

Institutionaalisen organisaatioteorian jännitteet ja horjuvuudet:

käsitteellisten vastakohtien bourdieulainen analyysi

Jarmo Houtsonen

ABSTRACT

Tensions and vacillations in the institutional organization theory: a bourdieusian analysis of conceptual opposites

The purpose of this article is to analyze conceptual opposites and ambiguities inherent in the new institutionalism, which is currently the one of the most popular open system approaches in organization studies. By putting into use Bourdieu's sociological insights this paper tries to reveal the 'mental space' of this institutional perspective, that is, the possible, thinkable and sensible point of views, problems and questions that organize the practice of researchers applying the institutional perspective.

First, the paper analyzes the conceptual opposites that structure the foundational writings of the new institutional theory as the conceptual ambiguities in these 'classics' are necessarily reproduced in later research. Then it examines how the initial opposites and ambiguities are reproduced as manifest tensions and vacillations in subsequent debates concerning the definition of structure, agency and interests in institutional theory and the applicability of the institutional theory to the analysis of economic organizations and efficiency. Consequently, the structuralist reading of institutionalist writings makes it possible to reduce its many conceptual opposites to the basic dichotomies between structure vs. agency, material structure vs. symbolic structure, and rational actor model vs. institutional actor model.

Finally, this article strives to overcome the above-mentioned opposites by extending the bourdieusian conceptual system to the study of organizations. That is, by utilizing the rela-

tional mode of thinking the researcher does not observe the substantially defined elements and their supposed causal relations, instead he constructs the research objects by observing the objective and subjective relations of force between agents and organizations that are invisible to the practical agent. In other words, the researcher's examination concentrates on the dialectics between the objectified history (field, institution, social structure) and the embodied history (habitus, mental structure) brought together by agents' practices. The adoption of a bourdieusian approach does not, however, mean that the rich insights of institutional theory should be abandoned altogether, but they do need critical reinterpretation.

JOHDANTO

Organisaatioympäristöjä tarkastelevat näkökulmat eroavat sen suhteen, miten ne määrittelevät ympäristön ainekset, organisaation ja ympäristön väliset suhteet sekä organisaation toimijana. Yhtäällä organisaatioympäristö on materiaalistien ja symbolisten resurssien lähde, joka pakottaa tai mahdollistaa organisaation rakenteita ja toimintaa. Toisaalla organisaatio voi joko passiivisesti sopeutua ympäristöön tai aktiivisesti manipuloida ympäristön aineksia (Scott 1992, 25-26, 76-94). Rakenteellisessa kontingenssiteoriassa (Donaldson 1996) organisaation päätöksentekijät pyrkivät mukauttamaan organisaation rakenteen niin sanottuihin kontingenssitekijöihin, kuten strategiaan, kokoon, epävarmuuteen ja teknologiaan, jotta organisaatio sopeutuisi ympäristöönsä paremmin. Kontingenssitekijät määräävät organisaatorakenteen toimijoiden strategisista valin-

noista riippumatta (Donaldson 1996, 66-9). Resurssi-riippuvuus teoriassa (Pfeffer ja Salancik 1978) strateginen liikkeenjohto pyrkii lisäämään organisaation itsenäisyyttä vähentämällä riippuvuuksia, joita ympäristön niukat ja elintärkeät resurssit aiheuttavat. Liikkeenjohton strategisia valintoja rajoittaa organisaation sisäiset ja ulkoiset valtasuhteet. Transaktiokustannusten teoriassa (Williamson 1994; 1981) rajoitetusti rationaaliset päätöksentekijät pyrkivät maksimoimaan organisaation tehokkuuden ja minimoimaan kustannukset asettamalla organisaation transaktiot joko hierarkioiksi (organisaatiot), hybrideiksi (verkostot) tai markkinoiksi kutsuttuihin hallintarakenteisiin. Verkostoteoriassa organisaation tärkein ympäristö on sosiaaliset verkostot eli sosiaaliset ja henkilökohtaiset suhteet, joiden ominaisuudet asettavat erilaisia mahdollisuuksia ja pakkoja rationaaliselle toiminnalle. (Granovetter 1992; Powell ja Smith-Dorr 1994). Populaatioekologia (organisaatioekologia) tarkastelee erilaisten organisaatiomuotojen (lajien) muodostamien populaatioiden syntymistä, lisääntymistä ja kuolemista pitkänä ajanjaksoina. Organisaatioympäristö valitsee joitain lajeja selviytymään sen perusteella, miten hyvin lajien ominaisuudet sopivat yhteen ympäristön tarjoamien elinmahdollisuuksien kanssa. (Baum 1996; Hannan ja Freeman 1981) Uudessa institutionalismissa organisaatiot pyrkivät rutiinomaisesti omaksumaan institutionaalisen ympäristön osoittamat sosiaalisesti legitimit organisoitumisen mallit ja näin lisäävät menestymisen mahdollisuuksiaan (DiMaggio ja Powell 1983, 1991; Meyer ja Rowan 1981).

Kun edellisiä avoimen järjestelmän teorioita lukee bourdieulaisten sosiologian näkökulmasta, niin havaitsee, miten teoriat erottavat käsitteelliset perusosat toisistaan, määrittelevät ne substantiaalisesti ja tarkastelevat perusosien välisiä vaikutussuhteita. Perusosien määrittely ja vaikutussuhteiden tarkastelu asettaa avoimen järjestelmän teorioille mahdolliset näkökulmat ja ajateltavissa olevat käsitteelliset luokitukset, joiden avulla nimetään kilpailevia koulukuntia (vrt. Bourdieu 1987, 814-6). Näkökulmia erottelevat perustavat vastakkaisuudet ovat rakenne vs. toimija, materiaallinen rakenne vs. symbolinen rakenne ja rationaalinen toimija vs. institutionaalinen toimija. Nämä itsestään selvät ja viralliset vastinparit muodostavat teoreettisen koordinaattiston, joka jäsentää tutkijoiden ajattelua ja näkyy

homologisina vastakkaisuuksina heidän kirjoituksissaan ja kannanotoissaan. Organisaatiotutkijan pitää ottaa kantaa kyseisen koordinaattiston vastinpareihin ja hänen on sijoitettava itsensä sen johonkin pisteeseen (vrt. Bourdieu 1990a, 271-83) Käsitteellisiin luokituksiin, erotteluihin ja vastakohtiin liittyvät näkökulmat muodostavat tutkijoiden jakaman symbolisen rakenteen, kaikki mahdolliset ja ajateltavissa olevat näkökulmat, joihin teoreettiset kiistat ja toisistaan erottautumaan pyrkivät koulukunnat kulminoituvat. Sitoutuminen tietyn dikotomian toiseen puoleen tunnustetaan 'järkeväksi' myös vastakkaiseen puoleen sitoutuneen tutkijan toimesta, koska asettaessaan tutkimuksen kognitiiviset rajat, vastakohtaiset parit määrittelevät myös tieteellisen keskustelun legitimit teemat, joiden ulkopuolelle sijoittuva näkökulma tuomitaan helposti järjettömäksi tai mahdottomaksi (vrt. Bourdieu 2000, 99-102) Vaikka käsitteelliset luokitukset ja kilpailevat näkökulmat muodostavat jännitteisiä vastakohtia, niin ne myös täydentävät toisiaan ja ovat siinä määrin toisistaan riippuvaisia, että niiden sisältö näyttää syntyvän lähes yksinomaan näkökulmien keskinäisestä suhteesta. (vrt. Bourdieu 2000, 101; Bourdieu 1987, 824-5)

Käsitteellisten elementtien näkeminen substantiaalisina olemuksina, joilla on itsenäinen luonne ja kyky vaikuttaa toiseen elementtiin johtaa horjuvuuksiin tutkijoiden teoreettisissa ratkaisuissa ja empiirisissä tutkimusasetelmissä, jotka ilmenivät alati toistuvina olemusten määrittelyä ja keskinäistä määräytyvyyttä koskevana kysymyksenä. Mistä rakenne koostuu? Mikä on toimijan luonne? Millainen on materiaallisen ja symbolisen rakenteen suhde? Määräkö toimija rakenteen vai päinvastoin? Organisaatiotutkimuksessa substantiaaliset määrittelyt yhdessä vaikeasti vältettävien kielellisten ilmausten kanssa ('organisaatio toimii ...', 'organisaation ilmapiiri on ...') luo määrätystä ihmisjoukosta todellisen historiallisen ja intentionaalisen subjektin. Joskus horjuvuus näkyy jopa samassa kirjoituksessa: sosiaalista järjestystä selitettäessä toiminta on rakenteiden määräämää, mutta rakenteellisia muutoksia selitetään sosiaalisista hitausvoimista vapaiden rationaalisten toimijoiden valintoina.

Tässä kirjoituksessa tarkastellaan bourdieulaisten sosiologian näkökulman avulla niitä käsitteellisiä vastakohtia, jännitteitä ja horjuvuuksia, joita ilmenee 'uudessa institutionalismissa', joka on ollut eräs viime vuosien suosituimpia avoi-

men järjestelmän organisaatioteorioita (Mizruchi ja Fein 1999). Uuteen institutionalismiin kuuluu kolme suuntausta, joiden synty voidaan yhdistää kolmeen artikkeliin. 'Strukturalistinen' lukutapa paljastaa näissä kirjoituksissa useita käsitteellisiä jännitteitä ja horjuvuuksia, jotka näyttävät palautuvan rakenne- ja toimijaselitysten, materiaalisen ja symbolisen rakenteen ja rationaalisen ja institutionaalisen toimijamallin välisiin perusvastakohtiin. Kirjoituksen ensimmäisen osan alussa tarkastellaan lähemmin John Meyerin ja Brian Rowanin artikkelia 'Institutional organizations: formal structure as myth and ceremony' (1981)) sekä Paul DiMaggion ja Walter Powellin artikkelia 'The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields' (1983), koska nojautuessaan institutionalismiin "klassisiin" kirjoituksiin myöhempi institutionaalinen organisaatiotutkimus välttämättä toistaa niissä olevat käsitteelliset erottelut, vastakkaisuudet ja horjuvuudet. Uuden institutionalismin kolmas 'klassinen' kirjoitus (Zucker 1991) jätetään analyysin ulkopuolelle, koska siinä ei tarkastella organisaation ja ympäristön välisiä suhteita, vaan keskitytään organisaation sisäisiin kognitiivisiin ja symbolisiin prosesseihin². Klassikoiden esittelyn jälkeen tarkastellaan, kuinka käsitteelliset vastakkaisuudet, jännitteet ja horjuvuudet ovat ilmenneet myöhemmissä institutionaalisisissa tutkimuksissa ja keskusteluissa, jotka koskevat rakennetta, toimijaa ja intressiä sekä institutionaalisen teorian soveltuvuutta taloudellisten organisaatioiden ja tehokkuuden tutkimiseen³. Artikkelin lopussa uuden institutionalismin käsitteelliset vastakkaisuudet ja horjuvuudet pyritään ohittamaan bourdieulaisen sosiologian relationaalisella tarkastelulla, joka kohdistuu käytännöllisten toimijoiden ja instituutioiden välisiin näkymättömiin, gravitaation kaltaisiin objektiivisiin ja subjektiivisiin voimasuhteisiin. Tällöin tutkijan katse kiinnittyy käytäntöjen kautta tapahtuvaan objektiivoituneen historian (instituutio, sosiaalinen rakenne, kenttä) ja ruumiillistuneen historian (habitus, mentaalinen rakenne) väliseen dialektiikkaan. (Bourdieu 1990b, 126-8, 191-2; Bourdieu ja Wacquant 1992, 97)

Organisaatiotutkimuksen uusi institutionalismi ei ole ainoa institutionaaliseksi itseään kutsuva lähestymistapa⁴. Nykyisiä tarkasteluja yhdistää käsitys, että instituutiot ovat toimintaa mahdollistavia tai rajoittavia sääntöjä tai vakiintuneita ja yleistyneitä toimintamalleja, joiden seurauk-

sena sosiaalinen toiminta saa järjestäytyneitä ja säännönmukaisia muotoja. Instituutioiden tutkimuksessa voidaan erotella erilaisia teoreettisia lähestymistapoja sen perusteella, miten niissä käsitetään instituutioiden sisältö, toimijoiden luonto sekä mekanismit, joiden kautta instituutiot luovat sosiaalista järjestystä (Houtsonen 2000a ja 2000b). Taloustieteissä ja sosiologisissa rationaalisen valinnan teorioissa instituutioita pidetään regulatiivisina rakenteita, jotka toimijan ulkopuolella olevina materiaalisina sääntöinä ja kontrollijärjestelminä asettavat rationaaliselle ja itsekkäälle toimijalle pakkoja. Tehdessään rationaalisen valinnan vaihtoehtojen välillä toimija arvioi myös instituutioiden asettamat kustannukset ja hyödyt. Regulatiiviset rakenteet tuottavat sosiaalista järjestystä, jos toimijan laskelmat osoittavat instituutioiden määräysten noudattamisesta olevan enemmän hyötyä kuin haittaa (Brinton ja Nee 1998; Ellickson 1994, 1998; Scott 1995, 33-37)

Rakenteellis-funktionalistisessa sosiologiassa instituutioita pidetään kollektiivisina rakenteina, yhteisön moraalisisina ja normatiivisina uskomuksina. Instituutiot ovat ensisijaisesti toimijan ulkopuolella olevia pakottavia voimia, mutta sosialisointia myötä niistä tulee osa yksilön sisäistä tajuntaa, jolloin ne koetaan enemmän ihanteina kuin velvollisuuksina. (Durkheim 1977, 33-42) Instituutiot osoittavat, mitä tavoitteita ja keinoja yhteisössä pidetään hyvinä, oikeina ja arvokkaina. Sosiaalinen järjestys syntyy, jos toimijan omat tavoitteet ovat harmoniassa yhteisön odotusten kanssa. Yhteisö voi tukea sosiaalista järjestystä erilaisiin kontrolli- ja sanktiomekanismeihin, jos yhteisön jäsen poikkeaa kollektiivisistä odotuksista ja ihanteista (Scott 1995, 37-41; Zucker 1991, 84).

Konstruktivistinen sosiologia tarkastelee instituutioita kognitiivisina ja symbolisina tietorakenteina, jotka ovat toimijaan nähden ensisijaisesti ulkoisia, mutta oppimisen kautta sisäistettyjä kategorioita ja tyypifikaatioita, jotka konstituivat toimijalle sosiaalisen todellisuuden luonteen. Instituutiot ovat yhteisön jakamia itsestään selviä ymmärtämisen välineitä, joilla yhteisön jäsenet määrittelevät toimijoita, intressejä, tilanteita ja tekoja. Instituutio tuottaa sosiaalista järjestystä osoittamalla pelkällä olemassaolollaan, mikä on mielekästä, järkevää ja luonnollista toimintaa. Sanktioiden käyttäminen merkitsee, ettei toimintamuoto ole vakiintunut instituutioksi. Uuden insti-

tutionaalisen organisaatioteorian valtavirta on lähellä konstruktivistista lähestymistapaa. (Berger ja Luckmann 1994; Jepperson 1991; Scott 1995, 40-45; Zucker 1991).

ORGANISAATION MUODOLLINEN RAKENNE RATIONAALISENA MYYTINÄ JA SEREMONIANA

Meyer ja Rowan (1981) haastavat aikaisemmat selitykset organisaatioiden rakenteen synnystä ja tehtävistä. Weberiläisessä byrokratioteoriassa organisaatorakenne on väline, jolla koordinoitua rationaalisesti organisaatioiden muuten hajanaisia toimintoja. Taloustieteellisessä rationaalisen valinnan teoriassa organisaatorakenne ratkaisee tehokkaasti organisaatioiden taloudellisia ongelmia. Marxilaisissa ja kriittisissä tarkasteluissa organisaatioiden rakenne on väline, jolla liikkeenjohto ja omistajat kontrolloivat tuotannollista toimintaa. Edelliset selitysmallit perustuvat oletukselle organisaatorakenteen materiaalisesta funktiosta, jonka täytyminen riippuu siitä, toteutuvatko muodolliset säännöt organisaation todellisessa toiminnassa. Meyerin ja Rowanin mukaan muodollisella rakenteella on myös symbolinen funktio, joka voi täytyä, vaikka muodollinen rakenne ei toteutuisikaan täydellisesti organisaation toiminnassa. (ibid., 530-3)

Tämä johtuu siitä, ettei organisaatioiden muodollinen rakenne kehity ainoastaan työn tehokkaan organisoimisen ja kontrollin tarpeesta. Organisaatioiden muodolliset rakenteet ilmaisevat myös laajalle levinneitä käsityksiä sosiaalisen todellisuuden luonteesta. Organisaatioilla on myös symbolinen ympäristö, joka koostuu erilaisista vastavuoroisten tyypifikaatioiden luokituksista (Berger ja Luckmann 1994) eli institutionaalisista säännöistä ja uskomuksista. Institutionaaliset säännöt ovat usein normatiivisia velvollisuuksia, mutta ne esiintyvät tavallisesti myös itsestään selvinä kognitiivisina kategorioina, sosiaalisina tosiasioina, jotka tarjoavat valmiita malleja rakenteiden ja toimintojen organisoimiselle. Ollakseen sosiaalisesti legitimi organisaation on omaksuttava institutionaalisen ympäristön tarjoamat sosiaalisen todellisuuden määritelmät ja luokitukset (ibid., 532-3).

Meyerin ja Rowanin (1981, 533-4) mukaan modernissa maailmassa institutionaaliset säännöt ovat rationaalisia myyttejä, jotka ilmenevät

politiikan, tieteen, ja koulutusjärjestelmien antamisessa todellisuutta koskevissa määräyksissä ja määritelmässä. Institutionaaliset säännöt ovat rationaalisia, koska osoittavat sosiaalisesti hyväksytyt päämäärät, kuten tasa-arvon, demokratian ja hyvinvoinnin sekä legitimit keinot, joilla päämääriin voi pyrkiä. Institutionaaliset säännöt ovat myyttejä, koska ne ovat yksittäisiin toimijoihin nähden ulkoisia, objektiivisia ja pakottavia. Niiden legitimitteetti on itsestään selvä, eikä niiden tehokkuutta ja vaikuttavuutta voida yksiselitteisesti ja kiistattomasti testata. (ks. myös Meyer ja Scott 1992a; Scott ja Meyer 1994a)

Institutionaalisten sääntöjen legitimit päämäärät ja keinot objektivoiduivat yleiseen mielipiteeseen, lakeihin ja ammattikuntien ideologioihin, koskemaan esimerkiksi työturvallisuutta, ympäristönsuojelua, tasa-arvoa ja tuoteturvallisuutta, josta ne omaksutaan organisaatioiden muodollisiin rakenteisiin toimintamalleina, työtehtävinä, nimikkeinä ja osastoina. (ibid., 534-5) Sopeutukseen institutionaalisen ympäristön vaatimuksiin organisaatiot voivat osoittaa olevansa rationaalisia ja vastuuntuntoisia toimijoita. Sosiaalisesti legitimiin järjestelyjen omaksuminen vahvistaa organisaatioiden saamaa sosiaalista arvostusta, lisää niiden resursseja ja mahdollisuuksia menestyä. (ibid., 539-43)

Omaksuessaan rationaaliset myytit osaksi rakennettaan organisaatioista tulee isomorfisia institutionaalisen ympäristönsä kanssa (ibid., 536-57). Tärkeä tekijä isomorfismissa on organisaation rakenteiden kuvaaminen ja perusteleminen legitimiillä kielellä. Legitiimin sanaston omaksuneen organisaation oletetaan sopeutuneen institutionaalisiin sääntöihin. Tällaisen organisaation oletetaan tavoittelevan kollektiivisesti arvostettuja päämääriä sosiaalisesti hyväksyttävillä keinoilla. Organisaatioihin, jotka eivät kuvaa itseään sosiaalisesti legitimiillä sanastolla kohdistetaan ulko- ja sisäpuolista kritiikkiä. (ibid., 539-40)

Organisaatioihin kohdistuu myös ns. teknisen ympäristön vaatimuksia, koska organisaatioita arvioidaan myös toiminnan tehokkuuden perusteella (Meyer ym. 1992, 46-7; Scott ja Meyer 1992, 140; Scott 1992, 132-141). Institutionaalisen ympäristön vaatima legitimitteetti voi kuitenkin olla ristiriidassa teknisen ympäristön vaatiman tehokkuuden kanssa. Institutionaalisen ympäristön vaatiman sosiaalisesti legitimiin toimintamallin omaksuminen voi vaikeuttaa tuotteiden

ja palvelujen tehokasta tuottamista. Jos teknisen ja institutionaalisen ympäristön vaatimukset ovat ristiriidassa, niin organisaatiot pyrkivät ensisijaisesti täyttämään tehokkuuden vaatimukset. Ristiriitatilanteessa institutionaalisiin sääntöihin sopeudutaan seremoniaalisesti ja niiden haitallinen vaikutus tuotannolliseen toimintaan estetään erottamalla muodollinen rakenne todellisista työtehtävistä. Organisaatioon kohdistuva sosiaalinen arviointi ohjataan kohdistumaan vain sen näkyville asetettuun muodolliseen rakenteeseen. (ibid., 545-50).

Meyerin ja Rowanin (1981) perustamasta näkökulmasta institutionaalista ympäristöä tarkastellaan symbolisena aineksena, jonka sisältönä on erilaiset rationaaliset myytit, uskomukset ja säännöt. Institutionalisaatio on länsimaisen kulttuurin laajan historiallisen rationalisaatioprosessin lopputuloksena syntynyt vakiintunut tila, joka konkretisoituu lakeihin ja ammatillisiin ideologioihin. Institutionalisaatiota ei tarkastella joidenkin organisaatioiden muodostamaan rajattuun tilaan kuuluvana dynaamisena prosessi, jossa tiettyjen sosiaalisten toimijoiden intressidonnaisten toimien kautta tuotetut järjestelyt yleistyvät itsestään selviksi organisoitumisen malleiksi (DiMaggio ja Powell 1983; Tolbert ja Zucker 1996, 175; Zucker 1991, 104).

Meyerin ja Rowanin (1981) artikkeli kuljettaa useita käsitteellisiä vastakohtaisuuksia, ambivalensseja ja horjuvuksia. Institutionaaliset säännöt esitetään pääasiassa itsestään selvinä, yleistyneinä ja vakiintuneina kognitiivisia kategorioina ja uskomuksina, mutta ne ilmenevät myös toimijoiden tiedostamina normatiivisina ja oikeudellisina sääntöinä. Kirjoittajat tarkastelevat toimijuutta lähinnä organisaation näkökulmasta, mutta viittaavat myös muihin toimijoihin, kuten valtioon, ammattiryhmiin ja julkiseen mielipiteeseen. Organisaatiotoimijoiden nähdään pääsääntöisesti toteuttavat suhteellisen passiivisesti institutionaalisen ympäristön normatiivisia tai kognitiivisia sääntöjä, mutta puhuessaan rakenteen seremoniaalisesta käytöstä organisaatiot näyttävätkin hyvin aktiivisilta ja kykeneviltä strategisesti manipuloimaan symbolisia sääntöjä. Pitäessään organisaatioita, ammattiryhmiä, valtiota ja yleistä mielipidettä passiivisina tai aktiivisina toimijoina, kirjoittajat tekevät niistä tahtovia ja tietäviä subjekteja. Meyerin ja Rowanin (1981) institutionaalisen teorian sisältö näyttää syntyvän yhtä paljolti niistä teoreettisista näkökulmista - rationaaliset,

materiaaliset ja normatiiviset toimija- ja rakenne-teoriat - joita vastaan kirjoitus on implisiittisesti tai eksplisiittisesti rakennettu, kuin siinä esitetyistä 'uutuuksista'. Kirjoittajien käytännöllisen järjen mentaalista koordinaatistoa jäsentää toisiaan täydentävät ja sisällöllisesti toisistaan riippuvat käsitteelliset vastakohtaparit, kuten toimija vs. rakenne, rationaalinen vs. normatiivinen, aktiivinen vs. passiivinen, tehokkuus vs. legitimaatio, materiaallinen vs. symbolinen, jotka muodostavat institutionaalisen teorian kognitiiviset rajat.

Käsitteellisiä vastakohtaisuuksia on yritetty sovitella, luokitella, yhdistellä ja hylätä, mutta niiden sisältämät ambivalenssit, jännitteet ja horjuvuudet näyttävät toistuvan samankaltaisina myöhemmissä Meyerin ja Rowanin (1981) artikkeliin nojautuvissa institutionaalisisissa kirjoituksissa. Meyerilaisen näkökulman omaksumineet tutkijat ovat tarkastelleet, mitä merkitystä länsimaisella rationaalisella maailmankuvalla, valtiolla, tieteellä ja ammattikunnilla on organisaatioiden rakenteiden ja toiminnan kannalta, jättäen tavallisesti konkreettiset toimijat ja heidän intressit taka-alalle. (ks. Meyer ja Scott 1992a; Scott ja Meyer 1994a; Thomas ym. 1987) Tutkimukset, jotka ovat kiinnostuneet siitä, miten institutionaalisen ympäristön symboliset säännöt ja uskomukset konkretisoituvat organisaatioille esitettyinä vaatimuksina tarkastelevat usein organisaatioihin kohdistettua valtiollista lainsäädäntöä. Nämä tutkimukset näyttävät horjuvan erilaisten näkökulmien ja käsitteellisten vastakohtien välillä, kykenemättä päättämään sitä, ovatko toimijat rationaalisia vai institutionaalisia, säännöt normatiivisia vai kognitiivisia ja organisaatorakenteet legitiimejä vai tehokkaita. (Dobbin ym. 1993; Edelman 1990, 1992; Sutton ym. 1994; Sutton ja Dobbin 1996) Yhteistä näille 'meyerilaisille' tutkimuksille on keskittyminen instituutioiden ja rakenteiden symbolisiin ominaisuuksiin, toimijoiden resurssien ja intressien sekä rakenteen materiaallisen oluttuvuuden kustannuksella.

INSTITUTIONALISAATIO ORGANISAATIOKENTÄSSÄ

DiMaggio ja Powell (1983) tarkastelevat, miten institutionalisaatio organisaatiokentän⁵ sosiaalisen mekanismina tuottaa organisaatioiden rakenteellista homogenisoitumista. Organisaatiarakenteiden homogenisoitumista selittää kil-

pailun ja tehokkuuden ohella organisaatiokentän rakenteistumiseen liittyvät pakottavat, normatiiviset ja kognitiivisilla mekanismit, joita ohjaa valtio, ammattikunnat ja vaikutusvaltaiset organisaatiot. (ibid., 147)

Organisaatiokentän rakenteen⁶ suhteellinen vakaantuminen ilmenee neljällä ulottuvuudella: organisaatioiden välinen vuorovaikutus tiivistyy, valta- ja yhteistyösuhteet vakiintuvat, kenttää koskevan informaation määrä kasvaa ja toimijat tulevat tietoisemmaksi toisistaan ja ainutlaatuisesta toimintapiiristään. Kehityshistoriansa alkuvaiheessa organisaatiokenttä voi sisältää hyvin erilaisia organisoitumisen malleja, mutta rakenteistunut kenttä on verrattain vakaa toimintaympäristö, joka rajoittaa toimijoiden myöhempiä valintoja. Rakenteistuneilla organisaatiokentillä isomorfiset mekanismit huolehtivat siitä, että yksittäisten organisaatioiden rationaaliset pyrkimykset eivät lisää organisaatorakenteiden erilaisuutta, vaan erilaisuus vähenee. (ibid., 148-9)

Kilpailullinen isomorfismi tarkoittaa markkina-kilpailun aikaansaamaa organisaatioiden samankaltaistumista. Institutionaalinen isomorfismi tarkoittaa erilaisia institutionaalisia mekanismeja, joiden seurauksena samoissa poliittisissa ja sosiaalisissa olosuhteissa olevat organisaatiot alkavat muistuttaa toinen toisiaan. Isomorfismin kaksi ulottuvuutta voidaan erottaa sen perusteella, että organisaatiot eivät ainoastaan kilpaile tehokkuudesta taloudellisilla markkinoilla, vaan ne tavoittelevat myös poliittista arvovaltaa ja sosiaalista legitimitettä. (ibid. 149-50; vrt. Meyer ym. 1992, 46-7; Scott ja Meyer 1992, 140; Scott 1992, 132-141)

Institutionaalinen isomorfinen vaikuttaa kolmen analyttisen mekanismin kautta, joita ei voi aina empirisesti erottaa toisistaan. Pakottava isomorfismi käsittää organisaation kohtaamat yleiset poliittiset ja kulttuuriset odotukset sekä muiden organisaatioiden asettamat vaatimukset. Määrätyn rakenteellisen järjestelyn omaksuminen voi johtua julkisen mielipiteen esittämistä epäsuorista vaatimuksista tai jonkin toisen organisaation suorista määräyksistä, johon organisaatio on suorassa valta- ja riippuvuussuhteessa. Organisaation rakenteellinen muutos voi johtua valtion säättämästä laista, toimialan järjestön teknisistä standardeista tai päämiehen alihankkijalleen esittämistä tuotannollisista vaatimuksista (ibid., 150-1; vrt. Pfeffer ja Salancik 1978)

Mimeettinen isomorfismi johtuu organisaatioi-

den pyrkimyksistä vähentää epävarmuuksia, joita aiheuttaa uusi teknologia, epäselvät toimintapäämäärät ja ympäristön symbolien monitulkintaisuus. Epävarmassa tilanteessa organisaatio matkii muiden organisaatioiden omaksumia ratkaisuja, joiden uskotaan tai toivotaan olevan sosiaalisesti legitimejä. Matkiminen voi olla edullisempaa ja turvallisempaa, kuin uusien ratkaisujen kehittäminen. Sosiaalisesti legitimiin ratkaisun omaksuminen on symbolinen viesti organisaation sisälle ja ulos. (DiMaggio ja Powell 1983, 151-2; vrt. Meyer ja Rowan 1981, 539-40)

Normatiivinen isomorfismi liittyy ammattiryhmien pyrkimykseen määritellä työnsä ehdot, kontrolloida koulutustaan, luoda ammatilleen kognitiivinen perusta ja oikeuttaa ammatillinen autonomiansa. Muodollinen koulutus ja tieteellinen tutkimus luovat ammattikuntien kognitiivisen perustan, jota ylläpidetään ja vahvistetaan ammatillisissa järjestöissä ja verkostoissa. Muodollinen koulutus ja ammatilliset järjestöt myös määrittelevät ja ylläpitävät ammattikunnan toimintanormeja ja sosiaalistavat jäsenensä niihin. Nämä mekanismit tuottavat eri organisaatiokentille maailmakuvaltaan samankaltaisia toimijoita, jotka erityistaitojensa takia hoitavat samanlaisia organisatorisia tehtäviä. Jos organisaation johto kuuluu samaan ammattikuntaan, niin heidän käsityksensä päätöksenteosta ja erilaisten järjestelyjen legitimeiteistä on samankaltainen. (ibid., 152-3; vrt. Fligstein 1985, 1991) Organisaatioiden ammattimaistuminen tapahtuu yhtä aikaa organisaatiokentän rakenteistumisen kanssa. Ammattikuntien sisäinen ja keskinäinen vuorovaikutus tuottaa organisaatiokentälle stushierarkioita, jotka asettavat ammattikunnat, organisatoriset tehtävät ja organisaatiot arvo- ja vaikutusvallaltaan erilaisiin asemiin. (DiMaggio ja Powell 1983, 153)

DiMaggion ja Powellin (1983, 153) mukaan isomorfisten mekanismien tuottama homogenisoituminen voi olla myös funktionaalisesti hyödyllistä ja tehokkuutta lisäävää. Samankaltaiset organisatoriset järjestelyt helpottavat organisaatioiden vuorovaikutusta ja standardisoidun työvoiman hankintaa, parantavat sopeutumista erilaisiin hallinnollisiin luokituksiin ja osoittavat sopeutumista sosiaalisesti legitimeihin sääntöihin. 'Meyeriläisestä' näkökulmasta poiketen institutionalisatiota (legitimaatioita) ja kilpailua (tehokkuutta) ei siten pidetä täysin vastakkaisina mekanismeina. Lähtökohta on oikeansuuntainen, sillä vaikka

rationaalisen valinnan sosiologioissa institutionaalisten sääntöjen konteksti rajoittaa rationaalista valintaa, niin itse tehokkaita instituutionaalista sääntöjä koskevan kilpailun katsotaan voivan tapahtua ikään kuin instituutionaalisisessa tyhjiössä (Hechter 1990, 14-6; Nee ja Ingram 1998, 25-33). Kilpailu itsessään ei voi lisätä tehokkuutta, koska kaikki taloudellinen kilpailu on uppoutunut instituutionaalisiin sääntöihin (Granovetter 1992). Esimerkiksi taloudellinen kilpailu modernissa kapitalistisessa markkinataloudessa perustuu useisiin normatiivisiin ja kognitiivisiin sääntöihin. (Baker ym. 1998; Fligstein 1996; Fligstein ja Mara-Drita 1996; Swedberg 1998; Weber 1978) On myös muistettava, että kilpailu, tehokkuus ja niihin liittyvät intressit on saavat eri merkityksen, riippuen siitä tarkastelemmeko niitä esimerkiksi talouden, taiteen tai tieteen logiikasta käsin (ks. Bourdieu 2000, 96-102, Bourdieu ja Wacquant 1992, 115-20).

DiMaggio ja Powell (1983, 157) kritisoivat Meyerin ja Rowanin (1981) siitä, etteivät nämä kysy kenen intressejä instituutionalisoituneet rakenteet, toimintamallit ja säännöt palvelevat? Kenellä on riittävästi kompetensseja ja valtaa määrittellä ja määrätä legitimeinä pidettyjä organisatorisia järjestelyjä? DiMaggion ja Powellin (1983) näkökulmassa instituutionalisaatiota tarkastellaan dynaamisena prosessina, eikä ainoastaan symbolisen ympäristön vakiintuneena ominaisuutena tai tilana. Heidän mukaansa instituutioiden luominen, leviämisen ja uusintaminen on seuraus konkreettisten toimijoiden intressisidonnaisista kamppailusta. DiMaggio ja Powell (1983) pyrkivät tarkastelemaan toimijoiden intressejä ja valtaa myös rakenteellisesti, mutta he horjuvat rakenne- ja toimijaselitysten ja rakenteen symbolisen ja materiaalsen ulottuvuuden välillä. Heidän mukaansa toimijoiden intressit ja valta on sidottu toimijoiden rakenteelliseen asemaan, jota määrittelee epätasaisesti jakautuneet materiaalsit resurssit. Vaikka he katsovat, että isomorfiset mekanismit sisältävät symbolisia aineksia, normatiivisia ja kognitiivisia sääntöjä, niin he eivät kuitenkaan kysy, miten symbolit, uskomukset, luokitukset ja eri toiminta-alueiden logiikka konstituivat toimijoiden intressejä, resursseja ja 'vaikuttavat' instituutionaalisten prosessien lopputulokseen. DiMaggion ja Powellin (1983) kritiikki osuu kohdalleen, kohdistuessaan vain niihin painotuksiin, joilla Meyer ja Rowan (1981) pyrkivät erottautumaan aikaisemmista organisaatioteori-

oista. Huolellinen tarkastelu kuitenkin osoittaa, että Meyerin ja Rowanin (1981) kirjoitus sisältää, ainakin implisiittisesti, myös näkökohtia, joiden puuttumisesta sitä kritisoidaan.

KYSYMYS RAKENTEESTA, TOIMIJASTA JA INTRESSEISTÄ

Kysymykset toimija- ja rakenneselitysten suhteesta, toimijoiden intressien määrittelystä ja rakenteen materiaalisesta ja symbolisesta ulottuvuudesta ovat jäsentäneet instituutionaalisen teorian myöhempää tutkimusta ja keskustelua. Vaikka ankarimmat kriitikot, kuten Hirsch (1997), pitävät uutta instituutionalismia teoriana, joka ei tarkastele sosiaalista rakennetta, valtaa ja toimijoiden välistä kamppailua, niin todellisuudessa nämä seikat ovat saaneet erilaisia painotuksia instituutionaalisen organisaatiotutkimuksen eri suuntauksissa. (ks. Meyer ja Scott 1992a; Powell ja DiMaggio 1991; Scott ja Christensen 1995; Scott ja Meyer 1994a; Scott 1995). Suuntaukset, jotka painottavat toimijoiden intressejä, valtaa ja kamppailuja nojautuvat erityisesti DiMaggion ja Powellin (1983) käsityksiin pakottavasta tai normatiivisesta isomorfismista. Sosiaalinen rakenne epätasaisesti jakautuneina materiaalisina resursseina määrittää toimijoiden intressejä ja mahdollisuuksia osallistua kamppailuun. Organisaatiot ja muut toimijat nähdään kykeneviksi manipuloimaan instituutionaalisen ympäristön symbolisia aineksia ja vaikuttamaan muihin toimijoihin. (Powell 1991, 194). Ilmeisesti DiMaggion ja Powellin (1983) pakottavan ja normatiivisen isomorfismin katsotaan tarjoavan paremmat lähtökohdat intressien, vallan ja kamppailun tutkimiseen kuin mimeettisen isomorfismin tai Meyerin ja Rowanin (1981) tarkastelujen toimijoiden yhteisesti jakamista sosiaalisen todellisuuden symbolisista ja kognitiivisista määritelmistä⁷. Periaatteessa mikään ei estäisi analysoimasta symbolisen ja kognitiivisen aineksen yhteyttä intresseihin, valtaan ja ristiriitoihin esimerkiksi legitimiin luokitusten ja tilanteenmäärittelyjen merkityksessä. Kun symboliset merkitysjärjestelmät käsitetään jaetuksi sosiaalisiksi todellisuuden määrittelyksi, niin pitäisi myös kysyä, kuka päättää määrittelyistä, miten merkitysten legitimaatio syntyy ja miten sosiaalisen todellisuuden määrittelyt 'vaikuttavat' toimijoiden asemaan ja materiaalsiin resursseihin, joiden oletetaan

ohjaavan toimijoiden intressejä ja mahdollisuuksia. (ks. Brint ja Karabel 1991; DiMaggio 1991; DiMaggio ja Powell 1991, 30-31; Fligstein 1991) Tutkijat, jotka tarkastelevat institutionaalisen ympäristön rakenteita symbolisena aineksena korostavat kuitenkin toimijoiden samankaltaisuutta, symbolisen rakenteen ymmärrystä ja yhteisymmärrystä luovaa funktiota ja toimijoiden suhteellisen passiivista halua sopeutua institutionaalisiin sääntöihin. Rakenteen materiaalisia ominaisuuksia tarkastelevat tutkijat korostavat toimijoiden erilaisuutta, joka johtuu toimijoiden vaihtelevista sosiaalisista asemista, rooleista ja toimintaresursseista. He korostavat materiaalsen rakenteen toimintaresursseja ja intressejä luovaa funktiota ja toimijoiden pyrkimystä aktiivisesti edistää omia intressejä materiaalsen rakenteen asettamien resurssien puitteissa. Materiaalsen rakenteen tarkasteluissa toimijat alkavat muistuttaa suhteellisen rationaalisia päätöksentekijöitä, jotka pyrkivät itsekkäästi ja opportunistisesti edistämään rakenteellisen aseman määräämiä preferenssejä vapaina kaikista symbolisista määritelmistä ja oletuksista.

Erilaiset näkemykset rakenteesta, toimijasta ja intresseistä eroavat myös sen suhteen, mitä tutkijat tarkoittavat institutionalisaatiolla ja millaisilla analyysitasoilla he tarkastelevat institutionalisaatioprosesseja⁶. (ks. Scott 1995, 140-143; Suchman 1995, 39; DiMaggio ja Powell 1991, 37; Zucker 1987, 444-447; Zucker 1991, 85-88) Rakenteiden näkeminen symbolisena ja kognitiivisena aineksena yhdistyy laajojen institutionaalisten ympäristöjen, kulttuuripiirien ja maailmankuvien historialliseen tarkasteluun. Organisaatiotoimijan ainoa 'intressi' on maksua mahdollisia organisoitumisen rakenteita ja malleja, jotka auttavat osoittamaan, että organisaatio on sopeutumaan institutionaalisen ympäristön sosiaalisesti legitimeihin sääntöihin, uskomuksiin ja luokituksiin. Rakenteen määrittely materiaalsena resurssina johtaa tutkijan tarkastelemaan institutionalisaatiota jossain rajoitetussa sosiaalisessa tilassa, kuten organisaatiokentässä. Organisaatiotoimijoiden, joilla viitataan myös institutionaalisia malleja tuottaviin asiantuntijoihin, pyrkimyksenä on suhteellisen tietoinen omien etujen edistäminen manipuloimalla organisaatiokentällä olevia organisoitumisen malleja ja normatiivisia ja kognitiivisia sääntöjä.

Meyerin tutkimusryhmät ovat jatkaneet modernin länsimaisen yhteiskunnan rationaalisten

uskomusjärjestelmien ja organisaatorakenteiden välisten suhteiden tarkastelua, jossa institutionalisaatiota analysoidaan osana laajoja ja hitaasti muuttuvia symbolisen ympäristön sääntöjä ja uskomuksia⁹ (Meyer ja Scott 1992a; Scott ja Meyer 1994a; Thomas ym. 1987). Modernin länsimaisen rationalismin pitkän historian kuluessa näissä laajoista symbolisissa ympäristöissä on muotoutunut uskomuksia ja sääntöjä, jotka koskevat sosiaalisesti haluttuja päämääriä ja niiden tavoittelussa käytettäviä hyväksytyjä keinoja. Näitä rationaalisia myyttejä kannattavat maailmanjärjestykset, valtiot, koulutus- ja oikeusjärjestelmät, tieteet, professiot ja julkinen mielipide. Institutionaalisen ympäristön laajat symboliset säännöt ja uskomukset muuntuvat konkreettiseksi vaatimuksiksi esimerkiksi valtion harjoittaman politiikan ja säätämien lakien, tieteellisten tulosten ja suositusten sekä ammatillisten ryhmien ideologioiden kautta. (Meyer ja Scott 1992a; Scott ja Meyer 1994a; Thomas ym. 1987) Organisaatioiden muodollisten rakenteiden katsotaan heijastavan melko suoraan institutionaalisen ympäristön rationaalisia sääntöjä ja uskomuksia. Rationaalisiin myytteihin nojautuvia organisoitumisen malleja ei tarvitse tukea välittömällä sanktio- ja kontrollimekanismeilla, koska symboliset ja kognitiiviset mallit konstituivat organisaatioiden rakenteita ja toimijoita määrittämällä ja perustelemalla erilaisia organisaatiotyyppisiä, tehtäviä ja menettelytapoja. Organisoitumisen mallit ikään kuin kertovat, 'kuinka asiat hoidetaan'. (Berger ja Luckmann 1994, 67-72; Scott 1995, 40-5; Suchman 1995) Passiivisen toimijakuvan omaksuminen on Meyeriläisen institutionalismin paradoksi, sillä tehokkuuden ja legitimaation erottaminen ja seremoniallisen sopeutumisen myöntäminen viittaa selvästi strategiseen toimijakuvaan. Passiivinen toimijakuva on vaikeuksissa myös sen käsityksen kanssa, että organisaatioihin kohdistuu useita ristiriitaisia legitimaatiovaatimuksia kohteena. Nämä ristiriitaiset vaatimukset yhdessä niiden kanssa ristiriidassa olevien tehokkuusvaatimusten kanssa johtaa siihen, että modernien organisaatioiden rakenteelliset osat ovat vain löyhästi integroituneita, eivätkä useinkaan vaikuta organisaatioiden todellisiin työtehtäviin. Organisaatiot voivat siis päätyä tilanteeseen, jossa ne vain esittävät erilaisia sosiaalisesti legitimejä rooleja, rituaaleja ja seremonioita. (Scott ja Meyer 1994b, 2-3) DiMaggio ja Powell (1983) eivät esitä

systemaattista teoriaa valitsemansa instituutionalisaation analyysitason, organisaatiokentän, sosiaalisen rakenteen järjestäytymisen periaatteista. He olettavat, että organisaatiokentän toimijat, organisaatiot, valtio ja ammattiryhmät, sijoittuvat materiaalisessa rakenteessa vaihteleviin asemiin omistamiensa resurssien ja niihin kiinnittyvien intressien ja toimintamahdollisuuksien mukaan. Eri rakenteellisissa asemissa olevien toimijoiden voima vaikuttaa instituutionalisaatioprosesseihin vaihtelee. Valtio, vahvat yksityiset organisaatio ja voimakkaat ammatilliset ryhmät kykenevät ja haluavat vaikuttaa instituutionalisaatioprosesseihin muita enemmän. Näitä käsityksiä on myöhemmin sovellettu erityisesti pakottavaa ja normatiivista isomorfismia tarkastelevissa tutkimuksissa. Instituutionaalisen ympäristön määrittäminen konkreettisina pakkoina, normeina ja määräyksinä näyttää johtavan rakenteen materiaalisesta määrittelyyn sekä toimijoiden intressidonnaisten kamppailujen tarkasteluun. Kognitiivisia ja mimeettisiä prosesseja voisi tarkastella tiedon, kommunikaation ja ymmärtämisen ohella myös symbolisena valtana, joka voi toteutua vallan kohteen vapaaehtoisten valintojen kautta (Bourdieu 2000, 172-9). Pakottavan ja normatiivisen isomorfismin kautta tapahtunutta organisoimisen mallien instituutionalisaatiota tarkastellut tutkimus on kuitenkin keskittynyt analysoimaan, kuinka pakottavat ja normatiiviset vallaprosessit vaikuttavat aktiivisten toimijoiden intressidonnaisiin tekoihin. Mimeettisiä prosesseja tarkastellaan pääasiassa vallasta vapaina kognitiivisina prosesseina. (ks. Brint ja Karabel 1991; DiMaggio 1988 ja 1991; Fligstein 1991; Galaskiewicz 1991; Mizruchi ja Fine 1999)

Keskustelu toimijoiden intresseistä kiihtyi DiMaggion (1988) esitettyä väitteet, että normatiivisten ja kognitiivisten sääntöjen yksimielisen ja itsestään selvän sisäistämisen korostaminen inhimillisen toiminnan selittämisessä jättää instituutionaalissa teoriassa toimijoiden intressit liian vähälle huomiolle. Laajoja symbolisia ympäristöjä tarkastelevat tutkijat eivät kuitenkaan myönnä unohtaneensa intressien ohjaamaa ja päämääriä tavoittelevaa toimintaa. Omien sanojensa mukaan he haluavat korostaa toimijoiden, päämäärien ja intressien olevan aina instituutionaalisesti määriteltyjä ja legitimoituja. Symbolisesta ympäristöstä vapaata sosiaalista tilaa ei ole olemassa, vaan instituutionaaliset säännöt määrittelevät aina toimijoita, intressejä, päämääriä ja

keinoja. (Friedland ja Alford 1991; Scott 1987, 508) DiMaggion (1988) esittämät ajatukset lähenevät heidän mukaansa rationaalisen vallan teoriaa: toimijoiden universaalina intressinä nähdään valta ja vauraus, joita he pyrkivät tavoittelemaan hallussaan olevien materiaalisten resurssien luomien mahdollisuuksien puitteissa. Lähempi tarkastelu osoittaa kuitenkin, että useimmat materiaaliin intresseihin liittyvät kategoriat, päämäärät ja keinot, kuten taloudellisen voiton tavoittelu ja laskeminen, ovat kulttuurisesti ja poliittisesti konstruoituja merkityksiä, jotka konkretisoituvat rahajärjestelmään, verolakeihin ja kirjanpidon menettelytapoihin. Materiaaliin intressejä tavoitellaan kulttuuristen kategorioiden avulla ja näiden kategorioiden muutokset voivat vaikuttaa suoraan siihen, millaisiksi preferenssit muodostuvat, ketkä voittoja voivat tavoitella ja millä keinoilla taloudellista hyötyä voidaan tavoitella. Vallan ja intressien materiaaliset muutokset ovat yhteydessä vallan ja intressien määrittelyjen ja merkitysten muutoksiin. (Friedland ja Alford 1991, 244-246) DiMaggio on kuitenkin oikeassa kun hän sanoo, että intressien kulttuurisen määrittämisen toteaminen ei riitä, vaan on myös tutkittava, kuinka, miksi ja kenen toimesta instituutionaalinen muutos tapahtuu (DiMaggio ja Powell 1991, 29).

Instituutioiden symbolisia aineksia korostavat tutkijat korostavat myös sitä, kuinka instituutionaalisen ympäristön säännöt ja uskomukset voivat luoda suoraan toimijaluokkia ja intressejä tarjoamalla kollektiivisia ja kulttuurisia merkitysrakenteita. Heidän mukaansa uusi instituutionaalinen teoria eroaa muista avoimen järjestelmän teorioista tarkastelemalla organisaatioiden ympäristöä muunakin kuin materiaalisena kannustinrakenteena, joita kulttuurisista määritelmistä vapaat 'konkreetiset' toimijat voivat manipuloida edistääkseen 'todellisia' intressejään. (Scott ja Meyer 1994b, 4-5) Meyer ja Scott (1992b) väittävät, ettei instituutioiden alkuperä ole 'puhtaissa' toimijoissa tai 'puhtaissa' intresseissä, koska toimijat ovat aina instituutionaalisten sääntöjen ja uskusten määrittämiä, instituutionalisaatioprosessit ovat itsessään instituutionalisoituneita ja instituutionalisaatioprosesseihin liittyvät poliittiset ja kulttuuriset skeemat voivat vaikuttaa jopa suoraan organisaatioihin, ilman konkretisoitumista vaatimuksina valtion lainsäädäntöön tai ammattiryhmien normeihin (ibid., 3-4). Tällaisia kulttuurisia skeemoja on länsimaiset käsitykset 'yksilöstä',

'kansalaisesta', 'demokratiasta', 'hyvinvoinnista' ja 'tasa-arvosta' (Meyer 1987; Meyer ym. 1987), joiden ilmentymiä me löydämme esimerkiksi organisaatioiden henkilöstöhallinnon rakenteellisissa järjestelyissä (Scott ja Meyer 1994c). Näiden laajojen kulttuuristen skeemojen alkuperä ei löydy joidenkin konkreettisten yksilöiden tai organisaatioiden tarkoituksellisesta toiminnasta (Meyer ja Scott 1992b, 4).

Institutionaalisen organisaatioteoriasta erotetaan kaksi suuntausta: laajan institutionaalisen ympäristön symbolista sisältöä ja suoria vaikutuksia painottava suuntaus ja institutionaalisuutuneiden organisaatiorakenteiden luomista ja uusintamista toimijoiden materiaalsiin resursseihin ja intresseihin sidotulla toiminnalla selittämään pyrkivä suuntaus.¹⁰ (Meyer ja Scott 1992b, 2-4; Scott ja Meyer 1994b, 4-5; Scott 1995, 42, 72)

Voidaanko käsitteellisten elementtien substanssiaalista määrittelyä seuraavat teoreettiset horjuvuudet ratkaista unohtamalla vastakkaiset näkemykset ja perustamalla omia koulukuntia? Tämä näyttää mahdolliselta teoreettisissa keskusteluissa, mutta empiiriset tutkimusasetelmat joutuvat lähes välittömästi vaikeuksiin pyrkiesään operationalisoimaan käsitteellisiä elementtejä, joiden sisältö riippuu niistä vastakkaisista elementeistä, jotka on suljettu tietoisesti tai tiedostamatta tutkimuksen teoreettisten valintojen ulkopuolelle. Esimerkiksi Meyeriläisen suuntauksen empiiriset tutkimukset joutuvat toteamaan, että organisaatioita erottelevat materiaaliset ominaisuudet, kuten toimiala, tehtävä, koko ja sektori tulevat institutionaalisen ympäristön sääntöjen ja uskomusten 'suoran vaikutuksen' väliin. Institutionaalisia sääntöjä ja uskomuksia indikoivien organisaatiorakenteiden leviämisen ja organisaatioiden sopeutumisen rytmin tilastollinen todennäköisyys riippuu mitatuista organisaatioiden materiaalisista ominaisuuksista, joiden perusteella organisaatiot voitaisiin sijoittaa erilaisiin rakenteellisiin asemiin. Silti organisaatioiden ominaisuuksia mitataan yksinomaan ja yksinkertaisesti empiirisesti havaittavina materiaalisina ominaisuuksina, vailla pyrkimystä konstruoida käsitteellisesti teoriaa organisaatioiden sosiaalisesta rakenteesta, jossa pohdittaisiin myös materiaalsen rakenteen suhdetta symbolisen rakenteen luokituksiin ja määrittelyihin. (ks. esim. Edelman 1992, 1548-1567).

Jotkut tutkimukset yhdistelevät eklektisesti

Meyerin ja Rowanin (1981) sekä DiMaggion ja Powellin (1983) kirjoitusten aineksia havaitsematta, miten ne samalla omaksuvat kirjoitusten sisäiset ja väliset käsitteelliset vastakohtat ja ambivalenssit. Institutionaalisen ympäristön symbolisina ja kognitiivisia ominaisuuksia tarkastelevat tutkimukset nojautuvat tavallisesti rakenneselityksiin tarkastellessaan, kuinka organisaatiot sopeutuvat institutionaalisen ympäristön paineisiin omaksumalla sosiaalisesti legitimejä organisaatiorakenteita. Tutkimuskohteeksi valitaan useimmiten muu kuin yritysorganisaatio, kuten koulu, yliopisto tai sairaala. Yritysorganisaatioiden kohdalla tarkastellaan useimmiten sellaisia institutionaalisia sääntöjä ja uskomuksia, jotka eivät liity välittömästi tuotannolliseen toimintaan, tehokkuuteen ja taloudellisen voiton tavoitteluun. (Meyer ja Scott 1992a; Scott ja Meyer 1994a). Esimerkiksi useissa tutkimuksissa on tarkasteltu, kuinka yritysorganisaatiot ja muut organisaatiot pyrkivät sopeuttamaan henkilöstöhallinnon rakenteensa Yhdysvalloissa 1960-luvulla säädettyjen kansalaisoikeus- ja tasa-arvolakien luoman normatiivisen ympäristön paineisiin (Dobbin ym. 1993; Edelman 1990 ja 1992; Sutton ym. 1994; Sutton ja Dobbin 1996) Henkilöstöhallinnon rakenteiden institutionalisaation katsotaan tapahtuneen organisaatioiden kollektiivisesti - yhteisten ammatillisten järjestöjen ja organisatoristen yhdistysten parissa - luomien vaihtoehtoisten mallien sosiaalisen legitimeetin testaamisen kautta. Vaihtoehtoisista organisointumisen malleista omaksumiin se, jonka viranomaiset, tuomioistuimet tai julkinen mielipide totesi sosiaalisesti legitimeiksi. Organisaatioiden mukautuminen institutionaalisen ympäristön normatiivisiin paineisiin vahvasti itsestään selviävä länsimaisen kulttuurin rationaalisia uskomuksia 'tasa-arvosta' ja 'yksilöstä'. Jotkut tutkimukset ovat pyrkineet ratkaisemaan legitimeetin ja tehokkuuden välisen ristiriidan testaamalla empiirisesti institutionaalisten argumenttien - rakenteellisten järjestelyjen omaksuminen viestii organisaation sopeutumisesta institutionaalisen ympäristön sosiaalisesti legitimeihin organisointumisen malleihin - ja rationaalisten argumenttien - rakenteellisia järjestelyjä omaksumisen motiivina on lisääntynyt tehokkuus tai parempi työvoiman kontrolli - selitysvoimaa (Dobbin ym. 1993; 397-408; Sutton ym., 1994, 945-951). Rakenteellisesta lähestymistavasta huolimatta tutkimuksissa on myös pohdittu sitä, missä määrin

uudet rakenteelliset järjestelyt heijastavat henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden intressejä edistää omaa asemaansa liioittelemalla institutionaalisen ympäristön ja lakien asettamia vaatimuksia. (Edelman 1990 ja 1992)

Toimijoiden materiaaliset resurssit, intressit ja keskinäiset kamppailut ovat olleet tietoisemmin esillä esimerkiksi DiMaggion (1991) tutkimuksessa taidemuseoiden muodostaman organisaatiokentän rakenteistumisesta Yhdysvalloissa 1920-1940 -luvulla. Rakenteistumisen prosessissa keskenään kilpailevat päämäärätietoiset toimijat pyrkivät määrittelemään taidemuseon tehtävät ja kentän rajat tavalla, joka edistäisi parhaiten omia ja ryhmän intressejä. DiMaggio (1991) tarkastelee, miten tietty taidemuseon muoto institutionalisoitui ja levisi yhdessä organisaatiokentän rakenteistumisen kanssa, kentällä käytävän kilpailun ja museoalan ammatikunnan syntyminen myötä. (ibid., 286). Tutkimuksessa esitetyt havainnot ja päätelmät asettuvat monessa suhteessa aikaisempien institutionaalisten tutkimusten tuloksia vastaan. Varhaisemmissa tutkimuksissa oletettiin, että organisaatiomuodon yleistyminen merkitsee samalla sen legitimizeettia. DiMaggio (1991) osoittaa, ettei tietyntaidemuseomuodon yleistyminen merkinnyt muodon legitimaatiota ainakaan itsestään selvyuden merkityksessä. Taidemuseon muodon leviäminen legitimoit uuden ammattiryhmän asemaa ja näiden johtamien reformiliikkeiden taholta tulevaa yleistyneeseen taidemuseomuotoon, rakenteisiin ja tehtäviin kohdistuvaa kritiikkiä. (ibid., 287) Meyerilaisen institutionaalisen teorian mukaan laajat institutionaaliset ympäristöt, 'länsimaiset kulttuuriset selonteot' (Meyer ym. 1987), ovat organisaatiomuotojen legitimaation kannalta ratkaisevia, sillä organisatoriset järjestelyt on aina perusteltava itsestään selvillä rationaalisilla myynteillä 'tehokkuudesta', 'kehityksestä', 'tasa-arvosta' ja 'demokratiasta'. DiMaggion (1991) tutkimuksessa keskenään kilpailevat taidemuseomuodot pyrkivät oikeuttamaan itsensä tehokkuuden ja demokratian arvoilla, mutta vastakkain olevat sosiaaliset ryhmät, traditionalistit ja reformistit, olivat täysin eri mieltä siitä, mitä tehokkuus ja tasa-arvo tarkoittavat taidemuseoiden sisällöissä ja tehtävissä. (ibid., 287)

DiMaggion ja Meyerin vastakkaisia näkemyksiä voidaan lievittää olettamalla, että yleiset 'länsimaiset kulttuuriset selonteot' pitää määritellä

kunkin organisaatiokentän erityistä toimintalogiikkaa vastaaviksi. Talouden kentällä yritysorganisaatioiden muodostamaa alihankintaverkosta ei voi perustella lisääntyvällä tasa-arvolla, jollei tasa-arvo lisää alihankintaverkoston taloudellista tehokkuutta. Todellisuudessa organisaatio toimii samanaikaisesti useilla logiikaltaan erilaisella toimintakentällä. Organisaation on tasapainoitava ristiriitaisten institutionaalisten vaatimusten kanssa. Yritysorganisaation henkilöstöhallinnon rakenteiden on oltava taloudellisesti tehokkaita, mutta samalla työntekijöitä pitää kohdella tasa-arvoisesti. Konkretisoituessaan määrätyn organisaatiokentän vaatimuksina, institutionaalisen ympäristön yleiset symboliset säännöt ja uskomukset taituvat kentälle ominaisen logiikan muodostaman prisman mukaan, joka asettaa kentän symbolisille kamppailuille kognitiiviset päämäärät ja legitimit muodot. Toimija voi pyrkiä edistämään intressejään osallistumalla organisoitumisen malleista käytävään kamppailuun, mutta hänen intressien, päämäärien ja keinojen on vastattava kentän kognitiivisia ja loogisia rajoja ja muotoja. (Bourdieu ja Wacquant 1992, 94-115) Universaalit arvot ja päämäärät, kuten tasa-arvo ja tehokkuus, on muokattava aina kentän partikulaariin muotoon.

Sosiaaliset toimijat voivat pyrkiä muuttamaan institutionaalisia sääntöjä, mutta heidän toimintaansa määrää itsestään selvät institutionaaliset säännöt ja uskomukset (Scott 1995, 78), jotka jättävät jossain määrin tilaa, erityisesti kentän kriisitilanteissa, toimijoiden mahdollisuudelle luoda uusia institutionaalisia järjestyksiä, koska todellisuuden materiaaliset ominaisuudet eivät täysin määrää niiden symbolisten ominaisuuksien havaitsemista ja tulkintaa (Bourdieu 1990b, 123-139; Fligstein 1996; Fligstein ja Mara-Drita 1996). Tässä mahdollisuuksien tilassa organisaatioiden rakenteellisista määrittelyistä voidaan käydä tulkintataistelua. Mutta intressit, valta ja kamppailut eivät kohdistu vain tiedostettuihin materiaaliin pakkoihin. Myös itsestään selviä symboleja, uskomuksia, luokituksia ja määriteltyjä voidaan tarkastella vallan käytön kannalta. Tällöin kysymys on legitimistä vallasta, symbolisesta vallasta, sellaisesta vallan muodosta, joka tunnustetaan, koska sen todellista ominaisuutta yhteiskunnallisena valtana ei tunnusteta. Symbolista valtaa harjoitetaan merkityskategorioiden kautta, jotka antavat materiaalisille organisaatiokenteille ja toimijoiden resursseille legitimee-

tin, arvon ja mielen. Tällainen legitiimi valta on mahdollista ainoastaan toimijoiden vapaaehtoisuuden ja aktiivisen osallisuuden kautta ja se esiintyy usein kiitollisuuden, ihailun ja kunnioituksen tuntemuksina (Bourdieu 1990a, 30-6; 1990b, 76; Bourdieu ja Wacquant 1992, 119). Vallan, intressin ja kamppailun tarkasteluissa rakenteellista, toiminnallista, materiaalista ja symbolista ulottuvuutta ei saisi erottaa teoreettisesti toisistaan (Bourdieu 1990a, 52; 1981).

KESKUSTELU TEHOKKUUDESTA JA INSTITUTIONALISMIN SOVELTUVUUDESTA YRITYSORGANISAATIOIDEN TUTKIMISEEN

Institutionaalista lähestymistapaa kehiteltiin alunperin paljolti julkisen sektorin organisaatioiden tarkasteluissa, jolloin on herännyt epäilyksen soveltuvuudesta yritysorganisaatioiden tutkimukseen. Liikerytysten mukautumista institutionaalisen ympäristön sääntöihin ja niiden aktiivista toimintaa institutionaalisten sääntöjen manipuloimisessa on alettu tarkastelemaan institutionaalisisessa teoriassa enemmän vasta 1990-luvulta tultaessa (DiMaggio ja Powell 1991, 32-33). Yritysorganisaatioihin institutionaalista teoriaa on sovellettu mm. yllä mainituissa organisaatioiden henkilöstöhallinnon muodollisten rakenteiden ja menettelytapojen muutoksia koskevissa tutkimuksissa (Dobbin ym. 1993; Sutton ym., 1994; Sutton ja Dobbin 1996; Edelman 1990 ja 1992). Tehokkuuden näkökulmasta tarkasteltuna uudet kansalaisoikeuslait ja niitä suosiva normatiivinen ilmapiiri ovat yritysorganisaation kannalta uusia kustannuksia. Tällöin 'meyeriläisen' teorian mukaan olisi järkevintä rakentaa seremoniaalisia henkilöstöhallinnon rakenteita, jotka haittaisivat mahdollisimman vähän organisaation tehokasta tuotannollista toimintaa. Lainsäätäjän ja kansalaisten kannalta tämä tarkoittaisi lakien tavoitteiden vesittymistä. Tehokkuuden ja legitimitietin yhteys voidaan hahmottaa myös monimutkaisemmaksi suhteeksi. Kohdistuen institutionaalisen tarkastelun suoraan taloudellisen toiminnan peruslogiikkaan, Fligstein (1985; 1991) on tutkinut, kuinka tehokkuuden käsittäminen ja organisoituminen taloudellisen voiton saavuttamiseksi on muuttunut amerikkalaisissa yritysorganisaatioissa. Nämä prosessit on hänen mukaansa paremmin selitettävissä institutionaalisisesta näkökulmasta, kuin yksittäisten taloudellisten toimi-

joiden rationaalisisista päätöksistä käsin. Mezias (1990; 1995; Mezias ja Scarselletta 1994) on puolestaan tarkastellut, kuinka taloudellisen tehokkuuden laskemisen tekniset välineet institutionalisoituvat. Hän on tutkinut yhdysvaltalaisen liikerytysten tilinpäätöksissä ja tuloslaskelmissa käytettyjen kirjanpitosääntöjen muuttumista historiallisena prosessina, johon ovat pyrkineet vaikuttamaan niin yksittäiset yritykset, liike-elämän järjestöt, kirjanpitäjien ja tilintarkastajien ammattikunnat kuin valtion viranomaiset. Edellisten tutkimusten valossa näyttäisi siltä, että institutionaalisisella näkökulmalla olisi paljon annettavaa myös taloudellisen tehokkuuden ja voitontavoittelun sosiologiselle tutkimukselle.

Institutionaalisen teorian valtavirrassa institutionaaliset legitimaatioselitykset ja rationaaliset tehokkuusselitykset on kuitenkin asetettu käsitteellisisiksi vastinpareiksi. Meyerin ja Rowanin (1981) sekä DiMaggion ja Powellin (1983) kirjoituksissa institutionaaliset prosessit ja tehokkuus nähtiin erillisinä tekijöinä, joiden itsenäiset vaikutukset näkyivät organisaation rakenteellisissa järjestelyissä, esimerkiksi rakenteen seremoniallisuutena. Tämä käsitteellinen vastakkaisuus, johon liittyy myös erilainen toimijakuva (rationaalinen vs. institutionaalinen), toistetaan kaikissa niissä myöhemmissä tutkimusasetelmissä, joissa testataan institutionaalisten ja rationaalisten selitysten suhteellista paremmuutta (ks. esim. Dobbin ym. 1993; Sutton ym. 1994). Sosiaalisen legitimitietin ja kilpailullisen tehokkuuden näkeminen toisensa poissulkevinä prosesseina on kuitenkin eräs suurimmista ongelmista juuri yritysorganisaatioiden ja taloudellisten ilmiöiden tarkastelulle institutionaalisisesta näkökulmasta. (Orrù et al 1991, 361-364; Powell 1991, 183-186)

Meyerin ja Rowanin (1981) artikkelissa organisaatioiden nähtiin olevan samanaikaisesti kahden vastakkaisen ja ominaisuuksiltaan erilaisen vaatimuksen, legitimitietin ja tehokkuuden, kohteena. Organisaation katsottiin ratkaisevan legitimitietin ja tehokkuuden välille syntyneet ristiriidat erottamalla sosiaalista legitimitiettiä tuottava ja ilmaiseva muodollinen rakenne funktionaaliseen ja teknilliseen tehokkuuteen suoraan vaikuttavasta organisaation todellisesta työskentelystä. Rakenteen seremoniallisuuden ajatukseen liittyy kuitenkin kaksi ongelmaa. Ensiksi institutionaalisen ympäristön vaatimukset voivat muuttaa organisaatioiden todellista toimintaa vain sellaisissa

tilanteissa, joissa sosiaalisen legitimitetin vaatimukset eivät olisi ristiriidassa tehokkuuden vaatimusten kanssa tai joissa organisaation toimintaan voitaisiin valvoa ja ohjata tehokkailla sanktioilla. Toiseksi institutionalisaation indikaattoreiden etsiminen vain muodollisista rakenteista sulkee pois organisaation todellisten käytäntöjen institutionalisaation tarkastelun. Jos institutionalisaation määntelmänä pidettäisiin vakiintunutta ja itsestään selvää toimintaa, niin käytäntöjen tulisi olla osa institutionaalista analyysia. Jos institutionalisaationa pidetään itsestään selviä eli jossain määrin reflektioimattomia ja siten pakottavia käytäntöjä, niin muodollisen rakenteen seremoniallinen omaksuminen ja erottaminen todellisista käytännöistä on paremmin selitettävissä strategisena valintana kuin institutionalisaationa. (Tolbert ja Zucker 1996)

Meyer ja hänen kollegansa ovat kehilleet ajatusta tehokkuuden ja legitimitetin vastakkaisuudesta erottamalla toisistaan organisaatioiden institutionaalisen ympäristön ja teknisen ympäristön (Meyer ym. 1992). Nämä logiikaltaan erilaiset ympäristöt asettavat organisaatioille erilaisia vaatimuksia. Teknisissä ympäristöissä organisaatiotietojärjestelmien muodostumista ja omaksumista ohjaa tehokkuusvaatimukset ja institutionaalisisissa ympäristöissä organisaatiotietojärjestelmien muodostumista ja omaksumista ohjaa tarve mukautua sosiaalisesti legitimeihin sääntöihin (ibid., 46-48). Erottelu muistuttaa DiMaggion ja Powellin (1983) tekemää eroa kilpailullisen isomorfismin ja institutionaalisen isomorfismin välillä. Nämä ovat kaksi erillistä ja erilaista prosessina, joiden seuraukset ovat kuitenkin samantyyppiset: organisaatiokentän organisaatiot alkavat muistuttaa toinen toisiaan. Kilpailullisten paineiden takia organisaatiot omaksuvat tehokkaiksi osoittautuneita rakenteellisia ratkaisuja. Sosiaalisten ja normatiivisten vaatimusten takia organisaatiot omaksuvat legitimeinä pidettyjä rakenteellisia ratkaisuja. (ibid., 149-150)

Tehokkuuden ja legitimitetin dikotomian ja siihen liittyvän rationaalisen ja institutionaalisen toimijamallin vastakkaisuuden aiheuttamaa käsitteellistä ambivalenssia on pyritty rinnakkaisen tarkastelun lisäksi ratkaisemaan niin, että tehokkuuden ja legitimitetin on katsottu seuraavan toisiaan institutionalisaatioprosessin eri vaiheissa. Tolbert ja Zucker (1983; 1996) katsovat, että institutionalisaatio - heidän fenomenologisen määntelmän mukaisesti käytäntöjen vakiintuminen

ja yleistyminen itsestään selviksi rutiineiksi - etenee kahdessa vaiheessa. Prosessin alussa uusia organisatorisia järjestelyjä kehitetään, jotta ne ratkaisisivat tehokkaasti organisaation todellisia sisäisiä toimintaongelmia. Vasta myöhemmin, kun järjestelyt ovat osoittautuneet riittävän tehokkaiksi, niitä omaksutaan ensisijaisesti sosiaalisen legitimaation takia. Kun jostain organisatorisesta järjestelystä on tullut legitimi eli se on todistanut riittävän vakuuttavasti olevansa tehokas, niin organisaatio voi omaksua järjestelyn tarkoituksenaan parantaa omaa tehokkuutta, vaikka se ei testaisi järjestelyn tehokkuutta omalla kohdallaan. Mitä yleisempi jokin rakenteellinen järjestely on, mitä enemmän se on institutionalisoitunut, sitä yleisemmin sitä aletaan pitää myös rationaalisenä ja tehokkaana itseään pitävän organisaation välttämättömänä osana¹¹, vaikka tehokkuuden osoittamisesta jokaisen organisaation kohdalla ei olisi mitään vahvaa näyttöä. (Tolbert ja Zucker 1983, 26, 35-36; ks. myös Tolbert ja Zucker 1996; Zucker 1987, 453)

Tehokkuutta ja sosiaalista legitimeettiä ei pitäisi nähdä täysin vastakkaisina ilmiöinä. Tolbertin ja Zuckerin (1983; 1996) yritys vastakkaisuuden purkamiseen on oikeasuuntainen, mutta sen ongelmana on horjuminen rationaalisen ja institutionaalisen toimijamallin välillä. Uudet organisatoriset järjestelyt ovat rationaalisten toimijoiden kehittämiä, jotka elävät vapaina instituutioiden pakoista, mutta järjestelyjen myöhemmät omaksijat ovat institutionaalisia toimijoita, jotka lähes irrationalisti omaksuvat organisatorisia malleja arvioimalla niiden tehokkuutta vain niiden levinneisyyden ja sosiaalisen hyväksyttävyyden perusteella. Jos tarkastelemme taloudellisilla markkinoilla tapahtuvaa rationaalista ja itsekästä taloudellisten tarpeiden tyydyttämistä ja voiton tavoittelu, huomaamme, että tällainen toiminta on verrattain säännönmukaista ja voi toteutua ainoastaan suhteellisen vakaissa institutionaalisisissa puitteissa, joista keskeiset koskevat omistusoikeuksia (Campbell ja Lindberg 1990) ja vaihdon sääntöjä (Baker ym. 1998; ks. myös Fligstein 1996; Fligstein ja Mara-Drita 1996). Weber (1978) korosti, että moderni kapitalistinen talous tarvitsee toteutukseen vakiintuneita, ennakoitavuutta ja laskennallisuutta tukevia, toimintatapoja ja järjestelyjä, kuten rationaaliset raha-, kirjanpito- ja oikeusjärjestelmät. Koska taloudellisten toimijoiden 'rationaaliset' valinnat tapahtuvat aikaisempien valintojen rakentamien institutionaalisten

järjestelmien puitteissa (Granovetter 1992), niin taloudellista toimintaa ei voi täysin ymmärtää toimijan ajankohtaisista preferensseistä käsin, vaan tarkasteluun on otettava myös historiallisesti muotoutuneet instituutiot, jotka muokkaavat toimijoiden identiteettejä, intressejä ja valintoja (Powell 1991, 183-189). Vaikka valta ja kilpailu ovat olennainen osa moderneja kapitalistisia markkinoita, niin taloudellinen toiminta on aina myös sosiaalista toimintaa siinä mielessä, että taloudellinen toimija ottaa huomioon toiset toimijat ja relevantit säännöt (Swedberg 1998, 34-5, 42, 87; Weber 1978).

Tehokkuuden näkökulmasta institutionaaliset järjestelyt nähdään usein pelkinä kustannuksina. Tutkijoiden tulisi kuitenkin erottaa toisistaan ne prosessit, joiden tuloksena organisaatiot muuttuvat ja ne vaikutukset, joita näillä muutoksilla on. Näin ollen vaikka itse prosessit olisivat selitettävissä paremmin institutionaalisilla argumenteilla, niin institutionalisoituneilla rakenteilla ja menettelytapoilla voi silti olla tehokkuutta lisääviä seurauksia. Meidän on myös kysyttävä, millaisia kokonaistehokkuuteen vaikuttavia seurauksia institutionaalisesti 'motivoituneilla' päätöksillä on. Vaikka organisaatiot omaksuisivat joltain järjestelyjä siksi, että ne ovat toimialalla yleistyneitä, legitimejä ja järkeviä menettelytapoja, niin järjestelyillä voi silti olla myös positiivisia materiaalisia seurauksia. Sosiaalisesti legitimi organisaatorakenne voi olla myös suoraan tuloja tai muita materiaalisia etuisuuksia tuova väline. Esimerkiksi kunnallisen koulutoimen on käytettävä erityisopetuksessa määrättyjä legitimejä oppilasluokituksia ja opetusjärjestelyjä saadakseen valtiolta näihin kategorioihin liitettyjä avustuksia. Symbolisia luokituksia voidaan käyttää siten myös strategisesti hyödyksi. (vrt. DiMaggio ja Powell 1991, 33)

Oletus siitä, että institutionalisoituneet rakenteelliset järjestelyt johtaisivat aina tehottomuuteen taloudellisessa toiminnassa on kyseenalaistettu laajalti (Orrú ym., 1991, 363; Powell 1991, 190; Zucker 1987, 445-447). Esimerkiksi Powell (1991) ihmettelee, voiko ratkaisuja, jotka lisäävät yritysorganisaation legitimeyttä ja resursseja säilyä hengissä pitää tehottomina? Jos organisaatioita palkitaan mukautumisesta institutionaalisen ympäristön vaatimuksiin, niin eikö sopeutumiseen pyrkivää käyttäytymistä voida pitää myös rationaalisenä ja laskelmoivana¹²? Organisaatiot joutuvat arvioimaan useita teki-

jöitä, joista toiset voivat erillisinä olla tehotomia, mutta kokonaisuuden osina ne voivat tuottaa tyydyttävän lopputuloksen. (ibid., 190) Orrú ym. (1991) puolestaan sanovat Weberiin tukeutuen, että markkinat ja taloudellinen kilpailu tarvitsevat sosiaalisen järjestyksensä, jota ylläpitävät institutionalisoituneet periaatteet ja säännöt. Näiden syntyy puolestaan vaikuttaa merkittävästi valtion ja organisaatioiden vuorovaikutus sekä historialliset ja poliittiset tapahtumat ja prosessit. (ibid., 363-366) Myös Zucker (1987) väittää, että institutionalisoituneet toimintatavat ja rutiinit lisäävät vakautta, joka puolestaan voi parantaa organisaation toimintakykyä, jos tehokkaampia vaihtoehtoja ei pystytä havaitsemaan (ibid., 446-447). Vakiintuneet ja yleistyneet järjestelyt eivät välttämättä ole optimaalisia, eli parhaita mahdollisia, mutta ne voivat olla monella tavalla hyödyllisiä tai ainakin tyydyttäviä, koska ne voivat luoda vakautta ja helpottaa erilaisten toimintojen koordinoitua. (Powell 1991, 194)

Joskus myös tehottomat institutionalisoituneet rakenteet ja käytännöt säilyvät, vaikka niiden tilalle olisi olemassa objektiivisesti parempia vaihtoehtoja. Tehottomat järjestelyt voivat säilyä, jos ne esimerkiksi palvelevat sellaisen vaikutusvaltaisen ryhmän intressejä, jolla on valtaa ylläpitää kyseisiä institutionaalisia järjestelyjä. Institutionaalisia sääntöjä tuottaa tavallisesti erilaiset organisatoriset ammatti- ja asiantuntijaryhmät, joiden asemaa ja arvovaltaa institutionaaliset ratkaisut voivat osaltaan ylläpitää (Carruthers ja Halliday 1998; Dezalay ja Sugarman 1995; Heimer 1996, 1999). Tehottomat instituutiot voivat säilyä myös siksi, että ne ovat yksi silmukka monien rakenteiden ja menettelytapojen muodostamassa verkostossa, jolloin yksittäisen instituution muuttaminen vaatisi myös muiden verkoston osien muuttamista, joka puolestaan voisi olla hyvin vaikeaa tai kallista. Edelleen institutionaalisista rakenteista ja menettelytapoista voi tietyissä olosuhteissa tulla niin itsestään selviä, ettei organisaation jäsenet osaa kyseenalaistaa niiden olemassaoloa tai edes verrata niitä muihin vaihtoehtoihin. Esimerkiksi organisaation työntekijöiden on hyvin vaikea kyseenalaistaa vertikaalisen ja hierarkkisen työnjaon tuottamiin rooleihin liitettyjä itsestään selviä oletuksia. Organisaatioiden rakenteet ja menettelytavat voivat säilyä myös silloin, kun niiden kehitys on lukkiutunut tietyille uralle, jolloin alkuperäiset valinnat sulkevat pois tulevia vaihtoehtoja, jotka voisivat pitkällä ajalla olla

tehokkaampia. (Powell 1991, 191-194) Joskus potentiaalisti tehokkaampien toimintatapojen tosiasiallinen omaksuminen ja oppiminen voi olla organisaatiolle niin kallista, että sen on järkevämpää pysyä jo vakiintuneissa toimintatavoissa.

Vaikka institutionalisoituneiden rakenteiden ja menettelytapojen lopputulokset olisivat tehokkuutta suhteellisesti ottaen parantavia, niin niiden historiallista kehitystä tai viimekätistä perustaa voidaan tarkastella muistakin kuin rationaalisen valinnan lähestymistavoista käsin (Hamilton ja Biggart 1992; Hamilton ja Feenstra 1998; Orrù ym., 1991; Zucker ja Tolbert 1996). Tällöin tutkijat korostavat sitä, että talouden instituutiot muodostavat maapallon eri kulttuuripiireissä historiallisesti ja yhteiskunnallisesti vaihtelevia kilpailullisia järjestelmiä. Instituutiot luovat perustan yritysten välisille suhteille (Baker ym. 1998), omistamiselle (Campbell ja Lindberg 1990) ja markkinoiden järjestykselle (Fligstein 1996; Fligstein ja Mara-Drita 1996) ja kertovat, millaista on tarkoituksenmukainen ja legitimi taloudellinen toiminta. Nämä laajat institutionaaliset järjestykset eivät välttämättä ole vastakkaisia tehokkuuden vaatimuksille, vaan nimenomaan perustavat mahdollisuuden tehokkuuden tavoittelulle. (DiMaggio ja Powell 1991, 32) Esimerkiksi Orrù ym. (1991) tarkastelevat Japanin, Etelä-Korean ja Taiwanin talouksissa institutionalisoituneita yleisiä periaatteita, jotka koskevat liikeyritysten välisiä yhteistyö- ja kilpailusuhteita ja yritysten muodostamia suuria yritysryhmiä. Nämä yhteiskunnittain erovat periaatteet kertovat, mitä ovat taloudellista toimintaa ohjaavat ja mahdollistavat, sosiaalisesti hyväksytyt normatiiviset velvollisuudet ja kulttuuriset käsitykset. Vaikka japanilainen tapa organisoida taloudellinen toiminta yritysryhmiin on ollut taloudellisessa mielessä tehokasta, niin tämä taloutta ohjaava institutionalisoitunut periaate ei ole seurausta kilpailullisesta isomorfismista tai tehokkuuden tavoittelusta. Yritysryhmien sisäinen solidaarisuus ja yritysten välinen yhteistyö ja luottamus eivät ole vain tehokasta taloudellista toimintaa, vaan ne edustavat myös Japanilaisessa kulttuurissa syvällä olevaa, sosiaalista toimintaa yleisesti ohjaavaa, yhteisöllisyyden ajatusta. Huolimatta yritysten välisistä statuseroista, Japanissa vallan ajatellaan olevan koko yritysryhmän ominaisuus, joten päätökset tehdään yritysryhmässä ja sen kollektiivista etua ajatellen. (ibid., 367, 375, 386-8) Tehokkuutta ei voi tavoitella 'hinnalla millä hyvänsä', vaan sen

tulee olla sopusoinnussa yhteisön normatiivisten ja kognitiivisten käsitysten kanssa. 'Tehokkuus' ja 'legitimiteetti' ovat kytkeytyneet toisiinsa monimutkaisin sitein.

Tehokkuus itsessään ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä, vaan sitä voidaan tulkita monin tavoin. Joskus tehokkuus ja legitimaatio ovat kietoutuneita toisiinsa niin, että erilaiset institutionaaliset prosessit voivat vaikuttaa siihen, miten tehokkuus käsitetään. Esimerkiksi Dobbinin ym. (1994, 404-6, 422-3) tutkimuksessa yritysorganisaatioiden henkilöstöhallinnon ammattilaiset onnistuivat konstruoimaan uuden käsityksen siitä, mitä tehokkuus ja rationaalisuus merkitsevät henkilöstöresurssien hoidossa. He pysyivät menestyksellisesti yhdistämään toisiinsa aikaisemmin lähes vastakkaisina pidetyt ajatukset työvoiman tehokkaasta ohjaamisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta. Lopulta myös yritysorganisaatioiden johto vakuuttui siitä, että henkilöstön muodolliset valinta- ja ylentämiskäytännöt voivat samanaikaisesti suojella lakien vaatimusten mukaisesti työntekijöiden oikeuksia ja olla rationaalista ja tehokasta henkilöstöresurssien käyttöä.

Myös Edelman (1990; 1992) katsoo, että legitimizeettiä korostavat institutionaaliset argumentit ja tehokkuutta korostavat rationaaliset argumentit eivät välttämättä sulje toisiaan pois. Organisaatioiden todellisuudessa legitimizeetti ja tehokkuus kietoutuvat toisiinsa monimutkaisella tavalla. Vaikka Edelman (1990) olettaa legitimizeetin tavoittelun olevan toimijoiden keskeinen motiivi omaksua uusia rakenteellisia järjestelyjä, niin hän myöntää silti, että empiirisesti on hyvin vaikea osoittaa motivoiko organisaatioita legitimizeetti, tehokkuus vai työvoiman parempi kontrolli (ibid., 1402-3). Lisäksi Edelman (1992) katsoo, että vaikka organisaatiolla voi olla rationaalisia, tehokkuuteen liittyviä, motiiveja, niin uusien rakenteellisten järjestelyjen symbolinen arvo voi jo yksin motivoida organisaatioita omaksumaan ne (ibid., 1545). Rationaalisia argumentteja vastaan näyttää puhuvan myös se, että vaikka lakeihin ei liittyisi muodollisia ja tehokkaita sanktiomekanismeja, niin normatiivisen ympäristön paineet voivat olla niin suuria, että organisaatio haluaa omaksua legitimejä rakenteellisia ratkaisuja osoittaakseen noudattavansa normatiivisia odotuksia (Edelman 1990, 1406). Tehokkuuden ja legitimizeetin voi nähdä olevan vielä edellistäkin lähemmin toisiinsa kytköksissä. Edelman katsoo (1990,

1411-1412; 1992, 1545), että kun oikeudelliset normit ja yhteiskunnan normatiiviset paineet luovat uusia käsityksiä ja odotuksia oikeudenmukaisesta tavasta hallita organisaation henkilöstöä, niin ne samalla todennäköisesti muuttavat sitä tapaa, jolla organisaatiot laskevat tehokkuutta. Aikaisemmin kalliina pidetyt ratkaisut aletaan nähdä nyt yhä tehokkaampina ja kustannuksia säästävinä rakenteina.

Institutionaalinen lähestymistapa on edennyt varsin pitkälle tehokkuus- ja legitimititeettiargumenttien vastakkaisuuden ohittamisessa. Tehokkuuden ja legitimaation lähtökohtainen erottaminen toisistaan ei näytä olevan hedelmällistä. Esimerkiksi yritysorganisaatioiden muodostamalla markkinoilla vetoaminen taloudelliseen tehokkuuteen on paras strategia, kun esdistetään määrätyn organisatorisen järjestelyn legitimitettiin ja järjestelyä edustavan ryhmän arvovaltaa. Yritysorganisaatioissa symboliset tulkintakamppailut käydään tehokkuuden logiikalle alistettuina. Talouden instituutioiden ja taloudellisessa toiminnassa vakiintuneiden rakenteiden ja käytäntöjen tarkastelu voi paljastaa kapitalistisen talouden ja taloudellisen voiton tavoittelun itsestään selvät kulttuuriset ja sosiaaliset ehdot, joita käytännöllisiin tehtäviin suuntautunut toimija ei havaitse.

Yritysorganisaatioita tarkastelevien institutionalistien tutkimusten ei pitäisi yrittää kieltää kapitalistisen yritystoiminnan peruslogiikkaa, eli hintajärjestelmän ohjaamaa rationaalista - laskennallista ja jossain määrin ennustettavaa - voitontavoittelua (Hamilton ja Feenstra 1998, 154; Swedberg 1998, 29-41). Institutionalismin tulisi pyrkiä osoittamaan, että taloudellinen voitontavoittelu ja kilpailu ovat aina institutionaalisten sääntöjen ja toimintamallien mahdollistamaa, ohjaamaa ja rajoittamaa. Tällaisen lähestymistavan tavoitteena on vastustaa sellaisia yksinkertaisia selitysmalleja, joissa ainoa taloudellisissa ilmiöissä huomioitava sosiaalinen rakenne on informaatio markkinoiden kysyntä- ja tarjontahinnoista. Modernille kapitalistiselle taloudelle tyypillisissä rationaalisisissa rakenteissa ja käytännöissä ei ole mitään luonnollista tai universaalia, vaan ne ovat historiallisesti muodostuneita institutionaalisia järjestyksiä, joiden peruslogiikka eroaa muista keskeisistä länsimaisista institutionaalisista järjestyksistä, kuten perheestä, valtiosta, demokratiasta ja kristinuskosta. Kapitalismin keskeinen logiikka löytyy modernin talouden materiaalisista rakenteista ja sosiaalisista

käytännöistä ja niille annetuista symbolisista merkityksistä. Tähän logiikkaan kiteytyy kapitalistiselle taloudelle ominaiset perusoletukset, joiden puitteissa taloudelliset toimijat voivat mahdollisuksiensa ja intressiensä mukaan omaksua, kehittää ja muuntaa taloudellisia instituutioita ja menettelytapoja. (Friedland ja Alford 1991, 248-249)

Instituutioiden tehokkuutta tarkasteltaessa on muistettava, että tehokkuus ja sen mittaaminen ovat itsessään moniselitteisiä ilmiöitä. Institutionalisaation kohteena ei ole ainoastaan yleisluonteiset markkinoiden säännöt lakien ja sosiaalisten normien muodossa, vaan myös puhtaasti rationaalisina pidetyt tekniset välineet, kuten kirjanpito, joiden avulla taloudellisia voittoja ja tehokkuutta voidaan ylipäätään laskea (Mezias 1995, 1990). Tällaiset instituutiot ja niihin liittyvät sosiaalisesti legitimitit toimintamallit ja säännöt eivät ole vain taloudellisen toiminnan ulkoisia ja materiaalisia pakkoja, vaan ne ovat myös symbolisia ja mentaalaisia rakenteita, jotka konstituovat rationaalista taloudellista toimintaa tarjoamalla ymmärtämisen kategorioita ja tehokkuuden arvioinnin välineitä, toimijanimikkeitä, oikeuksia, velvollisuuksia ja menettelytapoja sekä 'näyttämöitä' taloudellisten suhteiden muodostamiseen ja niissä ilmenneiden ongelmien ratkaisemiseen. (vrt. DiMaggio 1994) Sosiaalisen todellisuuden symboliseen ulottuvuuteen liittyy myös omat kamppailunsa. Se, mitä tehokkuus tarkoittaa, miten sitä voidaan parhaiten edistää ja onko taloudellinen tehokkuus ylipäätään keskeinen tavoite saavat erilaisia tulkintoja eri toimintakentissä, institutionaalisissa järjestyksissä ja professionaalisissa kulttuureissa. On muistettava, että sosiaalisesti legitimeillä symbolisilla järjestelyillä on materiaalisia seurauksia, koska sosiaalisesti legitimiin vallan käyttö mahdollistaa usein myös taloudellisten suhteiden, resurssien ja markkinoiden kontrolliin (Weber 1978, 311-9). Talouden symboliseen ulottuvuuteen liittyviä ominaisuuksia on mahdoton hahmottaa, jos tutkija keskittyy vain institutionaalisten järjestelyjen materiaalisien tehokkuuden tarkasteluun.

BOURDIEULAINEN SOSIOLOGIA JA INSTITUTIONALISMIN KÄSITTEELLISTEN VASTAKKAISUUKSIEN YLITTÄMINEN

Bourdieu-laisen sosiologian käsitejärjestelmä on tarjonnut välineen, jonka avulla tässä kirjoituksessa on tunnistettu institutionaalisen teorian käsitteellisiä dikotomioita ja niistä johtuvia teoreettisia ambivalensseja. Institutionaalisen teorian perustavia käsitteellisiä vastinpareja ovat rakenne vs. toimija, materiaallinen vs. symbolinen, rationaalinen vs. institutionaalinen ja tehokkuus vs. legitimaatio. Dikotomiat rajaavat ja jäsentävät keskustelua, joissa tutkijat puolustavat tai sovittelevat toimija- ja rakenneselityksiä, rationaalisia ja institutionaalisia toimijamalleja sekä rakenteen materiaalisia ja symbolisia aineksia. Bourdieu-laisen sosiologian avulla voidaan pyrkiä myös ylittämään institutionaalisen teorian käsitteelliset vastakohdat ja jorjuvuudet.

Institutionaalinen organisaatioteoria on jo aiemmin saanut vaikutteita Bourdieun kirjoituksista. DiMaggio ja Powell (1983) ovat lainanneet kentän käsitteet Bourdieulta, mutta he käyttävät sitä irrallaan muusta bourdieulaisesta käsitejärjestelmästä. Esimerkiksi DiMaggio (1991) näyttää katsovan, että organisaatiokentän kamppailuja ruokkivat sosiaaliset voimat, toimijoiden resurssit ja intressit, kiinnittyvät suoraan toimijoiden organisatorisiin asemin¹³, kun taas Bourdieu tarkastelee voimia koko kentän logiikan muodostavina materiaalisina ja mentaalina rakenteina, toimijoiden välisinä objektiivisina suhteina, positioina, joihin toimijat sijoittuvat kentälle relevanttien pääomajien (ominaisuuksien, kompetenssien) jakaumassa ja joihin heidän toimintamahdollisuudet ja intressit perustuvat. (Bourdieu 1984, 22; Bourdieu ja Wacquant 1992, 94-115). DiMaggio ei käytä habituksen ja pääoman käsitteitä, jotka muodostavat kentän kanssa erottamattoman käsitejärjestelmän. DiMaggio ei myöskään ole omaksunut Bourdieun (1990a) ajatusta käytännöllisestä toimijasta, vaan hänen mallinsa sosiaalisesta toimijasta muistuttaa enemmän rationaalista valitsijaa, joka pystyy tunnistamaan intressinsä ja on tietoinen toimintansa ehtoista ja päämääristä. Siten, vaikka DiMaggio ja Powell (1991) sanovatkin institutionalismin perustuvan käytännöllisen toiminnan teoriaan (ibid., 22), josta esimerkkinä mainitaan Bourdieun teoria habituksesta (ibid., 25-26), niin DiMaggio (1991) ei itse nojautu tutkimuksessaan puhtaasti Bourdieun

teoriaan käytännön logiikasta (1990a). DiMaggio, kuten Bourdieu, erottelee rakenteen materiaalisen ja symbolisen ulottuvuuden, mutta hän tyytyy tarkastelemaan vain, kuinka materiaallinen rakenne ehdollistaa symbolisesta rakenteesta käytävää kamppailua. Näin hän pitää rakenteen elementit erillään, eikä katso Bourdieun lailla, mitä seurauksia materiaalisten ja symbolisten rakenteiden homologiolla on sosiaalisen todellisuuden määrittelystä käytävässä symbolisessa kamppailussa. Symboliset määrittelyt vaikuttaa siihen, millainen arvon ja aseman ihmiset myöntävät erilaisille materiaalille resursseille, joka vahvistaa sitä todennäköisyyttä, että vain 'arvokkailla' materiaalisilla resursseilla voi saada voittoja symbolisessa taistelussa. DiMaggio ei myöskään tarkastele, kuinka olemassa olevan symbolisen rakenteen määrittelyt ja arvostukset strukturoivat symbolisia kamppailuja. Bourdieu (1990a) ei sinänsä kiellä 'rationaalista valintaa', vaan etsii käytäntöjä luovia periaatteita kahden historiallisen, ja siten tiedostamattoman, olemisen muodon, ruumiillistuneen historian (habituksen) ja objektivoituneen historian (kenttä instituutioineen) välisestä dialektiikasta.¹⁴

Esittelen seuraavaksi bourdieulaista sosiologiaa ja tarkastelen sitten, miten se auttaa ylittämään toimijan ja rakenteen, materiaalisen ja symbolisen rakenteen sekä rationaalisen ja institutionaalisen toimijakuvan väliset vastakkaisuudet. Bourdieun (1990a) mukaan, institutionaaliset säännöt eivät voi yksin selittää toiminnan säännönmukaisuutta (ibid., 37-41). Mutta toimintaa ei selitä myöskään rationaalisen ja vapaan toimijan valinnat (ibid., 42-51). Vaikka säännöt rajoittavat ja ohjaavat toimintaa ja vaikka tietyn kentän toiminnan sisäiset välttämättömyydet ja logiikka voidaan sisäisesti asettaa ja ilmaista tapojen ja sääntöjen kautta, niin säännöt eivät voi koskaan olla toiminnan ainoa peruste, koska säännöt voivat olla strategisen toiminnan kohde. Toimijoiden strategiat eivät tarkoita vain yksilöiden tietoista rationaalista valintaa, vaan historiallisesti ja sosiaalisesti ehdollistunutta, epätasaisesti jakautunutta, kykyä ja alttiutta toimia tietyllä toiminnan kentällä, kentälle ominaisen intressin, logiikan ja vaatimusten mukaisesti. (Bourdieu 1990b, 60-67)

Toimijan ja instituution suhde voidaan ymmärtää niin, että inhimilliset käytännöt liittävät yhteen kaksi historian tuotosta: objektivoituneen historian, joka pitää sisällään säännöt, mallit ja instituutio-

tiot, sekä ruumiillistuneen historian, eli habituksen (Bourdieu 1981, 305). Habitus on ulkoisten ja objektiivisten rakenteiden sisäistämisen kautta kehittynyt strukturoitunut dispositioiden järjestelmä, joka toimii havaintojen, arviointien ja toimintojen matriisina ja siten käytäntöjä geneerivana ja strukturoivana periaatteena. Tämä dispositioiden järjestelmä on historiallisesti konstituoitunut ja instituutioihin kiinnittynyt, erilaisissa sosiaalisissa rakenteissa, eli sosiaalisen toiminnan autonomisilla kentillä, tapahtuneissa käytännöissä hankittu ja näissä rakenteissa käytäntöihin suuntautuva syvärakenne. Habitus on uutta luova, mutta omien rakenteidensa rajoissa, jotka ovat siis kehittyneet tietyissä objektiivisissa rakenteissa¹⁵. (Bourdieu ja Wacquant 1992, 18-19, 120-121)

Instituutio, siis objektivoitunut historia, aktivoituu ainoastaan, jos on olemassa henkilöitä, joiden aikaisemmat kokemukset, intressit ja kompetenssit ovat tehneet heistä alttiita saattamaan instituutio elämään (Bourdieu 1986, 306-309). Se, missä määrin jollain henkilöillä on intressejä ja kykyjä ylläpitää ja edistää instituutioita riippuu heidän asemastaan kyseisellä kentällä ja heidän trajektoristaan tähän asemaan. Taipumus, alttius, kyky tai tyyli toimia tietyllä tavalla syntyy kentän ja dispositioiden järjestelmän (habitus) suhteesta. Jokainen kenttä kutsuu esiin tietyn ominaisen intressin pelata kentän peliä, mutta eri toimijoilla on erilainen kyky ja taipumus havaita ja arvostaa kentällä olevia palkintoja ja pelin sääntöjä. (Bourdieu ja Wacquant 1992, 117-118) Tämä pelin tunne tai taju tarkoittaa pelin logiikan ja sisäisten välttämättömyksien käytännöllistä hallitsemista, joka hankitaan kokemuksen kautta tietyissä sosiaalisissa, kulttuurisissa ja taloudellisissa olosuhteissa. Näin ollen taju ja kyky pelata on sosiaalisesti ja historiallisesti konstituoitunut, eikä se ole tasaisesti jakautunut eri pelaajien kesken. (Bourdieu 1990b, 61-63)

Habituksen ja kentän välinen suhde tulee ilmi siis kahdessa mielessä. Habitus on kentän objektiivisten rakenteiden tuote, mutta kenttä aktivoituu ainoastaan, jos on olemassa toimijoita, jotka uskovat kenttään ja tavoittelevat sen osoittamia palkintoja (Bourdieu ja Wacquant 1992, 19). Habituksen ja kentän välinen suhde on ensinnäkin ehdollistava, koska kenttä strukturoi habitusta, joka on kentän sisäisten välttämättömyksien ruumiillistumisten tuote. Toiseksi suhde on kognitiivinen, sillä habitus konstituoii kentästä

merkityksellisen maailman, jolla on oma järkensä ja arvonsa ja johon kannattaa investoida toimintaenergiaa. Tiedon suhde riippuu sitä edeltävästä, habitusta strukturoivasta, ehdollistamisen suhteesta.

Erilaisten elementtien ja tekijöiden substantiaalisen määrittelyn ja vaikutussuhteiden etsimisen sijaan bourdieulainen sosiologia tarkastelee todellisuuden objektiivisia ja subjektiivisia suhteita, eli kentän objektiivisten suhteiden järjestelmiä ja habitukseen ruumiillistuneiden havainnoinnin, arvioinnin ja toiminnan skeemojen järjestelmiä, sekä habituksen ja kentän välisiä suhteita ja niissä syntyneitä käytäntöjä ja representaatioita. (ibid., 126-7; 228-34) Sosiologian tulee tutkia erilaisten kenttien ja erilaisten habitusten sisäisten suhteiden eli sosiaalisten ja mentaalisten rakenteiden ja niiden välisissä suhteissa syntyneiden käytäntöjen, kokemusten ja representaatioiden säännönmukaisuutta ja vaihtelua. Bourdieulaista sosiologiaa kiinnostava 'sosiaalinen todellisuus' ei ole niinkään toimijoiden sisäpuolella habituksissa, toimijoiden ulkopuolella kentissä tai edes näiden välisissä suorissa vaikutussuhteissa, vaan näiden välisissä erilaisissa näkymättömissä voimasuhteissa. (Bourdieu 1998, 7-8; Bourdieu 1984, 22; Bourdieu ja Wacquant 1992, 126-127)

Bourdieuin relationaalinen ajattelu ilmenee myös hänen oletuksessaan sosiaalisten (materiaalisten) ja mentaalisten (symbolisten) rakenteiden homologiasta ja geneettisestä yhteydestä: mentaaliset rakenteet ovat yksinkertaisesti sosiaalisten rakenteiden ruumiillistumia. Sosiaalinen todellisuus koostuu materiaalisista ominaisuuksista ja niitä koskevista symbolisista luokitusjärjestelmistä. Kun materiaaliset ominaisuudet havaitaan keskinäisissä suhteissa, niitä arvioidaan toisistaan erottuvina ominaisuuksina, jolloin ne muuntuvat symbolisiksi ominaisuuksiksi, merkeiksi. Sosiologisen analyysin on kohdistuttava sosiaalisen todellisuuden molempiin ulottuvuuksiin, mutta materiaalisten ominaisuuksien objektiivinen analyysi on ensisijainen, koska mentaaliset rakenteet ovat materiaalisten rakenteiden ruumiillistumia. (Bourdieu 1990a, 135; 1990b, 67, 79; Wacquant 1992, 7, 12-3) Objektiivinen analyysi osoittaa kentän pääomien jakautumisen rakenteen ja uusintamisen mekanismit. Ilman toimijoiden havaintojen ja representaatioiden tarkastelua emme voi kuitenkaan ymmärtää, mihin sosiaalisen järjestyksen ja valtasuhteiden legiti-

miteetti perustuu. Materiaalisten ominaisuuksien ja resurssien jakautuminen muodostaa legitimiin symbolisen järjestyksen siinä määrin kuin se havaitaan ja arvioidaan niihin etukäteen mukautuneilla skeemoilla, joiden struktuurit ovat muodostuneet materiaalistien rakenteiden sisäistämisen kautta. (Bourdieu 1990a, 136) Bourdieun muotoilema käsitys materiaalisen (sosiaalisen) ja symbolisen (mentaalisien) rakenteen suhteesta tarjoaa lähtökohdat rakenteiden erillisyydestä johtuvien ambivalenssien voittamiseen

Habituksen ja kentän käsitteiden avulla voidaan myös havaita, miten mennyt (unohdus), nykyinen ja tuleva aika (orientaatio) leikkaavat toisensa käytännössä. Bourdieulaisessa ajattelussa käytäntöjä ei johdeta joko tulevaisuuden odotuksista, nykyisyyden olosuhteista tai menneisyyden vaikutuksista, vaan ne voidaan selittää ainoastaan suhteuttamalla ne sosiaaliset olosuhteet, joissa habitus, dispositioiden järjestelmät ja mentaaliset rakenteet ovat kehittyneet, niihin sosiaalisiin olosuhteisiin, jossa käytäntö toteutuu (Bourdieu 1990a, 56). Ihminen voi toimia ja ajatella maailmassa ja sen erikoistuneilla kentillä ainoastaan, jos hän on tuon maailman ja erikoistuneiden kenttien materiaalisten ja symbolisten rakenteiden tuote. Dispositioiden järjestelmän (habituksen) ja positioiden järjestelmän (kentän) suhde on käytännöllisen järjen suhde, jossa toimija 'tietää' (sense), mitä hänen pitää tehdä ilman tietoista tai laskelmoivaa päämäärän asettamista, koska hän on sisäistänyt kentän pelin logiikan, välttämättömyydet ja niihin liittyvät itsestään selvät oletukset. (Bourdieu ja Wacquant 1992, 128) Habitus tuottaa käytäntöjä, jotka ovat järjestelmällisiä siinä määrin kuin ne ovat käytännöllisiä. Toisin sanoen käytännössä on annos epäyhtenäisyyttä ja sumeutta, mutta ne ovat siinä määrin säännönmukaisia, kuin niitä strukturoi järjestäytyneet sisäiset skeemat. (Bourdieu 1990a¹⁶). Käytännöt riippuvat siitä, millaisilla ominaisuuksilla toimija voi osallistua kentän peliin, miten hyvin hän hallitsee pelin logiikan ja millaisia mahdollisuuksia hän kykenee havaitsemaan. Mutta myös kentän objektiiviset ja historialliset olosuhteet, sen tarjoamat mahdollisuudet ja kyvyt herättää habituksessa piilevät toiminta- ja ajattelutavat muokkaavat käytäntöjä. Sellaisissa historiallisissa olosuhteissa, jotka ovat suhteellisen samankaltaiset kuin ne, joissa habitus muodostui, käytännöt pystyy mukautumaan lähes täydellisesti kentän

pelin vaatimuksiin. (Bourdieu ja Wacquant 1992, 129). Määrätyissä historiallisissa tilanteissa ja olosuhteissa kentän ja habituksen välille voi kehittyä ristiriita, joka johtuu habitukseen liittyvistä hitausvoimista ja kyvyttömyydestä muuttua (hysteresis) yhtä nopeasti kentän objektiivisissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten tahdissa. Koska habitus on menneisyyden sosiaalisten olosuhteiden, materiaalisten rakenteiden ja objektiivisten mahdollisuuksien sisäistämisen tuloksena kehittynyt ruumiillistunut skeema, mentaalinen rakenne ja subjektiivinen toive, niin se ei välttämättä kykene tunnistamaan ja hallitsemaan nykyisyyden objektiivisiin olosuhteisiin sisältyviä mahdollisuuksia ja pakkoja. (ibid., 130)

Kentän käsite on hyvin joustava ja sen avulla voidaan muodostaa useita erilaisia tutkimuskohteita, jotka voivat olla lomittaisia ja sisäkkäisiä. Kenttä voidaan hahmottaa sen jaetun intressin avulla, joka tuo toimijat yhteen kamppailemaan legitimiin vallan monopolista. Kentäksi voidaan kutsua vain sellaista suhteellisen autonomista sosiaalisen toiminnan tilaa, joilla on oma toimintalogiikka, jonka takia kenttien 'yleiset lait' (voimasuhteet, pääomat, intressikamppailut, monopolit, jne.) saavat kyseiselle kentälle ominaisen muotonsa. Kenttä määritellään niiden erityisten pääomajien mukaan, joita pitää ja voidaan käyttää, jotta saavutettaisiin voittoja kentän logiikan muotoilemissa kamppailuissa. Pääomat ovat erilaisia ominaisuuksia ja kompetensseja, joiden avulla voidaan konstruoida kentän objektiivinen rakenne, sekä erotella kentän toimijat keskinäisissä suhteissa oleviin positioihin kentän pääomajien jakautumassa. Organisaatiotutkimuksessa kentän voi konstruoida esimerkiksi useiden organisaatioiden muodostamana sosiaalisena tilana, joka voi olla yritysorganisaatioiden toimiala tai julkisorganisaatioiden hallinnonala, jos niitä voidaan erityisen takia pitää pääoman riittävän itsenäisinä sosiaalisina tiloina. Myös yksittäisiä organisaatiota voidaan tarkastella kenttänä (Moingeon ja Ramanantsoa 1997), organisaation legitimiin vallan kamppailun tilana, jossa pääomaa indikoivana ominaisuutena voi olla esimerkiksi ammattiryhmien erityiskompetenssit.

Bourdieulainen sosiologia pakottaa huomioimaan samanaikaisesti useita organisaatioihin liittyviä aineksia: yksilöt, epämuodolliset ja muodolliset rakenteet, viralliset ja epäviralliset säännöt, toimintakentälle ominaiset logiikat, vakiintuneet toimintatavat ja organisaation ympä-

ristöt. Organisaatiotutkimuksessa on tyypillistä muodostaa kokonaisia koulukuntia ottamalla tarkasteluun mukaan vain tiettyjä aineksia, jolloin teorian pätevyysalue helposti rajoittuu sille toimialalle, jonka tutkimuksista teoria on kehitelty. Yritysorganisaatioiden tutkimuksessa kehitetty organisaatioiden taloudellista tarkastelu voidaan tietyksi soveltaa esimerkiksi hallinto-organisaatioiden tai uskonnollisten organisaatioiden tarkasteluun, mutta samalla menetetään jotain olennaista, jos ei huomioida tarkasteltavana olevan organisaatiokentän erityistä toimintalogiikkaa. Organisaatiot ovat mielenkiintoinen sovellutuskohde bourdieulaiselle käsitteistölle, koska organisaatiot muodostuvat objektiivituneesta historiasta eli epämuodollisista ja muodollista säännöistä ja rakenteista, vakiintuneista toimintamalleista, menettelytavoista ja 'päätoksenteon ohjelmista' (March ja Simon 1981), ruumiillistuneesta historiasta eli sosiaaliset olosuhteet sisäistäneistä toimijoista ja käytännöistä, jotka tuovat yhteen nämä kaksi historian muotoa. Käsitettä "organisaatio" voidaan pitää eräänlaisena modernin yhteiskunnan meta-instituutiona, kaiken kollektiivisen toiminnan järjestämisen institutionalistuneena muotona, joka yleisellä tasolla määrää ja määrittelee sosiaalisen kollektiivin järjestäytyntä ja ennustettavaa toimintaa, jossa rooleja ja roolien suhteita ohjataan muodollisilla säännöillä (Scott 1992, 117). Koska kentät ovat sisäkkäisiä ja niiden keskinäisillä voimasuhteilla voi olla merkitystä organisaatioiden sisäisille ja keskinäisille voimasuhteille ja toimijoiden käytännöille, niin organisaatiotutkimuksessa kenttä on hedelmällistä hahmottaa siten, että organisaatio, esimerkiksi yritys, on itsessään kenttä, jonka jäsenten pääomalliset muodostuvat suhteessa joihinkin ammatillisiin kenttiin (ekonomit, juristit, insinöörit jne.) ja organisaatio on lisäksi jäsen jossain laajemmassa kentässä, esimerkiksi yritysten muodostamalla toimialalla, jonka logiikka (taloudellisen voiton tavoittelu) järjestää ja määrää kaikkea toimintaa¹⁷.

Organisaatiokenttä, kaikissa kolmessa yllä mainitussa ulottuvuudessa, voidaan nähdä erilaisten voimien ja kamppailuiden tilana, jossa toimijat hyödyntävät erilaisia ominaisuuksia, kuten sosiaalisia suhteita, koulututkintoja ja ammatillisia erityistaitoja, hankkiakseen materiaalisia ja symbolisia voittoja itselleen ja ryhmälleen, korostaakseen omaa ja ryhmän asemaa ja arvovaltaa ja tavoitellakseen itselleen ja ryhmälleen organi-

saatiokentällä legitimiä valtaa. (ks. Moingeon ja Ramanantsoa 1997) Organisaatiokenttä voidaan määritellä rakenteeksi, jossa jokaisen yksilön ja ryhmän aseman suhteellinen paikka määrittyy sen mukaan, miten ne sijoittuvat kentän pääomallajien jakautumassa. Jokaisen toimijan asemaa määrittävät relevanttien pääomallajien kokonaisuus ja rakenne (eri pääomallajien suhteellinen paino kokonaisuudessa) sekä niiden ajallinen kehitys, jotka asettavat toimijat keskinäisiin suhteisiin, joka voi olla määräävä, alistettu tai homologinen. (Bourdieu 1998, 25-6; Bourdieu ja Wacquant 1992, 97-8, 101) Organisaatiokenttää ei pitäisi ajatella kuitenkaan eri asemassa olevien toimijoiden konkreettisina suhteina ja näkyvänä vuoro vaikutuksena, vaan kentän kamppailussa hyödynnettävien ominaisuuksien (pääomien) välisinä voimasuhteina. Kentän dynamiikan periaate on ennemminkin niissä vastakkaisissa voimissa, joita pääomallajien epätasainen jakautuminen ylläpitää (Bourdieu ja Wacquant 1992, 101), kuin itse toimijoiden hallussa olevissa materiaalisissa ja symbolisissa resursseissa. Organisaatiotutkijaa kiinnostavat käytännöt ja tuotteet (rakenteet, säännöt ja menettelytavat) muodostuvat kahden historian ulottuvuuden, habituksen ja kentän, välisen dialektiikan tuloksena. Organisaatioissa havaittavat käytännöt noudattavat käytännöllistä järkeä, joka kehittyi objektiivisten rakenteiden ja historiallisten pelien asettamissa 'loogisissa' ja välttämättömissä rajoissa, ja joka on suuntautunut takaisin näihin rakenteisiin ja peleihin. Toimintaa luovat näkymättömät ainekset eivät avaudu toimijoiden arkikokemukselle, koska käytännöllisiin päämääriin ja tehtäviin suuntautessaan käytännöt eivät voi tarkkailla objektiivisia suhteita ja käytännöllisiä skeemoja, jotka luovat ne edellytykset ja oletukset, joiden varassa käytännöt ylipäättään ovat mahdollisia¹⁸. (Bourdieu 1990b, 62-63; Bourdieu ja Wacquant 1992, 120-2, 127, 135)

Bourdieuilainen käsiteapparaatti ja käytännöllisen järjen teoria tarjoaa välineitä ylittää rakenteita ja toimijaselitysten, objektiivismin ja subjektivismien, välinen vastakkaisuus, jossa toiminta johdetaan joko toimijan mekaanisista reaktioista materiaalisten ja symbolisten rakenteiden ja instituutioiden lähettämiin ärsyksiin tai toimijan tietoisesta ja vapaasta merkityksenannosta, päämäärien tavoittelusta tai omien etujen itsekästä maksimoinnista. Oletus materiaalisten ja mentaalisten rakenteiden homologiasta lieventää mate-

rialismin - konkreettiset ja materiaaliset esineet ja ominaisuudet - ja symbolismin - merkitysjärjestelmät ja kognitiiviset luokat - liian jyrkkää erottamista toisistaan. Bourdieun käsitteistö hermistää tutkijaa tarkastelemaan myös sellaisia olosuhteita ja tilanteita, joissa valta ei ole vain ulkoista pakkoa ja intressit materiaalisia voittoja, vaan joissa valta toteutuu alistettujen oman myöntövyöden, halun ja osallisuuden kautta ja joissa intressit kohdistuvat todellisuuden legitimiin määrittelyyn ja luokittelun avulla hankittuihin symbolisiin ja materiaalsiin voittoihin. Kun käytännöllisen logiikan teoria yhdistetään eriarvoistavien ja homologisten sosiaalisten ja mentaalisten rakenteiden ja pääomien (ominaisuuksien) avulla konstruotavien itsenäisten kenttien omalakisten toimintalogiikkojen analyysiin, voidaan myös horjuvuus rationaalisen ja institutionaalisen toimijamallin välillä estää. Tällöin organisaatiososiologi voi tarkastella esimerkiksi yritysorganisaatioiden taloudellisen voitontavoittelun sosiaalisia ehtoja ja oletuksia, jotka ovat taloudellisen toiminnan eri sektoreilla objektiivituneet organisaatorakenteisiin, sääntöihin, menettelytapoihin ja tekniikoihin sekä ruumiillistuneet vaihtelevasti toimijoiden habitukseen toimintataipumuksina, kompetensseina, preferensseinä ja tyyleinä. Bourdieulainen näkökulma ei kiellä päämääräsuuntautuneen ja taloudellisesti 'rationaalisen' toiminnan olemassaoloa, eikä sitä mahdollisuutta, että määräytyissä olosuhteissa taloudellista toimintaa ja organisoitumista voidaan ohjata eksplisiittisillä säännöillä, vaan se tarkastelee eri sosiaalisille tiloille ominaisten toimintamuotojen sosiaalisia, käytännöllisiä ja kognitiivisia edellytyksiä, niiden itsestään selvää 'rationaalisuutta', oletuksia ja logiikkaa. Organisaatioiden rakenteellisten järjestelyjen ja menettelytapojen luomisen ja vakiintumisen selittäminen yksipuolisesti rationaalisen toimijamallin avulla on yhtä väärin kuin institutionaalisen toimijamallin pakottaminen yritysorganisaatioiden tutkimukseen tavalla, joka unohtaa, että yritysorganisaatioiden muodostaman kentän toimintalogiikka ja intressi on ensisijaisesti taloudellisen voiton tavoittelu, johon olennaisena osana kuuluu eri toimintavaihtojen kustannusten ja hyötyjen laskeminen (vrt. Bourdieu ja Wacquant 1992, 123-6, 131). Bourdieulainen lähestymistapa tarkastelee 'sosiaalista tiedostamatonta', unohtettua historiaa, joka on toimijassa, toiminnan välineissä ja toimintalogiikassa. Erilaiset pääomamuodot ja -lajit eivät erottele ainoastaan toisistaan poikke-

avia kenttiä, joiden intressin ja logiikan kentän kaikki jäsenet jakavat. Pääomajajien avulla konstruoidun toimintakentän objektiivinen sosiaalinen rakenne erottelee myös toimijat erilaisiin positioihin, johon liittyvien erityisten sosiaalisten olosuhteiden ja välttämättömyyksien takia toimijoiden suhde kentän yhteiseen intressiin ja logiikkaan erilaistuu. Position tarjoamat mahdollisuudet ja sen tuottamat taipumukset, kyvyt, intressit ja strategiat osallistua kentällä käytävään peliin erottelee toimijoita ja laittaa heidät vastakkaisiin tai samansuuntaisiin asemiin. Esimerkiksi 'rationaalinen' osallistuminen kapitalistiseen talouteen edellyttää toimijalta jonkinlaisen taloudellisen pääoman omistamisen lisäksi vähimmäismäärää taloudellisia intressejä, preferenssejä, kykyä ennakoita ja haluja kantaa taloudellisia riskejä. Nämä edellytykset eivät jakaudu tasaisesti yritysorganisaatioiden ja sosiaalisten toimijoiden keskuudessa.

LOPUKSI

Uusi institutionaalinen teoria pyrkii selittämään organisaatioiden rakenteita ja toimintatapoja byrokraattisen tehokkuuden, materiaalsen rationaalisuuden tai työvoiman kontrollin sijaan organisaation institutionaaliseen ympäristöön sijoittuvien symbolisten sääntöjen ja uskomusten avulla. Institutionaalisen ympäristö tarjoaa erilaisia organisoitumisen malleja, joihin, teoreettisesta painotuksesta riippuen, organisaatiot sopeutuvat suhteellisen passiivisesti tai joita organisaatiot ja ammattikunnat manipuloivat suhteellisen aktiivisesti. Tämän artikkelin ensimmäisessä osassa luettiin bourdieulaisen sosiologian näkökulmasta institutionaalisen organisaatioteorian sisäisiä käsitteellisiä vastakkaisuuksia ja ambivalensseja, niitä teoreettisia koordinaatteja ja kognitiivisia rajoja, jotka johtuvat käsitteellisten elementtien substantiaalisesta määrittelystä ja keskinäisten vaikutussuhteiden tarkasteluista. Aluksi käsitteellisiä dualismeja ja horjuvuuksia etsittiin lähestymistavan 'klassikoista', koska sieltä ne ovat kulkeutuneet myös myöhempiin tutkimuksiin. Tämän jälkeen tarkasteltiin, kuinka institutionaalisen organisaatioteorian perusvastakkaisuudet, toimija vs. rakenne, materiaallinen vs. symbolinen rakenne ja rationaalinen vs. institutionaalinen toimija, ovat ilmenneet institutionaalista teoriaa soveltavien ja siitä keskustelevien tutkijoi-

den kirjoituksissa ja kannanotoissa, jotka koskevat erityisesti toimijoiden intressejä ja toiminnan tehokkuutta.

Artikkelin toisessa osassa esiteltiin tarkemmin Bourdieulaisen sosiologian käsitteetriangelia (kenttä, habitus, pääoma), relationaalista ajattelutapaa ja käytännöllisen järjen teoriaa, joiden ajateltiin tarjoavan välineitä institutionaalisen teorian käsitteellisten vastakkaisuuksien ja niistä johtuvien ambivalenssien purkamiseen ja ylittämiseen. Bourdieulaisessa sosiologiassa toimintaa ei redusoida joko toimijan valintoihin, motiiveihin tai intentioihin tai institutionaalisiin ja rakenteellisiin vaikutuksiin. Toimintaa tarkastellaan sosiaalisina käytäntöinä, jotka syntyvät objektivoituneen historian - kentällä institutionaalisoituneiden esineiden, rakenteiden ja sääntöjen - ja ruumiillistuneen historian - habitukseen strukturoituneiden havaintojen, tekojen ja arvioiden järjestelmien - välisessä suhteessa. Tällöin sosiologisen organisaatiotutkimuksen kohteena ei ole niinkään yksilöt, organisaatiot, instituutiot tai rakenteet ja niiden väliset suorat vaikutussuhteet, vaan ne käytännölliselle toimijalle näkymättömät subjektiiviset ja objektiiviset voimasuhteet ja niissä syntyneet käytännöt, representaatiot ja tuotteet.

Bourdieulaisen sosiologian tarkastelu osoitti, että se voi tarjota perustan, jonka avulla institutionaalisen organisaatioteorian käsitteellisiä vastakkaisuuksia voidaan ylittää. Käytännön logiikan teoria rikkoo toimijan ja rakenteen välisen dikotomian. Materiaalisen (sosiaalisen) ja symbolisen (mentaalisen) rakenteen geneettisen ja homologisen suhteen oletus lieviittää materialismin ja symbolismin vastakkaisuutta. Ajatus käytännöllisestä järjestä yhdessä kentän ja pääoman käsitteiden avulla tapahtuvan eri toiminta-alueille ominaisen toimintalogiikan konstruoinnin kanssa auttaa poistamaan rationaalisen toimijamallin ja institutionaalisen toimijamallin välisen vastakkaisuuden ja rohkaisee sosiologeja tarkastelemaan organisaatioiden rakenteiden ja menettelytapojen 'rationaalisuutta' ja institutionalisaatiota kentän toimintalogiikka kunnioittaen. Position ja disposition (habitus) käsitteiden avulla voidaan tarkastella eroja toimijoiden intresseissä, mahdollisuuksissa ja kompetensseissa. Kokonaisuutena bourdieulainen käsitejärjestelmä ohjaa tutkijaa kiinnittämään huomiota myös vailla ulkoista ja materiaalista pakkoa toteutuvan symbolisen vallan muotoihin ja toimijoiden symbolisiin intres-

seihin. Vaikka institutionaalinen organisaatiotutkimus näyttää toistavan useimmat tässä kirjoituksessa esiin nostetut käsitteelliset dikotomioita, niin bourdieulaisen näkökulman omaksuminen ei tarkoita institutionaalisen teorian tutkimustulosten hylkäämistä, vaan niiden uudelleentulkinta teoreettisella mallilla, joka huomio paremmin käytäntöjen todellisen antropologisen logiikan ja pystyy selittämään taloudellisemmin laajan joukon empiirisiä havaintoja.

VIITTEET

¹ Institutionalismia kutsutaan 'uudeksi' erotukseksi Philip Selznickin 'vanhasta institutionalismista'. 'Uutta institutionalismia' kutsutaan myös 'institutionaaliseksi teoriaksi' (ks. Scott 1995; Tolbert ja Zucker 1996).

² Myös Zucker (1987, 1991) erottaa kaksi näkökulmaa: 'ympäristö instituutioon' (Meyer ja Rowan 1977; DiMaggio ja Powell 1983) ja 'organisaatio instituutioon' (Zucker 1991). Scott (1987) erottaa neljä suuntausta: institutionalisaatio arvojen juurruttamisen prosessina (Selznickin 'vanha institutionalismi'), institutionalisaatio todellisuuden luomisen fenomenologisena prosessina (Zucker 1991), symboliset järjestelmät organisaatioympäristön perusaineksena (Meyer ja Scott 1992a; Scott ja Meyer 1994a) ja instituutiot yhteiskunnan toimintalueina (Friedland ja Alford 1991).

³ Nämä objektiivisen rakenteen sisäistämisen kautta muodostuneet mentaaliset rakenteet sisältävät ne itsestään selvät oletukset, jotka ilman tietoista tarkoitusta ja eksplisiittisiä sääntöjä strukturoivat institutionaalisen organisaatiotutkimuksen parissa toimivien tutkijoiden tekoja, havaintoja ja arvostuksia. Bourdieulaisen sosiologian mukaan tässä toteutettu konstruktivistisen (fenomenologisen) analyysin tulisi olla teoreettisesti erottamaton, vaikka tutkimusvaiheena erillinen, osa strukturalistista (objektiivista) analyysia (ks. Bourdieu 1996, 1-3; 1990b, 123-39. Artikkelissa ei pyritä konstruimaan sosiaalisen tilan, 'institutionaalisen organisaatioteorian kentän', objektiivista rakennetta ja tutkijoiden positioiden välisiä suhteita. Kentän rakenne voitaisiin konstruoida niiden kompetenssien perusteella, joita voi käyttää kilpailtaessa institutionaalisen teorian legitimitä määrittelystä. Objektiivinen analyysi voisi paljastaa, toistavatko teoreettiset vastakkaisuudet vain tutkijoiden väliset sosiaaliset vastakkaisuudet, jolloin käsitteellisiin vastakohtapareihin otettaisiin erilaisia kantoja riippuen esimerkiksi kirjoittajan sosiaalisesta taustasta, dispositiosta, akateemisesta positiosta, oppiaineesta ja tutkimuskohteesta.

⁴ Instituutioiden merkitystä on korostettu viime aikoina ainakin taloustieteessä, oikeustaloustieteessä, sosiologiassa, oikeussosiologiassa ja organisaatiotutkimuksessa (ks. Houtsonen 2000a ja 2000b).

⁵ 'By organizational field, we mean those organiza-

tions that, in the aggregate, constitute a recognized area of organizational life: key suppliers, resources and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products" (DiMaggio ja Powell 1983, 148).

⁶ Organisaatiokentän rakennetta ei voi määrittellä a priori, vaan se pitää selvittää empiirisen analyysin avulla.

⁷ Amerikkalaiset organisaatiotutkijat hyödyntävät erityisesti mimeettistä isomorfismia, vaikka alunperin DiMaggio ja Powell tarkoittivat kaikki kolme mekanismia samanarvoiseksi. Amerikkalaiset tutkijat välttelevät eurooppalaisia kollegojaan enemmän vallan ja intressin kysymyksiä ja tarkastelevat mieluummin kognitiivisia ja symbolisia prosesseja. (Mizruchi ja Fine 1999)

⁸ Kannanototeroavatsiinä, tarkoitavatko tutkijat institutionalisaatiolla käytäntöjen vakiintumista vai muodollisten organisaatorakenteiden ja -mallien yleistymistä. Zuckerin (1991) organisaation sisäisiä prosesseja koskeva fenomenologinen tarkastelu korostaa käytäntöjen vakiintumista institutionalisaation indikaattorina. Organisaatioiden ja ympäristöjen väliset tarkastelut, jotka ovat tämän kirjoituksen kohteena, näyttävät sen sijaan tarkastelevan institutionalisaation indikaattorina muodollisten rakenteiden, toimintamallien ja sääntöjen yleistymistä.

⁹ Scott ja Meyer (1991) esittävät myöhemmin erääksi analyysitasoksi organisaatiokenttää muistuttavan yhteiskunnallisen sektorin: "A societal sector is defined as (1) a collection of organizations operating in the same domain, as identified by the similarity of their services, products or functions, (2) together with those organizations that critically influence the performance of the focal organizations: for example, major suppliers and customers, owners and regulators, funding resources and competitors" (ibid., 117).

¹⁰ "New insitutions arise when organized actors with sufficient resources (institutional entrepreneurs) see in them an opportunity to realize interests that they value highly" (DiMaggio 1988, 14; Scott 1995, 72).

¹¹ Myös DiMaggio ja Powell (1983) esittävät saman argumentin (ibid., 149). Mutta samalla he jo epäroivät tehokkuuden ja institutionalisaation erottamista toistaan sanomalla alaviitteessä, ettei toiminnan rationaalista ja ei-rationaalista perusteita pidä erottaa liikaa. Päämääräsuuntautunut toiminta voi olla esirationaalista siinä mielessä, että sitä ohjaa erilaiset tiedostamattomat dispositiot, skeemat ja luokitukset. DiMaggio ja Powell eivät ole niinkään kiinnostuneita liikkeenjohdon motiiveista, esimerkiksi halusta tehostaa organisaation toimintaa, vaan siitä, mitä vaihtoehtoja toimijat pitävät järkevinä (ibid., 149 n5).

¹² Hirsch (1997) epäilee, onko empiirisesti edes mahdollista ratkaista sitä, perustuuko mukautuminen institutionaalisiin järjestelyihin rationaaliseen valintaan, normatiivisiin velvollisuuksiin vai kulttuurisiin rutiineihin (ibid., 1720).

¹³ Vaikka DiMaggio (1991) ei museotutkimukseen eksplikoiki organisaatiokentän käsitettä kovin sel-

västi, niin voimme yrittää lukea siitä hänen yleisempää teoreettista ajatusta sosiaalisesta rakenteesta ja sen kytkeytymisestä toimijoihin, intresseihin ja ristiriitoihin. Organisaatiokenttä näyttäytyy DiMaggion tutkimuksessa sosiaalisena tilana, jossa eri toimijoilla ja toimijaryhmillä - museo-organisaatioilla, museoalan ammattikunnilla, säätijöillä ja taiteentutkijoilla - on halusaan erilaisia materiaalisia resursseja sekä kompetensseja. Resurssien ja kompetenssien jakautumisen perusteella toimijat asettautuvat kentällä erilaisiin asemiin. Esimerkiksi taiteentutkijoilla oli materiaalisia ja sosiaalisia resursseja museoiden kehittämiseksi, mutta heiltä puuttui museoalan ammattilaisten omaama tekninen ja tieteellinen asiantuntemus. Toimijoiden asemaan liittyy tietyt intressit, joista käsin voidaan ymmärtää heidän keskinäisessä kilpailussa esittämiä kannanottoja ja strategioita. DiMaggion asetelmassa toimijaryhmien pyrkimykset edistää omia intressejä ja parantaa asemaansa ilmenee epäsuoraan heidän valitsemissaan strategioissa ja ajamisissaan museomalleissa, jotka toteutuessaan korostaisivat juuri heidän omistamiensa resurssien ja kompetenssien arvoja suhteessa muiden resursseihin ja kompetensseihin. Kentän toimijoiden intressit voivat olla vastakkaisia tai yhdensuuntaisia riippuen kentän tilanteesta ja kamppailun kohteena olevasta asiasta. Taiteensuosijat ja museoalan ammattilaiset tarvitsivat toisiaan taidemuseokentän muodostumisessa, mutta kentän rakenteistuttua museoalan ammattikunnan ajama organisoitumisen malli olisi vähentänyt taiteensuosijoiden valtaa.

¹⁴ Bourdieun käyttämät käsitteet - habitus, kenttä ja pääoma - ovat avoimia käsitteitä siinä mielessä, ettei niillä ole tarkoitus rakentaa mitään suurta teoreettista järjestelmää, vaan ne on tarkoitettu käsitteelliseksi välineiksi, jotka pitää asettaa empiiriseen yhteyteensä järjestelmällisellä tavalla (Bourdieu ja Wacquant 1992, 95-96). Käsitteiden tarkoituksena on tieteellisen objektivismin ja subjektivismin dikotomian ylittäminen (Bourdieu 1990a, 30-51), jolloin toimintaa ei selitettäisi joko kausaalisilla tai järkisyillä (Bourdieu 1998, 201) Bourdieun käsitteiden tarkoituksena on tukea myös relaationaalista ajattelua substantiaalista ajattelua vastaan, jolloin todellisuuden perustavimmat ainekset löytyisivät erilaisista objektiivisista suhteista (Bourdieu ja Wacquant 1992, 15-19, 224-235). Objektivismin ja subjektivismin dikotomia manifestoituu useilla eri tavoilla (ks. Brubaker 2000, 92-5), joista osaltaan kertoo myös tässä esitelty institutionaalisen organisaatioteorian käsitteelliset vastakkaisuudet ja jännitteet.

¹⁵ "The conditionings associated with a particular class of conditions of existence produce habitus, systems of durable, transposable dispositions, structured structures predisposed to function as structuring structures, that is, principles which generate and organize practices and representations that can be objectively adapted to their outcomes without presupposing a conscious aiming at ends or an express mastery of operations necessary in order to attain them. Objectively "regulated" and "regular" without being in any way the

product of obedience to rules, they can be collectively orchestrated without being the product of the organizing action of a conductor." (Bourdieu 1990a, 53.)

¹⁶ Katso erityisesti sivut 10-3, 20, 50, 86, 92-3.

¹⁷ Bourdieun teorian kattavuus asettaa niin vallavat vaatimukset, että tutkimuksen käytännöllinen toteuttaminen on erittäin vaikeaa. Koska yhden tutkijan ajalliset resurssit ja kompetenssit ovat rajallisia, tarvittaisiin tutkimuksen uudelleenorganisointia ja oppiainera- ja ylittävää yhteistyötä. Herää kysymys, missä määrin nykyisin vallitsevat näkökulmat, koulukunnat ja teorit ovat materiaalistien rakenteiden ja tutkimuksen tekemisen sosiaalisten olosuhteiden sisäistämisen kautta kehittyneitä mentaalisia rakenteita ja symbolisia pakkoja, eikä niinkään tutkimuskohteen ominaisuuksia. (ks. Bourdieu 1991) Koska kenttien empiirinen konstruointi voi olla yhdelle tutkijalle mahdotonta, niin hänen pitää kuitenkin yrittää hahmottaa käsitteellisesti tutkimuksen kannalta relevantit laajemmat sosiaalisen todellisuuden suhteet (Bourdieu ja Wacquant 1992, 232-3).

¹⁸ Bourdieu pyrkii tarkastelemaan käytäntöjen todellista antropologista logiikkaa välttääkseen tutkijan teoreettisen position tuottaman ns. 'oppineen virhepäätelmän'. Tämä ns. 'älyllinen ennakkoilu' tuhoaa käytäntöjen todellisen logiikan asettamalla tutkijan teoreettisen mallin, esimerkiksi rationaalisen tai institutionaalisen toimijan mallin, toimijoiden tietoisuuteen käytäntöjen todelliseksi syyksi. Tutkijan on rakennettava teoreettisia malleja ymmärtääkseen käytäntöjä, joita hän ei voi ymmärtää käytännöllisesti, koska hän ei osallistu niihin käytännöllisenä toimijana. Jos tutkija ei analysoi omaa subjektiivista ja objektiivista suhdettaan todellisuuteen ja käytäntöihin (ulkopuolisuus, analyysivälineet, objektiivoina katse, akateeminen positio, trajektorit jne.), niin hän todennäköisesti projisoi teoreettisen mallinsa käytäntöjen todelliseksi alkuperustaksi, jonka tulisi olla habituksen ja kentän välinen dialektiikka. Tutkijan konstruoima teoreettinen malli on käytäntöjen ymmärtämiseksi ja selittämiseksi luotu 'käännös', joka muuntaa käytäntöjen ontologisen luonteen. Tutkijan ei tule pyrkiä löytämään käytännöllisistä käytännöistä sen enempää johdonmukaisuutta, yhtenäisyyttä tai 'järkeä', kuin hän voi niissä havaita. (ks. Bourdieu 1990a, erityisesti sivut 10-3, 20, 29, 50, 86, 92-3; Bourdieu ja Wacquant 1992, 120-2) Kaksi kysymystä jää avoimeksi. Missä määrin tutkija voi vähentää mallin ja käytäntöjen todellisuuden välistä kuilua ja missä määrin tutkimuskäytäntöjen oletuksia ja itses- tään selvyyksiä voidaan refleksiivisesti hallita?

LÄHTEET

Baker, Wayne E., Robert R. Faulkner ja Gene A. Fisher. 1998. Hazards of the Market: The Continuity and Dissolution of Interorganizational Market Relations. *American Sociological Review*, 63 (1998): 147-177.

Baum, Joel A. C. 1996. Organizational Ecology. Sivut

77-114 teoksessa Clegg Steward R., Cynthia Hardy ja Walter R. Nord (toim.). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.

Berger, Peter L. ja Thomas Luckmann. 1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.

Bourdieu, Pierre. 1977. *Outline of a Theory of Practice*. London: Cambridge University Press.

Bourdieu, Pierre. 1981. Men and machines. Sivut 304-317 teoksessa Karen D. Knorr-Cetina ja Aaron V. Cicourel (toim.). *Advances in social theory and methodology. Toward an integration of micro- and macro-sociologies*. Boston, London and Henley: Routledge & Kegan Paul.

Bourdieu, Pierre. 1984. *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge and Kegan Paul.

Bourdieu, Pierre. 1986. The Forms of Capital. Sivut 241-258 teoksessa John G. Richardson (toim.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press

Bourdieu, Pierre. 1987. The Force of Law: Toward a Sociology of the Juridical Field. *The Hasting Journal of Law*, 38 (1987): 813-853.

Bourdieu, Pierre. 1990a. *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.

Bourdieu, Pierre. 1990b. In Other Words. *Essays Towards a Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, Pierre. 1991. Epilogue: On the Possibility of a Field of World Sociology. Sivut 373-387 teoksessa Pierre Bourdieu ja James S. Coleman (toim.). *Social Theory for a Changing Society*. Russell Sage Foundation: Westview Press.

Bourdieu, Pierre. 1996. *The State Nobility. Elite Schools in the Field of Power*. Cambridge: Polity Press

Bourdieu, Pierre. 1998. *Järjen käytännöllisyys. Toiminnan teorian lähtökohtia*. Tampere: Vastapaino.

Bourdieu, Pierre. 2000. *Pascalian Meditations*. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, Pierre ja Loïc J.D. Wacquant. 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.

Brint, Steven ja Jerome Karabel. 1991. Institutional Origins and Transformations: The Case of American Community Colleges. Sivut 337-360 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.

Brinton, Mary C. ja Victor Nee (toim.). 1998. *The New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.

Brubaker, Rogers. 2000. Rethinking Classical Theory: The Sociological Vision of Pierre Bourdieu. Pp. 87-116 in Derek Robbins (toim.). Pierre Bourdieu, Vol III. London: Sage.

Campbell, John L. ja Leon N. Lindberg. 1990. Property Rights and the Organization of Economic Activity by the State. *American Sociological Review*, 55 (1990):

- 634-647.
- Carruthers, Bruce G. ja Terence C. Halliday. 1998. *Rescuing Business. The Making of Corporate Bankruptcy Law in England and the United States.*
- Dezalay, Yves ja David Sugarman. 1995. *Professional Competition and Professional Power. Lawyers, Accountants and the Social Construction of Markets.* London: Routledge.
- DiMaggio, Paul J. 1988. Interest and Agency in Institutional Theory. Sivut 3-21 in Lynne G. Zucker (toim.). *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment.* Cambridge: Ballinger.
- DiMaggio, Paul J. 1991. Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940. Sivut 267-292 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago: The University of Chicago Press.
- DiMaggio, Paul J. ja Walter W. Powell. 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48 (1983): 147-160.
- DiMaggio, Paul J. ja Walter W. Powell. 1991. Introduction. Sivut 1-38 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Dobbin, Frank, John R. Sutton, John W. Meyer ja W. Richard Scott. 1993. Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labour Market. *American Journal of Sociology*, 99 (1993): 396-427.
- Donaldson, Lex. 1996. The Normal Science of Structural Contingency Theory. Sivut 57-76 teoksessa Clegg Steward R., Cynthia Hardy ja Walter R. Nord (toim.). *Handbook of Organization Studies.* London: Sage.
- Durkheim, Émile. 1977. *Sosiologian metodisäännöt.* Helsinki: Tammi.
- Edelman, Lauren B. 1990. Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace. *American Journal of Sociology*, 95 (1990): 1401-1440.
- Edelman, Lauren B. 1992. Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law. *American Journal of Sociology*, 97 (1992): 1531-1576.
- Ellickson, Robert C. 1994. *Order without Law. How Neighbors Settle Disputes.* Cambridge: Harvard University Press.
- Ellickson, Robert C. 1998. Of Coase and Cattle: Dispute Resolution Among Neighbors in Shasta County. Sivut 46-76 teoksessa Mary C. Brinton ja Victor Nee (toim.). 1998. *The New Institutionalism in Sociology.* New York: Russell Sage Foundation.
- Fligstein, Neil. 1985. The Spread of the Multidivisional Form among Large Firms, 1919-1979. *American Sociological Review*, 50 (1985): 377-391.
- Fligstein, Neil. 1991. The Structural Transformation of American Industry: An Institutional Account of the Causes of Diversification in the Largest Firms, 1919-1979. Sivut 311-336 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Fligstein, Neil. 1996. Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions. *American Sociological Review* 61 (1996): 656-673.
- Fligstein, Neil ja Iona Mara-Drita. 1996. How to Make a Market: Reflections on the Attempt to Create a Single Market in the European Union. *American Journal of Sociology* 102 (1996): 1-33.
- Friedland, Roger ja Robert A. Alford. 1991. Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. Sivut 233-263 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Galaskiewicz, Joseph. 1991. Making Corporate Actors Accountable: Institution-Building in Minneapolis-St. Paul. Sivut 293-310 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Granovetter, Mark. 1992. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. Sivut 53-81 teoksessa Mark Granovetter ja Richard Swedberg (toim.). *The Sociology of Economic Life.* Boulder: Westview Press. [Alkuperäinen julkaisu in *American Journal of Sociology*, 91 (1985): 481-510]
- Hamilton, Gary G. ja Nicole Woolsey Biggart. 1992. Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East. Sivut 181-221 teoksessa Mark Granovetter ja Richard Swedberg (toim.). *The Sociology of Economic Life.* Boulder: Westview Press. [Alkuperäinen julkaisu *American Journal of Sociology*, (Supplement) 94 (1988): S52-S94.]
- Hamilton, Gary G. ja Robert Feenstra. 1998. The Organization of Economies. Sivut 153-180 teoksessa Mary C. Brinton ja Victor Nee (toim.). *The New Institutionalism in Sociology.* New York: Russell Sage Foundation.
- Hannan, Michael T. ja John Freeman. 1981. The Population Ecology of Organizations. Sivut 176-200 teoksessa Oscar Grunsky ja George A. Miller (toim.) *The Sociology of Organizations. Basic Studies.* 2nd ed. New York: The Free Press. [Alkuperäinen julkaisu *American Journal of Sociology*, 82 (1977): 929-40.]
- Hechter, Michael. 1990. The Emergence of Cooperative Social Institutions. Sivut 13-33 teoksessa Michel Hechter, Karl-Dieter Opp ja Reinhold Wippler (toim.). 1990. *Social Institutions. Their Emergence, Maintenance and Effects.* New York: Walter de Gruyter.
- Heimer, Carol A. 1999. Competing Institutions: Law, Medicine, and Family in Neonatal Intensive Care. *Law and Society Review*, 33 (1999): 17-66.
- Heimer, Carol A. 1996. Explaining Variation in the Impact of Law: Organizations, Institutions, and Pro-

- fessions. *Studies in Law, Politics & Society*, 15 (1996): 29-59.
- Hirsch, Paul M. 1997. *Sociology without Social Structure: Neoinstitutional Theory Meets Brave New World*. *American Journal of Sociology*, 102 (1997): 1702-1723.
- Houtsonen, Jarmo. 2000a. *Yritysten välinen sopimustoiminta instituutioina ja kenttänä. Osa I: Luottamus ja institutionalistiset lähestymistavat*. *Oikeus*, 29 (2000): 235-249.
- Houtsonen, Jarmo. 2000b. *Yritysten välinen sopimustoiminta instituutioina ja kenttänä. Osa II: Näkökulmat ja kysymyksenasettelut*. *Oikeus*, 29 (2000): 356-372.
- Jeperson, Ronald L. 1991. *Institutions, Institutional Effects, and Institutionalization*. Sivut 143-163 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- March, James G. ja Herbert A. Simon. 1981. *Decision-Making Theory*. Sivut 135-150 teoksessa Oscar Grunsky ja George A. Miller (toim.). *The Sociology of Organizations*. Basic Studies. 2nd ed. New York: The Free Press. [Alkuperäinen julkaisu *Organizations*. 1958. John Wiley & Sons. Sivut 137-50 ja 169-71.]
- Meyer, John W. 1987. *Self and Life Course: Institutionalization and Its Effects*. Sivut 242-260 teoksessa George M. Thomas, John W. Meyer, Francisco O. Ramirez ja John Boli. 1987. *Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual*. Newbury Park: Sage.
- Meyer, John W., John Boli ja George M. Thomas. 1987. *Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account*. Sivut 12-37 teoksessa George M. Thomas, John W. Meyer, Francisco O. Ramirez ja John Boli. 1987. *Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual*. Newbury Park: Sage.
- Meyer, John W. ja Brian Rowan. 1981. *Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. Sivut 530-554 teoksessa Oscar Grunsky ja George A. Miller (toim.). *The Sociology of Organizations*. Basic Studies. 2nd ed. New York: The Free Press. [Alkuperäinen julkaisu *American Journal of Sociology*, 83 (1977): 340-63.]
- Meyer, John W. ja W. Richard Scott. 1992a. (with the assistance of Brian Rowan and Terrence E. Deal). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. (Updated edition). Newbury Park: Sage.
- Meyer, John W. ja W. Richard Scott. 1992b. *Preface to Updated Edition*. Sivut 1-6 teoksessa Meyer John W. ja W. Richard Scott. 1992. (with the assistance of Brian Rowan and Terrence E. Deal). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. (Updated edition). Newbury Park: Sage.
- Meyer, John W., W. Richard Scott ja Terrence E. Deal. 1992. *Institutional and Technical Sources of Organizational Structure: Explaining the Structure of Educational Organizations*. Sivut 45-67 teoksessa John W. Meyer ja W. Richard Scott (with the assistance of Brian Rowan and Terrence E. Deal). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. (Updated edition). Newbury Park: Sage.
- Mezias, Stephe J. 1990. *An Institutional Model of Organizational Practice: Financial Reporting at the Fortune 200*. *Administrative Science Quarterly*, 35 (1990): 431-457.
- Mezias, Stephe J. 1995. *Using Institutional Theory to Understand For-Profit Sectors. The Case of Financial Reporting Standards*. Sivut 164-196 teoksessa W. Richard Scott ja Søren Christensen (toim.). 1995. *The Institutional Construction of Organizations*. International and Longitudinal Studies. Thousand Oaks: Sage.
- Mezias, Stephe J. ja Mario Scarselletta. 1994. *Resolving Financial Reporting Problems: An Institutional Analysis of the Process*. *Administrative Science Quarterly*, 39 (1994): 654-678.
- Mizruchi, Mark S. ja Lisa C. Fine. 1999. *The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of Uses of Coercive, Mimetic, and Normative Isomorphism*. *Administrative Science Quarterly* 44 (1999): 653-684.
- Moingeon, Bertrand ja Bernard Ramanantsoa. 1997. *Understanding Corporate Identity: The French School of Thought*. *European Journal of Marketing*, 31 (1997): 383-395.
- Nee, Victor ja Paul Ingram. 1998. *Embeddedness and Beyond: Institutions, Exchange, and Social Structure*. Sivut 19-45 teoksessa Mary C. Brinton ja Victor Nee (toim.). 1998. *The New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Orrù, Marco, Nicole Woosley Biggart ja Fary G. Hamilton. 1991. *Organizational Isomorphism in East Asia*. Sivut 361-389 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pfeffer, Jeffrey ja Gerald R. Salancik. 1978. *The External Control of Organizations. A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Powell, Walter W. 1991. *Expanding the Scope of Institutional Analysis*. Sivut 183-203 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (toim.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Powell, Walter W. ja Paul J. DiMaggio (toim.). 1991. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Powell, Walter W. ja Laurel Smith-Doerr. 1994. *Networks and Economic Life*. Sivut 368-402 teoksessa Neil J. Smelser ja Richard Swedberg (toim.). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press and Russell Sage Foundation.
- Scott, W. Richard. 1987. *The Adolescence of Institutional Theory*. *Administrative Science Quarterly*, 32 (1987): 493-511.
- Scott, W. Richard. 1992. *Organizations. Rational, Nat-*

- ural, and Open Systems. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Scott, W. Richard. 1995. *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Scott, W. Richard ja Søren Christensen (toim.). 1995. *The Institutional Construction of Organizations*. International and Longitudinal Studies. Thousand Oaks: Sage.
- Scott, W. Richard ja John W. Meyer. 1992. The Organization of Societal Sectors. Sivut 126-153 teoksessa John W. Meyer ja W. Richard Scott (with the assistance of Brian Rowan and Terrence E. Deal). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. (Updated edition). Newbury Park: Sage.
- Scott, W. Richard, John W. Meyer. 1994a. *Institutional Environments and Organizations*. Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks: Sage.
- Scott, W. Richard ja John W. Meyer. 1994b. Developments in Institutional Theory. Sivut 1-8 teoksessa W. Richard Scott ja John W. Meyer. *Institutional Environments and Organizations*. Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks: Sage.
- Scott, W. Richard ja John W. Meyer. 1994c. The Rise of Training Programs in Firms and Agencies: An Institutional Perspective. Sivut 228-254 teoksessa Scott W. Richard ja John W. Meyer. *Institutional Environments and Organizations*. Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks: Sage.
- Suchman, Mark C. 1995. Localism and Globalism in Institutional Analysis. The Emergence of Contractual Norms in Venture Finance. Sivut 39-63 teoksessa W. Richard Scott ja Søren Christensen (toim.). *The Institutional Construction of Organizations*. International and Longitudinal Studies. Thousand Oaks: Sage.
- Sutton John R. ja Frank Dobbin. 1996. The Two Faces of Governance: Responses to Legal Uncertainty in U.S. Firms, 1955 to 1985. *American Sociological Review*, 61 (1996): 794-811.
- Sutton John R., Frank Dobbin, John W. Meyer ja W. Richard Scott. 1994. The Legalization of Workplace. *American Journal of Sociology*, 99 (1994): 944-971.
- Swedberg, Richard. 1998. *Max Weber and the Idea of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- Thomas, George M., John W. Meyer, Francisco O. Ramirez ja John Boli. 1987. *Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual*. Newbury Park: Sage.
- Tolbert, Pamela S. ja Lynne G. Zucker. 1983. Institutional Sources of Changes in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reforms. *Administrative Science Quarterly*, 28 (1983): 22-39.
- Tolbert, Pamela S. ja Lynne G. Zucker. 1996. The Institutionalization of Institutional Theory. Sivut 175-190 teoksessa Steward R. Clegg, Cynthia Hardy ja Walter R. Nord (toim.). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.
- Wacquant, Loïc J.D. 1992. *Toward a Social Praxelogy: The Structure and Logic of Bourdieu's Sociology*. Sivut 1-59 teoksessa Pierre Bourdieu ja Loïc J.D. Wacquant. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Weber, Max. 1978. *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology*. Volume 1 ja 2. Edited by Guenther Roth ja Claus Wittich. Berkeley: University of California Press.
- Williamson, Oliver E. 1981. The Economics of Organizations: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*, 87 (1981): 548-577.
- Williamson, Oliver E. 1994. *Transaction Cost Economics and Organizations Theory*. Sivut 77-107 teoksessa Neil J. Smelser ja Richard Swedberg (toim.). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press and Russel Sage Foundation.
- Zucker, Lynne G. 1987. Institutional Theories of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 13 (1987): 443-64.
- Zucker, Lynne G. 1991. The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. Sivut 83-107 teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (eds.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press. [Alkuperäinen julkaisu loppupäätelmiä lukuun ottamatta *American Sociological Review*, 42 (1977): 726-43.]