikutuksia voisi olla mahdollista tarkastella esimerkiksi poliittisten johtajien toimintaa havainnoimalla.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TULOKSET

Pyrin pro gradu -tutkielmassani vastaamaan kysymykseen siitä, mikä poliittisen johtajuuden olemus on ja mitä poliittisesta johtajuudesta on mahdollista tietää. Vastaukseni näihin kysymyksiin on oma poliittisen johtajuuden kriittinen teoriani. Tutkielmani keskeinen johtopäätös eli teoriani ja sen ytimessä oleva väite poliittisen johtajuuden olemuksesta tuntuu minusta itsestäni nyt itsestäänselvältä, ja siten sen arviointikin on vaikeaa. Kun ajattelen tarkkaan, muistan kuitenkin, että se ei ole minullekaan ollut itsestäänselvyys aina – kaukana siitä. Pystyn vielä muistamaan ajatteluni lähtökohdat ajalta, jolloin tutkielmani oli vielä alkutekijöissään, ja etenkin epävarmuuden niinä kuukausina, joina pyrin saamaan otetta poliittisesta johtajuudesta. Jonkin johtajuutta koskevan asian pitäminen itsestäänselvyytenä on siten minulle tervetullutta,

Arvioin työni lopputulosta eli poliittisen johtajuuden teoriaani tässä vielä Whettenin (1989, 493–494) esittämien kolmen kohdan kautta:

1. Uuden teorian tulee vastata useisiin olemassa olevien teorioiden puutteisiin

Keskeinen väitteeni on ollut, että poliittisen johtajuuden tutkimuksessa ja sen ymmärryksessä poliittisesta johtajuudesta on keskeisiä puutteita: siinä ei ymmärretä poliittisen johtajuuden monimerkityksellistä ja -mutkaista luonnetta. Näkökulmasta riippuen sanoisin, että vastaan useisiin olemassa olevien teorioiden puutteisiin tai yhteen isoon puutteeseen. Lähtökohtani on, että tutkimuksen ontologiset näkökulmat eivät ole vakuuttavia. Muu kritiikki oikeastaan seuraa tästä lähtökohdasta: koska ontologiaa ei ymmärrettä, myös epistemologinen ymmärrys on puutteellista, metodologinen huomio suuntautuu vääriin asioihin – ja tutkimuksen normatiivisuudesta ei ole näkemyksiä lainkaan. Teoriani on tässä mielessä riittävän kattava.

2. Uuden teorian tulee perustua vakuuttavaan todistusaineistoon

Perehdyin poliittisen johtajuuden tutkimukseen melko kattavasti ja sain sitä kautta ”todistusaineistoa” sen puutteista. *Review*-tutkimuksestani ei tullut kovinkaan syvällistä ja yksityiskohtaista, eikä se siten välttämättä tee oikeutta poliittisen johtajuuden tutkimukselle. Toisaalta sain sen kautta riittävän edustavan kuvan olemassa olevan tutkimuksen puutteista ja niistä tavoista, joilla poliittisesta johtajuudesta politiikan tutkimuksessa ylipäänsä puhutaan. Tämä todistusaineisto ei kuitenkaan ole kuin osa siitä todistusaineistosta, jonka pohjalta olen teoriani rakentanut, eikä välttämättä edes tärkein osa.

Intuitiivinen ymmärrykseni poliittisesta johtajuudesta on ollut teoretisointini ja koko tämän tutkielman keskeinen voima, ja käytin sitä myös teoriani ”todistusaineistona”. Todistusaineisto-sana viittaa oikeudenkäyntiin, mutta intuitiivista ymmärrystäni ei voi objektiivisesti eli oikeuttamisen kontekstissa oikeastaan tarkastella. Jää lukijan tulkinnan varaan, missä määrin olen onnistunut valottamaan omaa ymmärrystäni ja sen vaikutusta omaan poliittisen johtajuuden teoriaani ja kuinka vakuuttavaa se on. Huomasin, että tuntea-sanan käyttäminen luvussa 6 ja muissa tämän tutkielman osissa on tuntunut osittain vieraalta ja epätieteelliseltä, eikä ”Musta tuntuu” -tyylinen ajattelu ja argumentointi tavanomaiseen tieteelliseen työhön sopusikaan. Kuten luvussa 3 kirjoitin ja tämän työn kautta toivottavasti osoitin, *teoretisoinnissa* sillä voi kuitenkin olla ratkaiseva rooli.

3. Uuden teorian on esitettävä pelkän kritiikin sijaan vaihtoehto

Tarkoitukseni on koko ajan ollut esittää vaihtoehto: *review*-tutkimuskin pääasiassa vain palveli teoretisoinnin prosessiani. Olen esittänyt vaihtoehtoisen tavan ymmärtää poliittinen johtajuus, eikä sitä ole tietääkseni aiemmin tarkasteltu tästä näkökulmasta. Vaikka olen puhunut olemassa olevien lähestymistapojen *puutteista* – ja uskonkin että ne eivät tavoita poliittisen johtajuuden ydintä – kyse on osittain toisiaan tukevista, eri asioita selittämään tai ymmärtämään pyrkivistä lähestymistavoista. Johtajuus voi olla hyödyllinen analyttinen käsite myös muilla tavoilla kuin esittämäni teorian kautta, eikä oman teoriani tavoite ole syrjäyttää niitä. Toivon kuitenkin, että olen onnistunut luomaan sellaisen lähestymistavan, joka tarttuu kiinni poliittisen johtajuuden sellaisen puolesta, johon ei ole aiemmin huomattu tarttua.

Pohdin toisen *review*-tutkimukseni varrella, että helpompi vaihtoehto tutkielmassani olisi ollut esimerkiksi käsiteanalyysin tekeminen johtajuuden käsitteestä omalla alallani, kansainvälisessä politiikassa. En kuitenkaan usko, että se olisi ollut hedelmällinen. Halusin tarkastella poliittisen johtajuuden *olemusta*, en vain tapoja, joilla politiikan tutkijat siitä puhuvat. Käsiteanalyysia olisi vaivannut sama pulma, joka vaivaa kaikkea johtajuuden tutkimusta: määrittelemisen vaikeus. Tarkastellessaan vallan käsitettä monitieteisestä näkökulmasta Forsberg (2011, 211) viittaa Connollyyn (1983), jonka mukaan ei ole ristiriitaista myöntää, että (vallan) käsite on kiistelty, ja silti pyrkiä löytämään paras määritelmä. Connollyn huomio on tosi myös johtajuuden käsitteen ja sen tieteellisten määritelmien osalta. Ongelma poliittisen johtajuuden tutkimuksessa kuitenkin on, että vaikka käsitteen monimerkityksellisyyden usein huomioidaankin, sen syihin ei perehdytä, ja useimmat määritelmät jäävät samalle asemayksilö-toiminta-tasolle. Olisin voinut tutkielmassani vain vertailla näitä tämän tason määritelmiä, mutta se ei olisi tuonut minua lähemmäksi poliittisen johtajuuden olemusta.

Teoriani vahvuudet ovat siinä, että poliittista johtajuutta pyritään lähestymään kokonaisuutena, ilmiönä. Suurin osa olemassa olevasta tutkimuksesta tarkastelee poliittista johtajuutta sen osien eli yksittäisten (muodollisten) johtajien ja heidän toimintansa kautta. Positivistisessa tieteessä tällainen osiin pilkkominen on keskeistä, mutta väitteeni on, että sen kautta poliittisesta johtajuudesta ja sen ymmärtämisestä jää puuttumaan jotakin olennaista. Yksittäiset poliittiset johtajat ja heidän toimintansa tulevat ansaitusti olemaan tutkimuksen kohde myös tulevaisuudessa, ja ne saattavat olla keskeinen osa sitä, miten tulkitsemme poliittisen johtajuuden – ne tulevat minullekin edelleen ensimmäisenä mieleen, kun ajattelen poliittista johtajuutta. Teoriani kuitenkin kiinnittää huomiota ilmiön unohtettuun puoleen. Siten se on *valaiseva* vastaus ”Entä jos...?” -kysymykseen (Knutsen 1997, 1).

Poliittisuus jäi tutkielmassani osittain sivuun johtajuuden kustannuksella: tutkielmani huomio on ollut olennaisesti jälkimmäisessä käsitteessä. Toisaalta tarkoitukseni oli rakentaa politiikan tutkimukseen parempaa tai ainakin uudenlaista ymmärrystä juuri johtajuudesta – poliittisuudesta sitä varmasti riittää. Johtajuus on monitieteinen tutkimuksen kohde, ja muiden alojen vaikutteiden tuominen myös johtajuutta tarkastelemaan politiikan tutkimukseen on tarpeellista. Poliittisen johtajuuden teoriaani on tulevaisuudessa mahdollista kehittää paremmaksi sekä poliittisuuden että johtajuuden osalta.

Barker (1997, 355) toteaa, että kriittinen lähestymistapa johtajuuteen voi tuntua kummalliselta niistä, jotka tietävät, että johtajuutta on tietenkin se, miten johtaja saa seuraajansa ajamaan tavoitteitaan. Oma poliittisen johtajuuden teorianikin voi tuntua kummalliselta ja epätyydyttävältä niistä, joiden mielestä poliittinen johtajuus *tietenkin* on vain muodollisten poliittisten johtajien selkeää toimintaa. Minunkin tavoitteeni on kuitenkin ollut osoittaa, että yksiselitteiset ja yksinkertaiset mallit voivat nekin olla paitsi puutteellisia myös vaikeita soveltaa. Poliittisen johtajuuden teoriani ei ole ainakaan vaikeammin sovellettavissa kuin se huomio, että johtajan tulisi oppia ”aistimaan Jumalan liikkeitä maailmanhistoriassa” (Nye 2014, 121). Johtajuus on monimutkainen ilmiö, jonka liialla yksinkertaistamisella voi olla haitallisia seurauksia niin tutkimuksessa kuin yhteiskunnassa laajemminkin.

Salovaaran (2011, 66) huomio siitä, että kriittisessä tutkimuksessa tutkija saattaakin tutkimuksensa varrella huomata tietävänsä yhä vähemmän johtajuudesta, on osuva. Tutkielmani tekeminen on vaikuttanut omiin käsityksiini poliittisesta johtajuudesta: kuten olen todennut, olen itsekin ollut johtajuususkovainen ja huomaan edelleen ainakin *toivovani*, että tällä mielenkiintoisella käsitteellä olisi (myönteistä) merkitystä ja että se olisi jopa yksinkertaisemmin tiedettävissä. Pääasiassa minusta on kuitenkin tullut agnostikko, ja johtajuuden sosiaalinen konstruktio on menettänyt osan merkityksestään. Omien olettamustemme haastaminen onkin toisaalta yksi kriittisen tutkimuksen keskeisistä tavoitteista, ja on ollut mielenkiintoista huomata tämä vaikutus käytännössä.

7.2. TUTKIMUKSEN TIETEELLINEN MERKITYS JA SOVELLUKSET

Tein luvussa 6 joitakin ehdotuksia poliittisen johtajuuden teoriani kehittämiseksi ja sen soveltamiseksi tutkimuksessa, enkä palaa niihin enää tässä. Tietääkseni lähestymistapani on kuitenkin siis politiikan tutkimuksessa uusi. Poliittisen johtajuuden on sanottu viime vuosina tehneen *comebackin* politiikan tutkimuksen alalle (Ahlquist & Levi 2011, 2; Rhodes & 't Hart 2014, 17). Sitä on edelleen kuitenkin tutkittu verrattain vähän, ja uusilla teoreettisilla lähestymistavoilla voi siten olla vaikutusta tutkimuksen suuntiin tulevaisuudessa (Morrell & Hartley 2006, 494). Oman teoriani kaltaiset lähestymistavat voivat siten ehkä vaikuttaa siihen, että tutkimus ei esimerkiksi ontologisilta ja epistemologisilta perusteiltään ole niin yksipuolista kuin aiemmin.

Myös menetelmälliset lähestymistapani saattavat tarjota sovelluksia muuhun tieteelliseen tutkimukseen. Tiettyjen menetelmällisten ongelmien ja ajanpuutteen vuoksi en kyennyt tekemään *review*-tutkimuksistani kovinkaan tasokkaita, mutta oikein käytettynä *review*-tutkimus vaikuttaa hyödylliseltä lähestymistavalta laajojen aineistojen tarkasteluun ja laajojen johtopäätösten tekemiseen. Pro gradu -tutkielmissakin tavoite on yleensä – aivan oikein – keskittyä hyvin rajattuun kysymykseen. *Review*-tutkimus on yksi tapa tuoda järjestelmällisyyttä ja kriittisyyttä tarkasteluun, jossa huomion halutaan olevan laajempi. Toisaalta *review*-tutkimuksessakin on muistettava, että huomio kannattaa pitää kapeana: esimerkiksi molemmat tämän tutkielman *review*-tutkimukset olisivat ansainneet enemmän tilaa ja aikaa. Kuten kirjoitin luvussa 3, *review*-tutkimus ei myöskään sellaisenaan välttämättä ole hyödyllinen lähestymistapa uudenlaisten teoreettisten lähestymistapojen rakentamiseen, vaan tutkijan tulee hakea vaikutteita myös muualta.

Intuition rooli tieteellisessä työssä on alkanut saada kunnollista huomiota vasta viime vuosina (Knorr Cetina 2014, 31–33; Swedberg 2014, 6). Kognitiivinen tutkimus on kuitenkin osoittanut, että Isaac Asimov (1971) oli asiasta (intuitiivisesti?) oikeassa, ja olen itse tuntenut, että intuition rooli etenkin johtajuuden kaltaisen ilmiön teoretisoinnissa voi olla keskeinen. Sen hyödyntäminen vaatii esimerkiksi uskallusta odottaa oivalluksia, mutta kun oivallukset lopulta tulevat – ja yleensä ne todella tulevat – tunne on erittäin hyvä. Kuten Knorr Cetina (2014, 40) toteaa, kirjallisuutta intuition hyödyntämisestä teoretisoinnissa ei oikeastaan ole, ja jouduin itsekin siten lähestymään teoretisointia *do-it-yourself*-hengessä. Tutkimusmatkani oli tässä mielessä antoisa. Pro gradu -seminaareissa puhutaan usein epävarmasti ”teoreettisista graduista”, eikä opiskelijoilla yleensä ole valmiuksia sellaisten tekemiseen. Oman teorian rakentamisen mahdollisuus ei minullekaan tullut pitkään aikaan edes mieleen, mutta lopullinen työni osoittaa, että erilaisia lähestymistapoja ”teoreettisiin graduihin” on mahdollista löytää.

7.3. TUTKIMUKSEN YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS JA SOVELLUKSET

”Mahtavat vaikuttavat mahtavilta,
koska me olemme polvillamme;
nouskaamme.”⁵⁴ –James Larkin

”Mutta jos otat johtajaks jonkun muun,
hänen puolestaan joudut sä tappeluun.”
–Juice Leskinen

On vaikeaa sanoa, kuinka vaikutusvaltainen konstruktio poliittinen johtajuus yhteiskunnassamme todella on. Kuten totesin jo johdannossa, se on selvästi *suosittu* ja esiintyy esimerkiksi julkisessa keskustelussa toistuvasti. Vaikutamme ainakin diskurssin tasolla uskovan siihen, että ”johtajuutta” tarvitaan ja että sen puute on vakava ongelma. Selvää ei kuitenkaan ole, missä määrin ja miten nämä uskomukset vaikuttavat käyttäytymiseemme: uskonnollinen uskokaan ei vaikuta aina käyttäytymiseen. Poliittisen johtajuuden kriittisen teoriani yhteiskunnallinen anti onkin, että molemmat mahdollisuudet on otettava huomioon: poliittiseen johtajuuteen ideana ei pidä välttämättä suhtautua liian vakavasti, sillä se voi pohjimmiltaan olla myös tyhjää puhetta, mutta toisaalta se voi – esimerkiksi juuri kriisien aikana – olla myös vaikutusvaltainen konstruktio ja keskeinen tapamme hahmottaa yhteiskuntaa, sen ongelmia ja mahdollisia ratkaisuja niihin.

Poliittinen johtajuus tulee problematisoida: tarkasteluni osoittaa, että se voidaan tulkita lukemattomilla tavoilla. Selvää on, että esimerkiksi väitteet eri poliittisten yhteisöjen johtajuusvajeesta ovat käytännössä mahdottomia osoittaa tosiksi tai epätosiksi: tällaiset väitteet ovat subjektiivisia tulkintoja, eikä poliittista johtajuutta oman teoriani mukaan ole mahdollista objektiivisesti mitata. Julkisessa keskustelussakin olisi hyvä pohtia, mitä esimerkiksi toivomme kun toivomme ”vahvaa johtajuutta”. Keiden yhteiskunnallisten toimijoiden toimijuutta tällöin korostamme? Teemmekö niin joidenkin toisten toimijoiden toimijuuden kustannuksella? Panemmeko uskomme harvoin, kun meidän tulisi panna se moniin? Oikeutammeko tämän diskurssin kautta käytännön toiminnan tai esimerkiksi yksittäisten johtajien visiot, joita meidän tulisi pikemminkin välttää?

Barker (1997, 355) kirjoittaa jatkona huomautukselleen, että kriittinen näkemys voi tuntua kummalliselta niistä, jotka *tietävät*, että johtajuudessa on kyse siitä, miten johtaja saa seuraajansa ajamaan tavoitteitaan:

⁵⁴ ”The great appear great because we are on our knees: let us rise.” (Oma käännökseni.) James Larkin käytti tätä lausahdusta useissa puheissaan, ja se on kaiverrettu hänen muistomerkkiinsä Dublinissa, Irlannissa, mutta sen alkuperä on ilmeisesti muualla (Curry 2013).

”[Uusi paradigma] haastaa monet vakiintuneet sosiaaliset instituutiot: se siirtää vastuun seurauksista lähes kokonaan johtajalta ryhmälle. Se ei oikeuta yleistä tapaa syyttää johtajia epäonnistumisista. Se ei oikeuta johtajien suuria palkkoja ja etuja. Se ei oikeuta odotuksiamme vaaleilla valittuja johtajiamme kohtaan. Ja se ei tue perinteisiä lähestymistapoja johtajuuskoulutukseen.”⁵⁵

Olen itse taipuvaisempi yhtymään pragmaattiseen näkemykseen siitä, että muodolliset johtajat ja johtajuus niin kuin sen yleisesti tulkitsemme ovat tosiasioita, joita ei pidäkään pyrkiä kieltämään. Muodolliset johtajat ja tällainen johtajuus voivat olla myös myönteisiä voimia. Barker on kuitenkin oikeassa siinä, että olemassa olevissa tulkinnoissa on paljon kyseenalaistettavaa: meidän ei tule vain yksinkertaisesti hyväksyä epämääräisen ”johtajuuden” korottamista ratkaisuksi mihin tahansa yhteiskunnalliseen ongelmaan, vaan kysyttävä, mitä sillä todella tarkoitetaan – ja olisiko tälle ”ratkaisulle” olemassa parempia vaihtoehtoja. Kuten Crevani ym. (2010, 80) kirjoittavat, monet vallitsevat tulkinnat johtajuudesta keskittyvät lähes pakkomielteisesti muutamiin yksilöihin ja vaimentavat toiset, korostavat suurta ja unohtavat arkipäiväisen ja rajoittavat sitä, mikä on ymmärrettävää johtajuuden kontekstissa. Tutkimuksen kautta voimme tehdä näkyväksi, että vaihtoehtoja on.

Koska olen huomannut omien näkemysteni muuttuneen tämän tutkielman tekemisen kautta, uskon että poliittista johtajuutta koskevien näkemysten kyseenalaistaminen voi kuitenkin olla hedelmällisintä juuri yksilöiden tasolla. Kyse on syvällisistä, pitkän ajan kuluessa rakentuneista olettamuksista, joiden haastaminen vaatii syvällistä, pitkäaikaista työtä. Kuten Gemmill ja Oakley (1992, 122–123) huomauttavat, yksilöiden tulee lopulta itse vapauttaa itsensä: esimerkiksi kriittisen tutkimuksen tarjoamat näkemykset voivat toimia tässä prosessissa katalyyttinä, mutta muutoksen on tapahduttava yksilön omassa ajattelussa.

Kun kyseenalaistamme näkemyksemme, voimme James Larkinin ja Juice Leskisen tavoin myös huomata, että meidän ei ole pakko ottaa johtajaksemme ketään. Meidän ei ole pakko seurata.

Mahtavat ovat mahtavia ja johtajat johtajia, koska teemme heistä sitä omien tulkintojemme kautta.

⁵⁵ ”[The new paradigm] denies many well-established social institutions: It removes responsibility for outcomes almost completely from the leader and places it upon the group. It does not justify the blame commonly placed upon leaders for failure. It does not justify high executive salaries and perks. It does not justify our expectations for elected officials. And, it does not support traditional approaches to leadership training.” (Oma käännökseni.)

8. LÄHTEET

8.1. PRIMÄÄRIAINIETO

8.1.1. Analyysi I: kriittinen johtajuuden tutkimus

Alvesson, Mats & André Spicer (2012), "Critical leadership studies: The case for critical performativity". *Human Relations* 65 (3): 367–390.

Alvesson, Mats & Stefan Sveningsson (2003a), "The great disappearing act: difficulties in doing 'leadership'". *The Leadership Quarterly* 14 (3): 359–381.

Alvesson, Mats & Stefan Sveningsson (2003b), "Good Visions, Bad Micro-management and Ugly Ambiguity: Contradictions of (Non-)Leadership in a Knowledge-Intensive Organization". *Organization Studies* 24 (6): 961–988.

Barker, Richard A. (1997), "How Can We Train Leaders if We Do Not Know What Leadership Is?" *Human Relations* 50 (4): 343–362.

Barker, Richard A. (2001), "The nature of leadership". *Human Relations* 54 (4): 469–494.

Billing, Yvonne Due & Mats Alvesson (2000), "Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership". *Gender, Work and Organization* 7 (3): 144–157.

Bowring, Michèle A. (2004), "Resistance Is *Not* Futile: Liberating Captain Janeway from the Masculine–Feminine Dualism of Leadership". *Gender, Work and Organization* 11 (4): 381–405.

Bresnen, Michael J. (1995), "All Things to All People? Perceptions, Attributions, and Constructions of Leadership". *Leadership Quarterly* 6 (4): 495–513.

Denis, Jean-Louis & Ann Langley ja Linda Rouleau, "The Practice of Leadership in the Messy World of Organizations". *Leadership* 6 (1): 67–88.

Fairhurst, Gail T. & David Grant (2010), "The Social Construction of Leadership: A Sailing Guide". *Management Communication Quarterly* 24 (2): 171–210.

Gemmill, Gary & Judith Oakley (1992), "Leadership: An Alienating Social Myth?" *Human Relations* 45 (2): 113–129.

Gordon, Raymond D. (2002), "Conceptualizing leadership with respect to its historical–contextual antecedents to power". *The Leadership Quarterly* 13 (2): 151–167.

Grint, Keith & Brad Jackson (2010), "Toward 'Socially Constructive' Social Constructions of Leadership". *Management Communication Quarterly* 24 (2): 348–355.

Kelly, Simon (2008), "Leadership: A categorical mistake?" *Human Relations* 61 (6): 763–782.

Kelly, Simon (2014), "Towards a negative ontology of leadership". *Human Relations* 67 (8): 905–922.

Raelin, Joe (2011), "From leadership-as-practice to leaderful practice". *Leadership* 7 (2): 195–211.

Salovaara, Perttu (2011), *From leader-centricity toward leadership. A hermeneutic narrative study*. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1123. Tampere: Tampere University Press.

Tourish, Dennis & J. Kevin Barge (2010), "An Exchange of Letters: What Can a Specifically Social Constructionist Perspective Bring to Bear on What Must Be One of the Most Studied Subjects in Human History?". *Management Communication Quarterly* 24 (2): 322–347.

Western, Simon (2008), *Leadership: A Critical Text*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.

Wood, Martin (2005), "The Fallacy of Misplaced Leadership". *Journal of Management Studies* 42 (6): 1101–1121.

8.1.1. Analyysi II: poliittisen johtajuuden tutkimus

Ensisijainen aineisto

Acuto, Michele (2013), "City Leadership in Global Governance". *Global Governance* 19 (3): 481–498.

Ahlquist, John S. & Margaret Levi (2011), "Leadership: What It Means, What It Does, and What We Want to Know About It". *Annual Review of Political Science* 14: 1–24.

Andresen, Steinar & Shardul Agrawala (2002), "Leaders, pushers and laggards in the making of the climate regime". *Global Environmental Change* 12 (1): 41–51.

Browne, Des & Shatabhisha Shetty ja Andrew Somerville (2010), "The Importance of Political Leadership in Achieving a World Free of Nuclear Weapons". *International Relations* 24 (4): 375–388.

Cole, Alistair (1994), "Studying Political Leadership: the Case of François Mitterrand". *Political Studies* 42 (3): 453–468.

Cooper, Andrew Fenton & Richard A. Higgot ja Kim Richard Nossal (1991), "Bound to Follow? Leadership and Followership in the Gulf Conflict". *Political Science Quarterly* 106 (3): 391–410.

Destradi, Sandra (2010), "Regional powers and their strategies: empire, hegemony, and leadership". *Review of International Studies* 36 (4): 903–930.

Dewan, Torun & David P. Myatt (2008), "The Qualities of Leadership: Direction, Communication, and Obfuscation". *American Political Science Review* 102 (3): 351–368.

Elgström, Ole (2007), "The European Union as a Leader in International Multilateral Negotiations – a Problematic Aspiration?" *International Relations* 21 (4): 445–458.

Emmers, Ralf (2014), "Indonesia's role in ASEAN: A case of incomplete and sectorial leadership". *The Pacific Review* 27 (4): 543–562.

George Mulgan, Aurelia (2000), "Japan's Political Leadership Deficit". *Australian Journal of Political Science* 35 (2): 183–202.

Hakhverdian, Armen (2012), "The Causal Flow between Public Opinion and Policy: Government Responsiveness, Leadership, or Counter Movement?" *West European Politics* 35 (6): 1386–1406.

Helms, Ludger (2012), "Democratic Political Leadership in the New Media Age: A Farewell to Excellence?" *The British Journal of Politics and International Relations* 14 (4): 651–670.

Helms, Ludger (2014), "Global political leadership in the twenty-first century: problems and prospects". *Contemporary Politics* 20 (3): 261–277.

Hoogenboezem, Jaap (2007), "Brinkmanship and Beyond: The Political Leadership of Franklin D. Roosevelt". *Leadership* 3 (2): 131–148.

Hoogenboezem, Jaap (2009), "Hidden Success: A Case Study of Secretary-General Dirk Stikker's Leadership at NATO". *Leadership* 5 (4): 403–421.

Ikenberry, G. John (1996), "The Future of International Leadership". *Political Science Quarterly* 111 (3): 385–402.

Junquera, Beatriz & Esteban Fernández (2011), "Lights and Shadows of Political Leadership: A Review of the Literature and a Research Agenda". Teoksessa Larsen, Anna L. (toim.), *Leadership and Its Significance in a Time of Troubles*. New York: Nova Science Publishers, Inc.

- Kellerman, Barbara & Scott W. Webster (2001), "The recent literature on public leadership reviewed and considered". *The Leadership Quarterly* 12 (4): 485–514.
- Kleine, Mareike (2007), "Leadership in the European Convention". *Journal of European Public Policy* 14 (8): 1227–1248.
- Koski, Chris & Taedong Lee (2014), "Policy by Doing: Formulation and Adoption of Policy through Government Leadership". *The Policy Studies Journal* 42 (1): 30–54.
- Leach, Steve & David Wilson (2002), "Rethinking Local Political Leadership". *Public Administration* 80 (4): 665–689.
- Levati, M. Vittoria & Matthias Sutter ja Eline van der Heijden (2007), "Leading by Example in a Public Goods Experiment with Heterogeneity and Incomplete Information". *Journal of Conflict Resolution* 51 (5): 793–818.
- Lindenthal, Alexandra (2014), "Aviation and climate protection: EU leadership within the International Civil Aviation Organization". *Environmental Politics* 23 (6): 1064–1081.
- Malnes, Raino (1995), "'Leader' and 'Entrepreneur' in International Negotiations: A Conceptual Analysis". *European Journal of International Relations* 1 (1): 87–112.
- Masciulli, Joseph & Mikhail A. Molchanov ja W. Andy Knight (2009), "Political Leadership in Context". Teoksessa Masciulli, Joseph & Mikhail A. Molchanov ja W. Andy Knight (toim.), *The Ashgate Research Companion to Political Leadership*. Farnham: Ashgate Publishing. 3–27.
- McDermott, Rose & Peter K. Hatemi (2014), "The Study of International Politics in Neurobiological Revolution: A Review of Leadership and Political Violence". *Millennium: Journal of International Studies* 43 (1): 92–123.
- Morrell, Kevin & Jean Hartley (2006), "A model of political leadership". *Human Relations* 59 (4): 483–504.
- Moxnes, Erling & Eline van der Heijden (2003), "The Effect of Leadership in a Public Bad Experiment". *Journal of Conflict Resolution* 47 (6): 773–795.
- Nabers, Dirk (2010), "Power, leadership, and hegemony in international politics: the case of East Asia". *Review of International Studies* 36 (4): 931–949.
- Nye, Joseph S. (2014), "Transformational and transactional presidents". *Leadership* 10 (1): 118–124.
- Parker, Charles F. & Christer Karlsson, Mattias Hjerpe ja Björn-Ola Linnér (2012), "Fragmented climate change leadership: making sense of the ambiguous outcome of COP-15". *Environmental Politics* 21 (2): 268–286.
- Parker, Charles F. & Christer Karlsson ja Mattias Hjerpe (2014), "Climate change leaders and followers: Leadership recognition and selection in the UNFCCC negotiations". *International Relations*, sähköinen julkaisu.
- Renshon, Stanley A. (2000), "Political Leadership as Social Capital: Governing in a Divided National Culture". *Political Psychology* 21 (1): 199–226.
- Rhodes, R. A. W. & Paul 't Hart (2014), "Puzzles of Political Leadership". Teoksessa Rhodes, R. A. W. & Paul 't Hart (toim.) *The Oxford Handbook to Political Leadership*. Oxford: Oxford University Press. 1–21.
- Rotberg, Robert I. (2014), "The Need for Strengthened Political Leadership". *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 652 (1): 238–256.
- Saul, Ulrike & Christian Seidel (2011), "Does leadership promote cooperation in climate change mitigation policy?" *Climate Policy* 11 (2): 901–921.
- Schild, Joachim (2010), "Mission Impossible? The Potential for Franco–German Leadership in the Enlarged EU". *Journal of Common Market Studies* 48 (5): 1367–1390.

- Schild, Joachim (2013), "Leadership in Hard Times: Germany, France, and the Management of the Eurozone Crisis". *German Politics and Society* 31 (1): 24–47.
- Schreurs, Miranda A. & Yves Tiberghien (2007), "Multi-Level Reinforcement: Explaining European Union Leadership in Climate Change Mitigation". *Global Environmental Politics* 7 (4): 19–46.
- Skjærseth, Jon Birger & Jørgen Wettestad (2010), "Making the EU Emissions Trading System: The European Commission as an entrepreneurial epistemic leader". *Global Environmental Change* 20 (2): 314–321.
- Skodvin, Tora & Steinar Andresen (2006), "Leadership Revisited". *Global Environmental Politics* 6 (3): 13–27.
- Stubbs, Richard (2014), "ASEAN's leadership in East Asian region-building: strength in weakness". *The Pacific Review* 27 (4): 523–541.
- Tallberg, Jonas (2003), "The agenda-shaping powers of the EU Council Presidency". *Journal of European Public Policy* 10 (1): 1–19.
- Tallberg, Jonas (2006), "Formal Leadership in Multilateral Negotiations: A Rational Institutionalist Theory". *The Hague Journal of Diplomacy* 1 (2): 117–141.
- Teles, Filipe (2015), "The Distinctiveness of Democratic Political Leadership". *Political Studies Review* 13 (1): 22–36.
- Tömmel, Ingeborg (2013), "The Presidents of the European Commission: Transactional or Transforming Leaders?" *Journal of Common Market Studies* 51 (4): 789–805.
- Van Assche, Tobias (2005), "The Impact of Entrepreneurial Leadership on EU High Politics: A Case Study of Jacques Delors and the Creation of EMU". *Leadership* 1 (3): 279–298.
- Van der Heijden, Eline & Erling Moxnes (2012), "Leading by Example to Protect the Environment: Do the Costs of Leading Matter?" *Journal of Conflict Resolution* 57 (2): 307–326.
- Van der Pas, Daphne & Catherine de Vries ja Wouter van der Brug (2011), "A leader without a party: Exploring the relationship between Geert Wilders' leadership performance in the media and his electoral success". *Party Politics* 19 (3): 458–476.
- Walker, Mark Clarence (2006), "Morality, self-interest, and leaders in international affairs". *The Leadership Quarterly* 17 (2): 138–145.
- Young, Oran R. (1991), "Political leadership and regime formation: on the development of institutions in international society". *International Organization* 45 (3): 281–308.
- Zwartjes, Marieke & Luk Van Langenhove, Stephen Kingah ja Léonie Maes (2012), "Determinants of regional leadership: is the European Union a leading regional actor in peace and security?" *Southeast European and Black Sea Studies* 12 (3): 393–405.
- Toissijainen aineisto*
- Andeweg, Ruby B. & Steef B. Van Den Berg (2003), "Linking Birth Order to Political Leadership: The Impact of Parents or Sibling Interaction" *Political Psychology* 24 (3): 605–623.
- Boin, Arjen & Paul 't Hart, Allan McConnell ja Thomas Preston (2010), "Leadership Style, Crisis Response and Blame Management: The Case of Hurricane Katrina". *Public Administration* 88 (3): 706–723.
- Campus, Donatella (2010), "Mediatization and Personalization of Politics in Italy and France: The Cases of Berlusconi and Sarkozy". *International Journal of Press/Politics* 15 (2): 219–235.
- Costello, Rory & Robert Thomson (2010), "The policy impact of leadership in committees: Rapporteurs' influence on the European Parliament's opinions". *European Union Politics* 11 (2): 219–240.

- De Lange, Sarah L. & David Art (2011), "Fortuyn versus Wilders: An Agency-Based Approach to Radical Right Party Building". *West European Politics* 34 (6): 1229–1249.
- Ferguson, Margaret R. & Jay Barth (2002), "Governors in the Legislative Arena: The Importance of Personality in Shaping Success". *Political Psychology* 23 (4): 787–808.
- Finlayson, Alan (2002), "Elements of the Blairite Image of Leadership". *Parliamentary Affairs* 55 (3): 586–599.
- Fröhlich, Manuel (2014), "The John Holmes Memorial Lecture: Representing the United Nations – Individual Actors, International Agency, and Leadership". *Global Governance* 20 (2): 169–193.
- Gaffney, John (2001), "Imagined Relationships: Political Leadership in Contemporary Democracies". *Parliamentary Affairs* 54 (1): 120–133.
- Jalalzai, Farida & Mona Lena Krook (2010), "Beyond Hillary and Benazir: Women's Political Leadership Worldwide". *International Political Science Review* 31 (1): 5–21.
- Just, Marion & Ann Crigler (2000), "Leadership Image-Building: After Clinton and Watergate". *Political Psychology* 21 (1): 179–198.
- Kelemen, Daniel R. & David Vogel (2010), "Trading Places: The Role of the United States and the European Union in International Environmental Politics". *Comparative Political Studies* 43 (4): 427–456.
- Lawler, John (2008), "Individualization and Public Sector Leadership". *Public Administration* 86 (1): 21–34.
- Lee, Frances E. (2008), "Dividers, Not Unifiers: Presidential Leadership and Senate Partisanship, 1981–2004". *The Journal of Politics* 70 (4): 914–928.
- Liddle, R. William & Saiful Mujani (2007), "Leadership, Party, and Religion: Explaining Voting Behavior in Indonesia". *Comparative Political Studies* 40 (7): 832–857.
- Mazzoleni, Gianpetro (2000), "A Return to Civic and Political Engagement Prompted by Personalized Political Leadership". *Political Communication* 17 (4): 325–328.
- Metcalfe, David (1998), "Leadership in European Union Negotiations: The Presidency of the Council". *International Negotiation* 3 (3): 413–434.
- Mintrom, Michael & Phillipa Norman (2009), "Policy Entrepreneurship and Policy Change". *The Policy Studies Journal* 37 (4): 649–667.
- Ozga, Deborah A. (2003), "The Reluctant Giant of Arms Control". *Security Dialogue* 34 (1): 87–102.
- Pappas, Takis S. (2008), "Political Leadership and the Emergence of Radical Mass Movements in Democracy". *Comparative Political Studies* 41 (8): 1117–1140.
- Pedahzur, Ami & Avraham Brichta (2002), "The Institutionalization of Extreme Right-wing Charismatic Parties: A Paradox?" *Party Politics* 8 (1): 31–49.
- Polsky, Andrew J. (2010), "Staying the Course: Presidential Leadership, Military Stalemate, and Strategic Inertia". *Perspectives on Politics* 8 (1): 127–139.
- Popper, Micha (2000), "The Development of Charismatic Leaders". *Political Psychology* 21 (4): 729–744.
- Read, James H. & Ian Shapiro (2014), "Transforming Power Relationships: Leadership, Risk, and Hope". *American Political Science Review* 108 (1): 40–53.
- Rivera, David W. & Sharon Werning Rivera (2009), "Yeltsin, Putin, and Clinton: Presidential Leadership and Russian Democratization in Comparative Perspective". *Perspectives on Politics* 7 (3): 591–610.
- Roch, Christine H. (2005), "The Dual Roots of Opinion Leadership". *The Journal of Politics* 67 (1): 110–131.

- Rottinghaus, Brandon (2008), "Presidential Leadership on Foreign Policy, Opinion Polling, and the Possible Limits of 'Crafted Talk'". *Political Communication* 25 (2): 138–157.
- Rutledge, Paul E. & Heather A. Larsen Price (2014), "The President as Agenda Setter-in-Chief: The Dynamics of Congressional and Presidential Agenda Setting". *The Policy Studies Journal* 42 (3): 443–464.
- Schulze, Kai & Jale Tosun (2013), "External dimensions of European environmental policy: An analysis of environmental treaty ratification by third states". *European Journal of Political Research* 52 (5): 581–607.
- Schmidt, Vivien & Elisabetta Gualmini (2013), "The political sources of Italy's economic problems: Between opportunistic political leadership and pragmatic, technocratic leadership". *Comparative European Politics* 11 (3): 360–382.
- Steinberg, Blema S. (2005), "Indira Gandhi: The Relationship between Personality Profile and Leadership Style". *Political Psychology* 26 (5): 755–789.
- Van der Brug, Wouter & Anthony Mughan (2007), "Charisma, Leader Effects and Support for Right-wing Populist Parties". *Party Politics* 13 (1): 29–51.
- Van der Pas, Daphne & Catherine de Vries ja Wouter van der Brug (2011), "A leader without a party: Exploring the relationship between Geert Wilders' leadership performance in the media and his electoral success". *Party Politics* 19 (3): 458–476.
- Van Wart, Montgomery (2013), "Administrative Leadership Theory: A Reassessment After 10 Years". *Public Administration* 91 (3): 521–543.
- Verheul, Wouter Jan & Linze Schaap (2010), "Strong Leaders? The Challenges and Pitfalls in Mayoral Leadership". *Public Administration* 88 (2): 439–454.
- Widmaier, Wesley W. (2007), "Constructing Foreign Policy Crises: Interpretive Leadership in the Cold War and War on Terrorism". *International Studies Quarterly* 51 (4): 779–794.

8.2. TIETEELLINEN KIRJALLISUUS

- Avolio, Bruce J. & Fred O. Walumbwa ja Todd J. Weber (2009), "Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions". *Annual Review of Psychology* 60: 421–449.
- Barnard, Chester I. (1940), *The Nature of Leadership*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bass, Bernard M. & Ruth Bass (2008), *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Baumeister, Roy F. & Mark R. Leary (1997), "Writing Narrative Literature Reviews". *Review of General Psychology* 1 (3): 311–320.
- Bennis, Warren G. (1959), "Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority". *Administrative Science Quarterly* 4 (3): 259–301.
- Burns, James MacGregor (1979), *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cooper, Harris (1998), *Synthesizing Research: A Guide for Literature Reviews*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Day, David V. & John Antonakis (2012), "Leadership: Past, Present, and Future". Teoksessa Day, David V. & John Antonakis (toim.), *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. 3–25.
- Dijksterhuis, Ap & Maarten W. Bos, Loran F. Nordgren ja Rick B. van Baaren (2006), "On Making the Right Choice: The Deliberation-Without-Attention Effect". *Science* 311: 1005–1007.

- Drath, Wilfred H. & Cynthia D. McCauley, Charles J. Palus, Ellen Van Velsor, Patricia M. G. O'Connor ja John B. McGuire (2008), "Direction, alignment, commitment: Toward a more integrative ontology of leadership". *The Leadership Quarterly* 19 (6): 635–653.
- Forsberg, Tuomas (2011), "Power in International Relations: An Interdisciplinary Perspective". Teoksessa Moisio, Sami & Vilho Harle ja Pami Aalto (toim.), *International Studies: Interdisciplinary Approaches*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Glynn, Mary Ann & Ryan Raffaelli (2010), "Uncovering Mechanisms of Theory Development in an Academic Field: Lessons from Leadership Research". *The Academy of Management Annals* 4 (1): 359–401.
- Immordino-Yang, Mary Helen & Joanna A. Christodoulou ja Vanessa Singh (2012), "Rest Is Not Idleness: Implications of the Brain's Default Mode for Human Development and Education". *Perspectives on Psychological Science* 7 (4): 352–364.
- Kallio, Tomi J. (2006), "Laadullinen review-tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana". *Hallinnon Tutkimus* 25 (2): 18–28.
- Keohane, Nannerl O. (2014), "Western Political Thought". Teoksessa Rhodes, R. A. W. & Paul 't Hart (toim.), *The Oxford Handbook to Political Leadership*. Oxford: Oxford University Press. 25–40.
- Teoksessa Rhodes, R. A. W. & Paul 't Hart (toim.) *The Oxford Handbook to Political Leadership*. Oxford: Oxford University Press. 1–21.
- Kezar, Adrianna J. & Rozana Carducci ja Melissa Contreras-McGavin (2006a), "The Revolution in Leadership". *ASHE Higher Education Report* 31 (6): 1–14.
- Kezar, Adrianna J. & Rozana Carducci ja Melissa Contreras-McGavin (2006b), "A World Apart: New Paradigms of Leadership". *ASHE Higher Education Report* 31 (6): 15–29.
- Knight, W. Andy (2009), "Distinguishing and Unifying Visionary Leadership and Mechanical Management". Teoksessa Masciulli, Joseph & Mikhail A. Molchanov ja W. Andy Knight (toim.), *The Ashgate Research Companion to Political Leadership*. Farnham: Ashgate Publishing. 135–147.
- Knorr Cetina, Karin (2014), "Intuitionist Theorizing". Teoksessa Swedberg, Richard (toim.), *Theorizing in Social Science. The Context of Discovery*. Stanford: Stanford University Press. 29–60.
- Knutsen, Torbjørn L. (1997), *A History of International Relations Theory*. Manchester: Manchester University Press.
- Lübckemeier, Eckhard (2007), "Führung ist wie Liebe. Warum Mit-Führung in Europa notwendig ist und wer sie leisten kann". SWP-Studie. Stiftung Wissenschaft und Politik, Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit.
- Mustajoki, Arto (2015), "Tieteen mittaamista humboldtilaisessa hengessä". *Tieteessä tapahtuu* 33 (1): 37–38.
- Northouse, Peter Guy (2013), *Leadership. Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Paloheimo, Heikki & Matti Wiberg (1997), *Politiikan perusteet*. Porvoo: WSOY.
- Salminen, Ari (2011), *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopiston julkaisuja; opetusjulkaisuja 62, julkisjohtaminen 4. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Swedberg, Richard (2014), "From Theory to Theorizing". Teoksessa Swedberg, Richard (toim.), *Theorizing in Social Science. The Context of Discovery*. Stanford: Stanford University Press. 1–28.
- Torraco, Richard J. (2005), "Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples". *Human Resource Development Review* 4 (3): 356–367.
- Whetten, David A. (1989), "What Constitutes a Theoretical Contribution?" *Academy of Management Review* 14 (4): 490–495.

Weick, Karl E. (1989), "Theory Construction as Disciplined Imagination". *Academy of Management Review* 14 (4): 516–531.

Yukl, Gary (1989), "Managerial leadership: a review of theory and research". *Journal of Management* 15 (2): 215–289.

Zaleznik, Abraham (1977), "Managers and leaders: Are they different?" *Harvard Business Review* 55 (5): 67–68.

8.3. MUUT LÄHTEET

Asimov, Isaac (1971), *The Eureka Phenomenon*. Saatavissa <<http://newviewoptions.com/The-Eureka-Phenomenon-by-Isaac-Asimov.pdf>>, luettu 23.4.2015.

Borowitz, Andy (2015), "Republicans Accuse Obama of Using Position as President to Lead Country". *The New Yorker*. Saatavissa <<http://www.newyorker.com/humor/borowitz-report/republicans-accuse-obama-of-using-position-as-president-to-lead-country>>, luettu 7.4.2015.

Brown, Archie (2014), *The Myth of the Strong Leader: Political Leadership in the Modern Age*. London: The Bodley Head.

Clinton, Hillary Rodham (2007), "Security and Opportunity for the Twenty-first Century". *Foreign Affairs* 86 (6): 2–18.

Curry, James (2013), "'An inspiration to all who gaze upon it'". *History Ireland*. Saatavissa <<http://www.historyireland.com/20th-century-contemporary-history/an-inspiration-to-all-who-gaze-upon-it/>>, luettu 1.5.2015.

The Economist (2013), "One woman to rule them all". Saatavissa <<http://www.economist.com/news/leaders/21586343-german-voters-should-re-elect-angela-merkel-their-chancellor-and-europes-leader-one-woman>>, luettu 5.12.2013.

Edwards, John (2007), "Reengaging With the World". *Foreign Affairs* 86 (5): 19–36.

Eurooppanuoret (2015), "Vuoden nuori eurooppalainen 2015 on Tahdon 2013 -kampanjan Ida Bergmann". Saatavissa <<http://eurooppanuoret.fi/2015/05/vuoden-nuori-eurooppalainen-2015-on-tahdon2013-kampanjan-ida-bergmann/>>, luettu 1.5.2015.

Garton Ash, Timothy (2013), "The New German Question". *The New York Review of Books*. Saatavissa <<http://www.nybooks.com/articles/archives/2013/aug/15/new-german-question/>>, luettu 5.12.2013.

Gofossilfree.org, "What is fossil fuel divestment?" Saatavissa <<http://gofossilfree.org/what-is-fossil-fuel-divestment/>>, luettu 1.5.2015.

Helsingin Sanomat (2015), "Vaikea aika tarvitsee myös epävarmoja johtajia". Saatavissa <<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1426139288502>>, luettu 10.4.2015.

Hulac, Benjamin (2015), "Tesla's Elon Musk Unveils Solar Batteries for Homes and Small Businesses". *Scientific American*. Saatavissa <<http://www.scientificamerican.com/article/tesla-s-elon-musk-unveils-solar-batteries-for-homes-and-small-businesses/>>, luettu 1.5.2015.

Huxley, Thomas H. (1902), *Collected Essays: Volume V. Science and Christian Tradition*. New York: D. Appleton and Company.

Iltta-Sanomat (2014), "Johtajuusvaje on näivettävä tauti". Saatavissa <<http://www.iltasanomat.fi/paakirjoitus/art-1288755892950.html>>, luettu 10.4.2015.

Jabr, Ferris (2013), "Why Your Brain Needs More Downtime". *Scientific American*. Saatavissa <<http://www.scientificamerican.com/article/mental-downtime/>>, luettu 20.4.2015.

Jørgensen, Knud Erik (2012), "Why don't you build an IR theory of your own?". Luento Tampereen yliopistossa 13. syyskuuta 2012.

Kielitoimiston sanakirja. Internet-sivusto. Saatavissa <<http://www.kielitoimistonanikirja.fi/>>.

Markkanen, Panu (2015), "Alexander Barkov Markkasen piinapenkissä: 'Johtava pelaaja, ihan sama missä joukkueessa'". Suomikiekko.com. Saatavissa <<http://www.suomikiekko.com/2015/04/aleksander-barkov-markkasen-piinapenkissa-johtava-pelaaja-ihan-sama-missa-joukkueessa/>>, luettu 1.5.2015.

Morrison, Oliver (2015), "Waiting for the Conservative Jon Stewart". *The Atlantic*. Saatavissa <<http://www.theatlantic.com/features/archive/2015/02/why-theres-no-conservative-jon-stewart/385480/>>, luettu 12.4.2015.

Mostow, Jonathan (2003), *Terminator 3: Rise of the Machines* (2003). C-2 Pictures, Intermedia Films, IMF Internationale Medien und Film GmbH & Co. 3. Produktions KG ja Mostow/Lieberman Productions.

Obama, Barack (2007), "Renewing American Leadership". *Foreign Affairs* 86 (4): 2–16.

Oxford English Dictionary. Internet-sivusto. Saatavissa <<http://www.oed.com/>>.

Pienehkö sivistyssanakirja. Internet-sivusto. Saatavissa <<http://www.cs.tut.fi/~jkorpela/siv/>>.

Rastogi, Nina (2011), "5 Leading Theories for Why We Laugh – and the Jokes That Prove Them Wrong". *Slate*. Saatavissa <http://www.slate.com/blogs/browbeat/2011/05/13/5_leading_theories_for_why_we_laugh_and_the_jokes_that_prove_them_wrong.html>, luettu 20.4.2015.

Rusbridger, Alan (2015a), "Climate change: why the Guardian is putting threat to Earth front and centre". *The Guardian*. Saatavissa <<http://www.theguardian.com/environment/2015/mar/06/climate-change-guardian-threat-to-earth-alan-rusbridger>>, luettu 1.5.2015.

Rusbridger, Alan (2015b), "Dear Bill Gates: 'Will you lead the fight against climate change?'". *The Guardian*. Saatavissa <<http://www.theguardian.com/environment/2015/apr/30/dear-bill-gates-will-you-lead-the-fight-against-climate-change>>, luettu 1.5.2015.

Satakunnan Kansa (2014), "Hakusessa Suomen poliittinen johtajuus". Saatavissa <<http://www.satakunnankansa.fi/Paakirjoitukset/1194931922778/artikkeli/hakusessa+suomen+poliittinen+johtajuus.html>>, luettu 10.4.2015.

Sikorski, Radosław (2011), "I fear Germany's power less than her inactivity". *Financial Times*. Saatavissa <<http://www.ft.com/cms/s/0/b753cb42-19b3-11e1-ba5d-00144feabdc0.html#axzz3XxSS26jj>>, luettu 21.4.2015.

Suomenmaa (2015), "Kansa kannattaa ministereiden määrän vähentämistä". Saatavissa <<http://www.suomenmaa.fi/etusivu/7413271.html>>, luettu 1.5.2015.

Warner, Joel (2011), "One Professor's Attempt to Explain Every Joke Ever". *Wired*. Saatavissa <http://www.wired.com/2011/04/ff_humorcode/>, luettu 20.4.2015.

White, E. B. (1941), *A Subtreasury of American Humor*.