

Mitä on organisaatioekologinen tutkimus?

Arvioiva katsaus uuden tutkimusalueen perusteisiin sekä eräisiin sen tarjoamiin tutkimusmahdollisuuksiin

Matti Mälkiä

WHAT IS ORGANIZATION ECOLOGICAL RESEARCH?

Article is an introduction to the basic ideas, concepts and themes developed among the current research on organizational ecology. The main body of discussion is divided in three parts. In the first part (ch. 3) the basic characteristics by which the research area can be differentiated out of the larger body of organization science literature are identified and discussed. In the second part (ch. 4) the main levels of analysis — demographic, population ecological and community ecological — and some of their most important research themes are discussed.

The third major part of the article (ch. 5) deals with emerging schools of thought among organization ecological research. Four major schools are identified:

- population dynamics school (Hannan, Freeman and Carroll), which is trying to use and develop mathematical models to analyze the dynamics of intra- and interpopulational interactions;
- taxonomic school (McKelvey), which is trying to develop organization science through formation and use of empirical taxonomies of organizations;
- historic-genetic school (Aldrich), which is stressing the need for evolutionary analysis to understand the development and change of organizational populations and their relationships with environmental factors; and
- community ecological school (Astley and Fombrun), which is promoting the need for community ecological analysis of organizations.

In summary, it is claimed that all of these schools have important messages towards the development of organization science as an independent field of study. It is assumed that in future these schools of thought will continue to promote both theoretical and empirical analysis of organizations.

Key words: organizational ecology; organizational analysis; population perspective; theory formation in organizational sciences

* Kirjoitus perustuu Hallinnon Tutkimuksen Seuran Organisaatioteoria -työryhmän kokouksessa Tampereella 13.6.1991 esitettyyn työpäpaperiin. Kiitän seminaarin osallistujia sekä Hallinnon Tutkimus -lehden anonyymiä referaattia aiempiin käsikirjoituksiin saamista kommentteista. Bioekologian osalta olen saanut rakentavia kommentteja varsinkin Anneli ja Mikko Hoikkalalta. Kiitos myös heille.

1 JOHDANTO

Käsillä oleva kirjoitus muodostaa yleiskatsauksen organisaatioekologisen tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja tavoitteisiin, sen tarjoamiin tutkimusmahdollisuuksiin sekä tutkimusalueen piirissä käytettyihin menetelmiin. Asiaa koskeva tarkastelu etenee siten, että luvussa 2 kuvataan lyhyesti tutkimusalueen teoreettisia ja teorialistoriallisia perusteita, luvussa 3 esitellään tutkimusalueen keskeisiä ominaispiirteitä ja eroja muuhun organisaatiotutkimukseen verrattuna. Luvussa 4 nostetaan esille organisaatioekologisen tutkimuksen tutkimustasot — demografinen, populaatioekologinen ja yhteisöekologinen tutkimus. Ja lopuksi, luvussa 5 tuodaan esille eräitä keskeisiä tutkimusalueen sisällä vaikuttavia koulukuntia.

Kaiken kaikkiaan kirjoituksen perustavoitteena on välittää tutkimusalueesta koskevaa tietoa suomalaisille lukijoille sekä herättää alan suomalaisessa tiedeyhteisössä nykyistä laajempaa kiinnostusta ja keskustelua organisaatioekologisen tutkimuksen tarjoamista mahdollisuuksista. Erityisesti keskustelua toivotaan syntyvän tutkimusalueen teoreettisista ja metodisista perusideoista sekä niihin kytkeytyvistä ongelmista. Tällöin voitaisiin pohtia myös sitä, missä määrin organisaatioekologinen tutkimus voisi tarjota virikkeitä kaiken aikaa vahvistuvalle suomalaiselle organisaatiotutkimukselle.

2 YLEISKATSAUS

2.1 Teoreettiset ja teorialistorialliset lähtökohdat

Organisaatioekologinen tutkimus on eräs alati pyörteisen ja uusia tutkimusalueita lähes liukuhihnan omaisesti tuottaneen organisaatiotutki-

muksen uusimmista aluevaltauksista. Tutkimussuuntausta on kehitetty 1970-luvun puolivälistä lähtien lähinnä amerikkalaisen organisaatiososiologisen tutkimusperinteen piirissä. Teoreettisilta lähtökohdiltaan organisaatioekologinen tutkimus on nojautunut yleisiin ekologisiin ja evolutionaarisiiin malleihin sekä varsinkin Amos H. Hawleyn (1950; 1968) sosioekologisiin kirjoituksiin.

Perinteisen organisaatiotutkimuksen piiristä virikkeitä on saatu erityisesti Arthur Stinchcombelta. Hänen vuonna 1965 ilmestyneestä klassisesta kirjoituksestaan "Social Structure and Organizations" (Stinchcombe 1965) voidaan löytää esiasteella monet tutkimusalueen keskeiset peruskäsitteet sekä monet sen nykyiset perusteemat. Tämän johdosta häntä voidaan pitää tutkimusalueen keskeisenä taustavaikuttajana.

2.2 Stinchcomben vaikutus

Myöhemmin esille tulevista peruskäsitteistä Stinchcombelta voidaan löytää esiasteisina mm. käsitteet organisaatiotyyppi, organisaatiopopulaatio, populaation tiheys ja perustamisluku. Erona nykyiseen on kuitenkin se, että käsitteiden merkitys ei Stinchcombella ollut yleensä kovin selkeä. Usein ne esiintyvät tekstissä selvästi toisarvoisina apukäsitteinä, ilman täsmällistä sisällöllistä tai teoreettista merkitystä. Täysin nykyisen kaltaisessa ja jäljempänä tarkemmin esille tulevassa merkityksessä mainittuja käsitteitä ei siis häneltä voida vielä välttämättä löytää.

Sama pitää paikkansa myös monien Stinchcomben esille nostamien tutkimusteemojen kohdalla. Esiasteisina häneltä voidaan löytää varsinkin useat organisaatioiden syntyvyysluvun kehitykseen kytkeytyvät tutkimusteemat ja -ongelmat. Jo hän oli kiinnostunut organisaatioiden perustamisluvuista, niiden kehityksestä sekä niiden vaihteluihin vaikuttavista tekijöistä. Asiaa koskevan tarkastelun yhteydessä Stinchcombe nostaa esille mm. populaatioiden välisen kilpailusuhteen sekä populaation tiheyden vaikutuksen. Samoin Stinchcombelta voidaan löytää organisaatioekologisessa tutkimuksessa myöhemmin keskeiseksi kohonnut organisaation iän ja kuolleisuuden välisen relaation tutkiminen. Hänen tässä yhteydessä esille nostamaansa uutuuden rasituksen hypoteesiin ("liability of newness"; emt 148—150) palataan jäljempänä luvussa 4.2.

Stinchcomben organisaatioekologisen tutkimuksen piirissä saaman klassikkoaseman kannalta merkittävää on myös se, että organisaatiotyyppien suhteellinen pysyvyys ja tästä johtuva

organisaatiotyyppien käsitteen relevanssi organisaatiotutkimuksen kohteena selitetään tutkimusalueella juuri Stinchcomben esittämään rakenteellisen inertian ideaan nojautuen¹. Organisaatioiden oletettu rakenteellinen jäykkyys antaa oikeutuksen sille, että tutkimuksessa pyritään löytämään joitakin organisaatiotyyppikohtaisia ominaispiirteitä. Teoreettisten lauseiden ja empiiristen hypoteesien muodossa nämä voidaan sitten kytkeä juuri tietyn organisaatiotyyppien ominaisuuksiksi. Ja tällainen menettely on tietytakin mahdollista ja järkevää vain siinä tapauksessa, että organisaatiotyyppien voidaan olettaa olevan tietylle organisaatiolle pysyvä tai ainakin suhteellisen pysyvä ominaisuus. Jos organisaatiotyyppit olisivat helposti ja jatkuvasti muuntuvia ei niiden rajaukseen ja analyysiin keskittyvää tutkimusta voitaisi organisaatioekologienkaan mukaan pitää erityisemmin perusteltuna (ks. esim. Hannan & Freeman 1984; Hannan & Freeman 1989, pää-luku 4). Tällä tavalla tulkittuna rakenteellisen inertian idea antaa siis oikeutuksen koko tutkimusalueelle.

2.3 Tutkimusalueen nykyiset voimahahmot ja julkaisukanavat

Organisaatiotutkimuksen piirissä ekologista lähestymistapaa ovat erityisesti kehittäneet Cornellin yliopiston nykyiset professorit *Michael T. Hannan* ja *John Freeman* (ks. Hannan & Freeman 1977; 1984 ja 1989; Freeman & Hannan 1983; Hannan & Carroll 1992). Heidän ohellaan muita tutkimusalueen keskeisimpiä vaikuttajia ovat olleet lähinnä *Howard E. Aldrich* (1979; Aldrich & Mueller 1982; Aldrich & Auster 1986), *Bill McKelvey* (1975; 1978; 1982; McKelvey & Aldrich 1983) sekä *Glenn R. Carroll* (ks. erit. Carroll 1981; 1987; Carroll & Delacroix 1982; Delacroix & Carroll 1983; Carroll & Hannan 1989a ja b). Viime vuosien aikana alueen tunnetuimpien tutkijoiden joukkoon ovat nopeasti nousseet myös *W. Graham Astley* (Astley 1985; Astley & Fombrun 1987) ja *Jitendra V. Singh* (esim. Singh, Tucker & House 1986; Singh, House & Tucker 1986; Singh 1990; Tucker, Singh & Meinhard 1990).

Aihepiiriä koskettelevien kirjoitusten keskeisimpinä julkaisukanavina ovat olleet lehdet *American Sociological Review* ja *American Journal of Sociology*. Enenevässä määrin aihetta on alettu käsitellä myös hallinto- ja organisaatioiteellisten julkaisujen sivuilla. Aikakauslehdistä varsinkin jo edellä mainitun John Freemanin pää-

toimittajakautteen vuonna 1986 siirtynyt *Administrative Science Quarterly* on ollut tässä suhteessa aktiivinen. Organisaatioekologiaa kirjoituksia on julkaistu lehden lähes kaikissa vuoden 1985 jälkeen ilmestyneissä numeroissa. Ero on silmiin pistävä, sillä John Freemania lehden päätoimittajana edeltäneen Karl E. Weickin kaudella (1978-1985) organisaatioekologiaa kirjoituksia ei ASQ:ssa juuri julkaistu.²

Suhteellisen lyhyen ajanjakson kuluessa (vuodet 1977-1991) organisaatioekologian piirissä tuotettujen kirjoitusten määrä on ollut huomattava. Alun positiivisen (ks. esim. Meyer 1978; Scott 1981, 418; Pfeffer 1982, luku 5) ja enimmäilläänkin neutraalin suhtautumisen rinnalla tutkimusaluetta on viime vuosien aikana alettu yhä useammin myös arvostella. Tämän suuntaisia, osin tutkimusalueen sisältäkin kohonneita lausuntoja ovat esittäneet mm.

- Charles Perrow (1979; 1985; 1986),
- John Betton ja Gregory Dess (Betton & Dess 1985),
- W. Graham Astley (1985),
- Dave Ulrich (1987),
- Charles J. Fombrun (1988) sekä
- Ruth C. Young (1988).

3 MITÄ ON ORGANISAATIOEKOLOGINEN TUTKIMUS?

3.1 Tutkimusaluetta koskevat yleisesitykset

Organisaatioekologista tutkimusta koskevia yleisesityksiä on viimevuosien aikana julkaistu useita. Eri esityksistä ehdottomasti laajin ja yksityiskohtaisin on Michael T. Hannanin ja John Freemanin vuonna 1989 ilmestynyt teos "Organizational Ecology". Vastaavan kaltaisia, joskin huomattavasti suppeampia yhteenvedoja ovat julkaisseet myös monet muut tutkimusalueen edustajat. Suositeltavia ovat ainakin Bill McKelvey ja Howard Aldrich'in (1983), Glenn Carrollin (1984), Douglas Wholeyn ja Jack Brittainin (1986), Dave Ulrichin (1987) sekä Jitendra V. Singhin ja Charles J. Lumsdenin (1990) kirjoitukset. Tiiviin yhteenvedon alueen tutkimuksesta ja sen tavoitteista tarjoaa myös Freemanin ja Hannanin (1989) joitakin vuosia sitten julkaisema lyhyt kommenttipuheenvuoro.

Edellä kuvattujen, tutkimusalueen sisältä nousseiden ja alueella harjoitettuun tutkimukseen myönteisesti suhtautuvien kirjoitusten lisäksi aluetta käsitteleviä kriittisiä arvioitaan ovat esit-

täneet myös monet tutkimusaluetta sen ulkopuolelta tarkastelleet tutkijat. Tällaisia ovat olleet mm. John Bettonin ja Gregory Dessin (1985) sekä Ruth C. Young'in (1988) kirjoitukset. Tutkimusaluetta koskevia, usein erittäin lyhyitä ja tästä johtuen osin sattumanvaraisiakin yhteenvedoja tarjoavat myös monet organisaatiotutkimuksen uudet oppikirjat ja kriittiset yleisesitykset. Esimerkkeinä mainittakoon vaikkapa Charles Perrowin (1986, 208-218), Gareth Morganin (1986) ja Steward Clegg'in (1990, 75-80) teokset.

Seuraava organisaatioekologista tutkimusta koskeva esitys perustuu tutkimusaluetta koskevista kirjoituksista muodostettuun synteesiin. Yhteenvedoa muodostettaessa apuna on käytetty myös eräitä suomenkielisiä bioekologiaa (Kormondy 1971; Sisula 1980), evoluutioteoriaa (Laihonen, Salo & Vuorisalo 1986) ja populaatiogenetiikkaa (Lokki, Saura & Tigerstedt 1986) koskevia esityksiä. Näiden teosten avulla on haettu rinnastuksia organisaatioekologisen ja bioekologisen tutkimuksen välille. Samalla on etsitty alueita, joille organisaatioekologista tutkimusta voitaisiin tulevaisuudessa nykyistä vahvemmin suunnata.

Varsinkin Heikki Sisulan teosta »Ekologian perusteet» (Sisula 1980, erit. pääluvut 1-4) ja Pasi Laihoson, Jukka Salon ja Timo Vuorisalon teosta »Evoluutio» (Laihonen, Salo & Vuorisalo 1986, erit. pääluku 4) on helppo suositella kaikille organisaatioekologiasta syvemmin kiinnostuneille. Nämä, samoin kuin muut edellisessä kappaleessa mainitut teokset antavat käyttökelpoisia viitteitä siitä, millaisiin suuntiin organisaatioekologista tutkimusta voitaisiin tulevaisuudessa kehittää. Omalta osaltaan ne auttavat myös ymmärtämään tutkimusalueella käydyn keskustelun rajoja. Konkreettisesti tavalla ne osoittavat, miten kehittämättömyyttä ja jäsentymättömyyttä organisaatioekologinen tutkimus vielä tänä päivänä on kun sitä verrataan vastaavaan bioekologiseen keskusteluun. Paljon on siis vielä tehtävää; Toivokaamme, että alan tutkijoiden kiinnostus riittää käynnistyneen tutkimusohjelman läpivientiin myös sitten kun vaikeudet ja paineet alkavat kasaantua.

3.2 Tutkimusalueen erityispiirteet

Perinteisen organisaatiotutkimuksen kentässä organisaatioekologinen tutkimus voidaan käsitykseni mukaan rajata omaksi lohkokseen lähinnä kolmen tutkimusalueeseen liittyvän yleisen ominaispiirteen avulla:

- 1) Organisaatioekologisen tutkimuksen *tutkimuskohteena on* yksittäisen organisaation tai organisaation osan sijasta *vähintään yksi kokonainen organisaatiopopulaatio*. (Organisaatiopopulaation käsitettä selvennetään jäljempänä.)
- 2) Organisaatioekologisen *tutkimuksen teoreettisena tavoitteena on ymmärtää organisaatiopopulaation* tai -populaatioiden *pitkän aikavälin kehitystä ja niiden kehityslogiikkaa*.
- 3) Organisaatioekologisessa tutkimuksessa *selitystä organisaatiopopulaatioiden kehityksessä havaittaville vaihteluille etsitään* erilaisista *ympäristötekijöistä*. Selitystä etsitään varsinkin sellaisista evolutionaarisista prosesseista kuten organisaatiopopulaatioiden välisistä vuorovaikutussuhteista ja uusin ekologisten lokeroitten synnystä.

Lisäksi jonkinlaisena neljäntenä, tutkimusalueen nykyistä ydintä rajaavana ja luonnehtivana ominaispiirteenä voitaisiin pitää *alueella harjoitetun empiirisen tutkimuksen sitoutumista lähinnä bioekologian piirissä kehitettyihin mätamaattisiin analyysimenetelmiin ja -malleihin*. Tältä osin tilanne on kuitenkin sikäli ongelmallinen, että tiukasti sovellettuna kriteeri sopii ainoastaan alueella harjoitetun empiirisen tutkimuksen ytimeksi muotoutuneeseen Hannanin, Freemanin ja Carrollin johtamaan populaatiodynaamiseen koulukuntaan. Esim. Aldrichin ajatuksiin pohjautuva historiallis-geneettinen suuntaus ei tätä kriteeriä täytä. Tältä osin tilannetta käsitellään laajemmin pääluvussa 5 (ks. erit. alalukuja 5.2 ja 5.4).

3.3 Tutkimuskohteena vähintään yksi kokonainen organisaatiopopulaatio

3.3.1 Perusongelmana organisaatiotyypin rajaus

Perinteisestä organisaatiotutkimuksesta poiketen organisaatioekologinen tutkimus on kiinnostunut suurten organisaatiojoukkojen tasolla esille tulevista ilmiöistä. Tällaisessa tarkastelussa keskeiselle sijalle kohoavat organisaatiotyypin ja organisaatiopopulaation käsitteet.

Tutkimuskohteena olevan *organisaatiotyypin* (engl. organizational form; joskus käytetään myös käsitettä organisaatiolaji; engl. organizational species) valinta ja rajaus muodostaa organisaatioekologisen tutkimuksen keskeisen lähtökohdan. Samalla se muodostaa myös tutkimusalueen keskeisen ratkaisemattoman ongelman.

Korostetusti organisaatioekologisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena eivät ole »kaikki organisaatiot» tai »organisaatiot yleensä». Erilaisen organisaatioiden arvellaan olevan oleellisesti toinen toisistaan poikkeavia; samoin niiden arvellaan käyttäytyvän toisistaan poikkeavalla tavalla. Täten organisaatioekologisessa tutkimuksessa ei pidetä perusteltuna olettaa, että organisaatiot tyyppiä A käyttäytyisivät välttämättä samalla tavalla kuin organisaatiot tyyppiä B.

Edellä kuvattua perusajatusta voitaisiin tänä päivänä pitää monessa suhteessa jopa itsestään selvänä. Niin vahvasti se kytkeytyy alan teoreettista keskustelua jo pitkään hallinneeseen kontingenssteoreettiseen ajatteluun, ja sille ominaiseen pyrkimykseen kehittää suhteellisen yksinkertaisia organisaatiotyyppologioita.³ Organisaatiotutkimusta koskevan sekundaarianalyysin valossa tilanne on kuitenkin toinen. Ongelmaan ovat kiinnittäneet huomiota erityisesti Bill McKelvey ja Howard Aldrich (1983, 102—107).

3.3.2 McKelveyn ja Aldrichin analyysi

Erästä kirjoitustaan varten McKelvey ja Aldrich kävivät läpi kaikki ASQ:ssa vuosina 1979-1981 julkaistut empiiriset artikkelit (59 kpl). Artikkeleita he analysoivat mm. sen suhteen:

- 1) missä määrin kirjoituksissa oli kiinnitetty huomiota tutkimuskohteena olleiden organisaatioiden luokitteluun tai tyypittelyyn tai kohteena olleen organisaatiotyypin rajaukseen,
- 2) missä määrin artikkeleissa oli kiinnitetty huomiota empiirisen analyysin kohteena olleiden organisaatioiden luonteenpiirteiden, kuten analysoitujen organisaatioiden koon tai organisaatioissa käytetyn teknologian kuvaukseen, ja
- 3) missä määrin tutkimusten johtopäätöksiä tehtäessä oli kiinnitetty huomiota tutkimustulosten yleistämiseen liittyviin erityiskysymyksiin — lähinnä tehtyjen yleistysten rajojen eksplisiittiseen määrittelyyn.

McKelveyn ja Aldrichin saamat tulokset olivat monin paikoin sekä hälyttäviä että hämmästyttäviä. Tutkimuskohteena olleiden organisaatioiden tyypittelyyn ja/tai kuvailuun sekä tehtyjen yleistysten rajojen määrittelyyn kiinnitettiin huomiota vain harvoissa analysoiduissa artikkeleissa. Tältä pohjalta McKelvey ja Aldrich päätyivät johtopäätökseen, jonka mukaan organisaatiotutkijoilla on taipumus kohdella organisaatioita lähinnä kahdella tavalla:

Ensimmäisen käsityskannan mukaan *kaikki organisaatiot ovat samanlaisia*. Tällaiseen käsitykseen nojautuvissa tutkimuksissa tulokset raportoidaan ikäänkuin ne voitaisiin yleistää kaikkiin organisaatioihin. Puhutaan yleisesti organisaatioista: organisaatiot ovat sitä tai tätä, organisaatiot toimivat siten tai täten, tai organisaatioille on ominaista se tai tämä (jne.). Tällä tavalla menetellen kirjoittajat antavat ymmärtää, että sillä ei ole väliä, millaisesta organisaatiosta on milloinkin kyse. Yleistysten oletetaan sopivan yhtä hyvin vaikkapa kirkkoihin, kauppoihin ja kouluhin (tms.).

Toisen, aivan yhtä ongelmallisen käsityskannan mukaan *kaikki organisaatiot ovat erilaisia*. Tutkimustulokset raportoidaan ikäänkuin kaikki raportoidut tulokset olisivat ainutkertaisia, uniikkeja. Tutkimustulosten yleistämisen ongelmaan ei raporteissa puututa. Näin menetellen kirjoittajat välittävät viestiä, että empiiriset tulokset pitävät paikkaansa vain tutkimuksen kohteena olleessa yksittäisessä organisaatiossa ja siinäkin vain tietyllä tutkimushetkellä. Muihin organisaatioihin tuloksia ei katsota voitavan yleistää.

3.3.3 Tutkimustulosten yleistykseen liittyvät rajaukset organisaatioekologisessa tutkimuksessa

Organisaatioekologisessa tutkimuksessa ratkaisu edellä kuvattuun tutkimustulosten yleistyksen ongelmaan pyritään löytämään esitettyjen ääripäiden väliltä. Tavalla tai toisella kaikkien organisaatioiden joukosta tutkimuskohteeksi, kuten myös tavoiteltavien yleistysten kohdealueeksi, eristetään joko yksi tai useampia erillisiä organisaatiotyyppiä*. Samaan organisaatiotyyppiin ryhmitellään organisaatiot, jotka ovat joidenkin, tarkastelun kohteena olevan tutkimusongelman näkökulmasta keskeisten, määritelmällisten piirteidensä osalta toistensa kaltaisia. Näiden organisaatioiden katsotaan sitten muodostavan biologian tai bioekologian lajin käsitteeseen rinnastuvan tutkimuksellisen perusyksikön.

Organisaatioekologian piirissä tehdyissä empiirissä tutkimuksissa organisaatiotyyppiin käsite, sille ajateltu teoreettinen status sekä yksittäisessä tutkimuksessa käytetty organisaatiotyyppiin eristämisen menetelmä jäävät usein epäselviksi (vrt. alaviite 4). Joka tapauksessa alueella käydyssä keskustelussa esille tulleita organisaatiotyyppiä ovat olleet esim.:

— sanomalehdet (Carroll & Delacroix 1982; Delacroix & Carroll 1983; Carroll 1987; Car-

roll & Hannan 1989b; Amburgey, Lehtisalo & Kelly 1988; Miner, Amburgey & Stearns 1989),

- tietyn tyyppiset sanomalehdet (joitakin eri alatyyppejä löytyy esim. teoksesta Carroll 1987, pääluvut 3, 6 ja 7; ks myös asiaa koskeva keskustelu emt., 22—25),
- sanomalehtiä julkaisevat kustannusyhtiöt (Freeman, Carroll & Hannan 1983; Carroll & Huo 1986),
- valtakunnalliset ammattijärjestöt (Freeman, Carroll & Hannan 1983; Hannan & Freeman 1987; 1988a),
- ravintolat (Freeman & Hannan 1983),
- keramiikkatehtaat (Langton 1984),
- rautatieyhtiöt (Marple 1982),
- olutpanimot (Swaminathan & Wiedermeyer 1991),
- viinin tuottajat (Delacroix & Solt 1988; Delacroix, Swaminathan & Solt 1989),
- puolijohteiden valmistajat (Freeman, Carroll & Hannan 1983; Schoonhoven, Eisenhardt & Lyman 1990; Eisenhardt & Schoonhoven 1990),
- elektroniikkateollisuuden komponenttien valmistajat (Brittain & Wholey 1988),
- pankit (Banaszak-Holl 1991; Ranger-Moore, Banaszak-Holl & Hannan 1991),
- henkivakuutuslaitokset (Ranger-Moore 1990; Ranger-Moore, Banaszak-Holl & Hannan 1991),
- puhelinlaitokset (Barnett & Carroll 1987; Barnett 1990; Barnett & Amburgey 1990),
- rattijuoppoutta vastaan taistelevat vapaaehtoisorganisaatiot (McCarthy et al. 1988),
- osuuskunnat (Staber 1989b),
- tuotannolliset osuuskunnat (Aldrich & Stern 1983; Staber 1989a),
- osavaltiotasolla toimivat asianajajayhdistykset (Halliday, Powell & Granfors 1987),
- kaupan valtakunnalliset etujärjestöt (Staber 1985; Aldrich et al. 1990) tai vaikkapa
- sosiaalityötä harjoittavat organisaatiot (Singh, Tucker & House 1986; Singh, House & Tucker 1986; Tucker, Singh & Meinhard 1990).

Kuten yllä olevista esimerkeistä voidaan helposti havaita, tutkimuskohteeksi poimittujen organisaatiotyyppien kirjo on ollut laaja. Esille on tullut yhtä hyvin voittoa tavoittelevia yritysorganisaatioita sekä yleishyödyllisiä yhteisöjä ja järjestöjä. Samoin tarkasteltujen organisaatioiden koko ja rakenne ovat vaihdelleet voimakkaasti. Suurten tai keskisuurten ja hyvin organisoituneiden organisaatioiden ohella kohteena ovat olleet

myös eräät pienet ja löyhästi organisoituneet yhteisöt, kuten asianajajayhdistykset.

Esitetyn luettelon pohjalta voidaan edelleen kiinnittää huomiota ainakin kahteen seikkaan. Ensinnäkin luettelo tuo konkreettisesti esille ajatuksen erilaisten organisaatiotyyppien monilukuisuudesta. Jos organisaatiotyyppien rajausta jatketaan luettelossa esille tulevien mallien mukaisesti, päädytään helpostikin satoihin, mahdollisesti jopa tuhansiin eri organisaatiotyyppisiin. Huomatkaa, että täten syntyvä organisaatiotologia (tai -taksonomia) olisi perusuonteeltaan jotakin aivan muuta kuin ne suhteellisen yksinkertaiset — yleensä vain muutamia ja lähes poikkeuksetta vähemmän kuin kymmenen luokkaa sisältävät typologiat, joita perinteisen organisaatioteorian piirissä on tähän asti kehitetty.⁵

Toinen keskeinen esille nouseva kysymys liittyy tapaan, jolla organisaatiotyypit on rajattu. Esimerkkien pohjalta on helppo havaita, että listalla esille tulevat organisaatiotyypit on rajattu pitkälti niiden toimialaan liittyvien, helposti havainnoitavissa ja rajattavissa olevien ilmiöpiirteiden pohjalta. Samalla tulee esille eräs organisaatiotyyppin käsitteeseen kytkeytyvä perusongelma: Missä määrin organisaatiotyyppi on näin tulkittuna synonyyminen organisaatiotutkimuksessa jo pitkään käytetylle toimialan käsitteelle? Onko organisaatioekologisessa tutkimuksessa se vaara, että suhteellisen vakiintunut ja yksinkertainen toimialan käsite peitetään vaikeammin ymmärrettävissä olevalla ja monia tulkinnallisia vaihtoehtoja esille nostavalla organisaatiotyyppin käsitteellä? Onko kyseessä pelkkä kielellinen metafora (vrt. Pinder & Bourgeois 1982), jolla raakaempiiirille tutkimukselle halutaan antaa tutkijayhteisössä korkeammalle arvostettu teoreettisen tutkimuksen status? Samalla voidaan kysyä: esiintyykö vastaavia ongelmia myös muiden organisaatioekologisen tutkimuksen peruskäsitteiden kohdalla. Joitakin tämänsuuntaisia esimerkkejä tuodaan esille esim. alaviitteissä 6 ja 12.

Tutkimusalueella käydyin keskustelun pohjalta voidaan todeta, että juuri käsitelmäärittelyyn liittyvät ongelmat ovat nousseet vahvasti esille organisaatioekologiaan kohdistuvassa kritiikissä. Varsinkin ajautumista kehämäärittelyyn ja kehäpäätelmiin on pidetty alueen jonkinlaisena perusongelmana. Tämän suuntaista, joskin osittain suhteellisen huonosti argumentoitua kritiikkiä on tutkimussuuntausta kohtaa esittänyt varsinkin Ruth C. Young (ks. Young 1988 sekä sen pohjalta käyty keskustelu: Brittain & Wholey 1989; Freeman & Hannan 1989; Young 1989). Youngin kannalle on myöhemmin asettunut myös Stewart

R. Clegg 1990, 75—80).⁶ Sinänsä tämän suuntainen kritiikki ei ole uutta. Organisaatioekologian sisällä mahdollisen kehäpäätelyyn ongelmiin on — tasan kymmenen vuotta aiemmin — kiinnittänyt huomiota mm. Howard E. Aldrich (1979, 51—54).

3.3.4 Organisaatiopopulaation käsite

Organisaatiotyyppin valinnan, tai sen jonkinlaisen teoreettisen eristämisen, jälkeen ekologisessa tutkimuksessa kiinnitetään huomio valitun organisaatiotyyppin tietyllä maantieteellisellä alueella (esim. Tampereen kaupungissa, Suomessa, USA:ssa) tietyssä ajankohtana elävien jäsenten muodostamaan joukkoon eli *organisaatiopopulaatioon* (engl. organizational population). Tällaisen populaation voisi muodostaa vaikkapa vuonna 1989 Tampereen kaupungissa toimivien kukkakauppojen joukko. Esimerkissä kukkakauppa on siis tulkittu organisaatiotyyppiksi.

Huomatkaa, että organisaatioekologisessa tutkimuksessa organisaatiotyyppin yksittäisistä edustajista — esim. yksittäisistä kukkakaupoista — ollaan kiinnostuneita ainoastaan kohteena olevan organisaatiotyyppin (tai -lajin) edustajina. Koko populaation tasolla tarkasteltuna kukkakauppojen välisten yksilöllisten erojen oletetaan tasoittuvan ja esille oletetaan kohoavan kukkakaupoille lajityypilliset ominaispiirteet. Tältä pohjalta on helppo ymmärtää, että organisaatioekologian tavoitteena ei ole selittää yksittäisen organisaation vaan kokonaisen organisaatiojoukon toimintaa. Organisaatioekologian piirissä kehitetyt ajatusmallit ovat luonteeltaan lähinnä stokastisia.

3.4 Tavoitteena populaatiotasolla esiintyvien muutosten kuvailu ja ymmärtäminen

Perinteiseen organisaatiotutkimukseen organisaatioekologinen tutkimus rajautuu myös tutkimukselle asetettujen teoreettisten tavoitteiden osalta. Tutkimusalueen esikuvana olevien yleisten ekologisten teorioiden tapaan myös organisaatioekologisen tutkimuksen perustavoitteena on ymmärtää tarkastelun kohteena olevaa ilmiökenttää pitkällä aikavälillä muovaavia ekologisia voimia: niiden luonnetta, vaikutusta ja välitysmekanismia. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi voimakasta huomiota on jouduttu kiinnittämään myös tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kehityksen kuvailuun soveltuvan kuvausjärjestelmän

kehittämiseen. Teoreettinen tavoite edellyttää sitä tukevien metodisten välineiden kehitystä.

Organisaatioekologisessa tutkimuksessa kuvauksen ja ymmärtämisen kohteena ovat erityisesti organisaatioita ja niiden rakenteita muovaavat voimat. Alueella tehty tutkimus on ollut pääasiassa historiallista, pitkän aikavälin muutoksiin keskittyvää. Erityistä huomiota on kiinnitetty sellaisiin populaation kehitystä kuvaaviin tekijöihin kuten uusien organisaatioiden syntymiseen sekä vanhojen organisaatioiden muuntumiseen ja häviämiseen. Organisaatioekologisessa tutkimuksessa tällaisia kysymyksiä on selvitetty varsinkin organisaatiopopulaatioiden tasolta kerättyjä *vitaalisia tunnuslukuja* (engl. vital rates) apuna käyttäen.

Eräitä tutkimusalueella tehdyissä empiirisissä tutkimuksissa keskeisimmin käytettyjä vitaalisia tunnuslukuja (ks. esim. Hannan & Freeman 1989, 131—139) ovat toistaiseksi olleet:

- tutkimuskohteena olevan organisaatiotyypin lisääntymisnopeutta kuvaava *perustamisluku* (engl. founding rate; vrt. bioekologian syntyvyysluku; suomenkielisessä esityksessä voitaneen käyttää myös termiä uusiutumisluku),
- organisaatiotyypin hajautumista (so. organisaatioiden toiminnan lopettamista) kuvaava *hajautumisluku* (engl. disbanding rate; vrt. bioekologian kuolleisuusluku) sekä lähinnä
- organisaatioiden fuusioitumisnopeutta kuvaava *sulautumisluku* (engl. merger rate).

Näiden sekä eräiden muiden vastaavan kaltaisten tunnuslukujen⁷ avulla tutkimuksissa on pyritty selvittämään tietyille organisaatiotyypille ominaisia demografisia ominaispiirteitä. Lisäksi lukujen avulla voidaan laskea organisaatiopopulaatioiden suhteellista tiheyttä kuvaavia lukuja sekä ajoittaa populaation tiheyden muutoksia.

Kuvatun kaltaisten tunnuslukujen avulla voitaisiin selvittää vaikkapa kukkakauppojen lukumäärän ajallista vaihtelua Tampereen kaupungissa vuosina 1948—1990. Empiiristä aineistoa voitaisiin kerätä kukkakauppojen perustamisesta, lakkauttamisesta ja yhdistymisestä. Lisäksi tietoa voitaisiin kerätä esim. kukkakauppojen piirissä tapahtuvista muodonmuutoksista — siis niiden »mutaatioista». Viimemainittuja voisivat olla vaikkapa kukkakauppojen muuntuminen elintarvikekaupoiksi tai videovuokraamoiksi.

Kukkakauppoja koskevan analyysin tuloksena saataisiin joukko historiallisia aikasarjoja, joiden avulla voitaisiin ajoittaa tamperelaisten kukkakauppojen muodostaman organisaatiopopulaa-

tion tiheyden vaihteluita sekä populaation kasvun ja kriisivaiheita.

3.5 Evoluutionaariset prosessit havaittujen muutosten selittäjinä

3.5.1 Ympäristönvalinta ja organisaatioiden välinen kilpailu

Kuten jo edellä todettiin organisaatioekologiselle tutkimukselle on tärkeää ymmärtää organisaatioiden muuntumiseen, kehittymiseen ja kuolemiseen vaikuttavia evoluutionaarisia voimia ja niiden välitysmekanismeja. Pelkkä populaatiosalla havaittujen muutosten kuvailu ei siis vielä riitä. Havaituille muutoksille tulee löytää myös selitys.

Organisaatiopopulaatioiden vitaalisissa tunnusluvuissa havaittavien empiiristen muutosten selityksiä organisaatioekologisessa tutkimuksessa etsitään lähinnä organisaatioiden ympäristössä tapahtuneista muutoksista. Korostetusti esille tulee eräänlainen evolutionäärinen ajatustapa. Organisaatiopopulaatioiden historiallisessa kehityksessä havaittavat vaihtelut selitetään ympäristön muutosten ja niiden aikaansaaman *ympäristönvalinnan* (engl. environmental selection; vrt. bioekologian luonnonvalintaan; engl. natural selection) avulla. Tässä suhteessa organisaatiot nähdään ympäristönmuutoksiin mukautuvina, avoimina järjestelminä. Ja vaikka näkemys korostaakin eräänlaista ympäristödeterminismia, ei se välttämättä eroa juuri lainkaan esimerkiksi kontingenssiteorian tai strategisen valinnan teorioissa esitetyistä vastaavista näkemyksistä.⁸ Ympäristöön sopeutuessaan organisaatio saattaa näet muuntua (mutatoitua) ja vaihtaa koko organisaatiotyyppiä: Kukkakauppa voi muuntua ympäristössään paremmin toimeen tulevaksi elintarvikekioskiksi tai vaikkapa videovuokraamoksi. Tässä suhteessa alan oppikirjoissa usein korostettu perusero organisaatioekologian ja kontingenssiteorian välillä saattaa olla paitsi virheellinen myös lukijan ymmärrystä vahvasti rajoittava.

Organisaatioekologisessa tutkimuksessa ympäristötekijöistä keskeiselle sijalle nostetaan toiset organisaatiot ja niiden toiminnan vaikutus tarkastelun kohteena olevan organisaatiotyypin kehitykseen. Keskeistä huomiota on saanut varsinkin *organisaatioiden välinen kilpailu* niiden tavoittellessa ympäristön tarjoamia niukkoja resursseja (ks. esim. Hannan & Freeman 1989, luku 5).⁹

Bioekologisten esikuvien tapaan myös organisaatioekologisessa tutkimuksessa organisaatioi-

den välistä kilpailua voidaan tarkastella ainakin kahdella eri tasolla (ks. Carroll & Hannan 1992, 29). Tarkastelun kohteena voi olla joko samaan organisaatiopopulaatioon kuuluvien yksilöiden välinen keskinäinen kilpailu — siis **populaation-sisäinen kilpailu** (engl. intrapopulation competition; vrt. bioekologian lajinsisäinen kilpailu; Siisala 1980, 38). Tai sitten tarkastelun kohteena voi olla kahden tai useamman, eri organisaatiopopulaation välillä esille tuleva **populaatioiden-välinen kilpailu** (engl. interpopulation competition; vrt. bioekologian lajienvälinen kilpailu; emt., 38).

3.5.2 Populaationsisäinen kilpailu

Tarkasteltaessa samaan organisaatiotyyppiin kuuluvien yksilöiden välistä kilpailua, organisaatiokologinen tutkimus kohdistuu lähinnä organisaatiopopulaation vitaalisiin tunnuslukuihin ja niiden välisiin keskinäisuuhteisiin. Tutkimuskohteena voi olla siis esim. se, missä määrin, millaisin edellytyksin ja miten nopeasti korkeana pysyvä perustamisluku kohottaa hajautumislukuja tai missä määrin, millaisin edellytyksin ja miten nopeasti korkealle kohoava hajautumisluku nostaa perustamislukua.

Alueella tehtyihin empiirisiin tutkimuksiin (ks. esim. Delacroix & Carroll 1983; Carroll & Huo 1986; Carroll & Hannan 1989a ja b; Hannan, Ranger-Moore & Banaszak-Holl 1990; Ranger-Moore, Banaszak-Holl & Hannan 1991; Swaminathan & Wiedermayer 1991) sisältyy usein oletus siitä, että organisaation ympäristö kykenee »elättämään» vain tiettyä, ympäristön luonteesta sekä kyseessä olevasta organisaatiotyypistä riippuvaa yksilömäärää. Puhutaan ympäristön **kantokyvystä** (engl. carrying capacity) ja sen tutkimuksesta. Samalla populaation tiheyskasvuun oletetaan sisältyvän jonkinlaisia **populaationsisäisiä itsesääntelymekanismeja** (vrt. bioekologian lajinsisäinen itsesääntely; esim. Siisala 1980, luku 3.3). Yksinkertaisimmillaan ajatus voisi olla esim. seuraava: Kun populaation tiheys kasvaa ympäristön kantokykyä suuremaksi, kaikkien keskenään kilpailevien organisaatioiden elämä vaikeutuu. Niukkuus rajallisista resursseista — kuten raaka-aineet, työvoima, pääoma, asiakaskunta jne. — lisää populaationsisäistä kilpailua ja stressiä sekä palauttaa populaation tiheyden takaisin ympäristöolosuhteiden sallimalle **optimaaliselle tasolle**. Liian lähellekään sijaitsevat kukkakaupat kuolevat tai yhdistyvät taikka sitten ne siirtyvät muualle, koska niiden toimialue ei yksinkertaisesti kykene elättämään

niitä kaikkia. Samalla ympäristöön leviävä tieto alueella jo toimivien kukkakauppojen kasvavasta kilpailusta ja sitä seuraavista taloudellisista vaikeuksista hidastaa uusien yrittäjien intoa perustaa lisää kilpailevia organisaatioita.¹⁰

Edellä kuvattuihin yleisiin ideoihin perustuva empiirinen tutkimus tuntuu tarjoavan monia toistaiseksi vasta kehitystasoteella olevia tai käydysessä keskustelussa vielä kokonaan huomiotta jääneitä mahdollisuuksia. Esim. **tiheysviivettä** (engl. density delay) — eli nopeutta, jolla organisaatiotyyppi kykenee sopeuttamaan populaationsa tiheyden ympäristöolosuhteiden sallimalle optimaaliselle tasolle — on alettu tutkia vasta aivan viime aikoina (ks. Carroll & Hannan 1989b). Lähes kokonaan hyödyntämättömiä teema-alueita ovat vielä toistaiseksi olleet mm. seuraavat:

- **Eri organisaatioille ja eri organisaatiotyypeille ominaisen sietokyvyn analyysi:** Missä määrin eri organisaatiotyypit kykenevät sietämään epäsuotuisan ympäristön (esim. populaation liiallisen tiheyden) aiheuttamaa painetta? Millaiset organisaatiot (esim. vanhat vai nuoret; pienet vai suuret jne.) kykenevät parhaiten sietämään ympäristöpainetta ja millaisten mekanismien avulla eri organisaatiot ja eri organisaatiotyypit kykenevät suojaamaan itsensä epäsuotuisia ympäristötekijöitä vastaan?
- **Eri organisaatioille ja eri organisaatiotyypeille ominaisten itsesääntelymekanismien analyysi:** Millaisten mekanismien kautta populaationsisäinen itsesääntely tapahtuu? Johtaako kantokyvyn ylitys esimerkiksi organisaatiotyyppille ominaisen hajautumisluvun kasvuun, johtaako se organisaatiotyyppille ominaisen perustamisluvun laskuun vai johtaako se ylijäämän poistumiseen esim. fuusioitumisen tai muuttoliikkeen avulla. Se, että tiedämme itsesääntelymekanismien olemassaolosta muodostaa vasta ensiaskeleen yrityksissä ymmärtää itsesääntelyprosessien täsmällinen — ja ainakin potentiaalisesti lajiittypillinen — perusluonne ja vaikutusmekanismi.

Tutkimuksen edetessä mielenkiintoista saattaisi olla esim. testata, voidaanko edellä mainittuihin kysymyksiin löytää joitakin yleisiä, organisaatiotyypistä riippumattomia, tai erityisiä, vain tietyille tai tietyille organisaatiotyypeille ominaisia säännönmukaisuuksia? Samalla voitaisiin koota tietoa siitä, millaisista rakenteellisista ja toiminnallisista ominaispiirteistä eri organisaatiotyyppien välillä havaitut erot voisivat johtua, ja miten nii-

hin voitaisiin vaikuttaa esim. organisaatio suunnittelun tai organisaatioiden ohjatun kehittämisen keinoin. Tulevaisuudessa tämänkaltainen tutkimus voisi rakentaa siltaa organisaatioekologian ja perinteisen design orientoituneen organisaatioanalyysin välille. Joitakin suuntaviivoja tämänkaltaiselle ajattelulle ovat hahmottaneet esim. Aldrich, McKelvey ja Ulrich (1984, erit. 81—83; ks. myös Aldrich 1979 ja Burgelman 1990).

3.5.3 Populaatioidenvälinen kilpailu

Organisaatiotyyppien välinen kilpailu (eli populaatioidenvälinen kilpailu) ilmenee tilanteissa, joissa kaksi tai useampia eri organisaatiotyyppiä kilpailevat joko kokonaan tai osittain samoista resursseista. Tällaisissa tapauksissa organisaatiotyyppien sanotaan toimivan joko kokonaan tai osittain samassa *ekologisessa lokerossa* (engl. niche; ecological niche; käsitteen merkityksestä ja eräistä siihen liittyvistä ongelmista ks. esim. Aldrich 1979, 28 ja 112; Hannan & Freeman 1989, erit. 95-97 ja 50—51; Hannan & Carroll 1992, 28—29; ks. myös alaviite 6).

Puhuttaessa ekologisesta lokerosta käsitteellä viitataan tavallisesti organisaatiotyyppien jäsenten n-dimensionaalisessa resurssiavaruudessa tietyllä hetkellä hyväkseen käyttämien resurssilohkojen muodostamaan joukkoon eli *realisoituneeseen ekologiseen lokeroon* (engl. realized niche). Tämän ohella voidaan puhua myös organisaatiotyyppille ominaisesta *fundamentaalisesta ekologisesta lokerosta* (engl. fundamental niche). Fundamentaalin ekologinen lokero kuvaa sitä resurssilokeroiden aluetta, jossa organisaatiotyyppi kykenee potentiaalisesti menestymään. Tämän potentiaalin hyväksikäyttöä rajoittaa esim. yksilöiden vähälukuisuus tai populaatioiden välinen kilpailu, joka pakottaa organisaatiotyyppin hyödyntämään vain osaa sille potentiaalisesta ekologisesta lokerosta. (Ks. esim. Hannan & Freeman 1989, 96—97; Hannan & Carroll 1992, 28—29.)

Mikäli eri organisaatiotyyppien väliset realisoituneet ekologiset lokerot ovat päällekkäisiä, sanotaan organisaatiotyyppien välillä vallitsevan kilpailusuhteen. Organisaatiotyyppien välisen *kilpailun intensiteetti* on riippuvainen siitä, missä määrin niiden ekologiset lokerot ovat toisiinsa nähden päällekkäisiä. Samasta asiasta riippuvaisia ovat myös kilpailun mahdolliset seuraukset erityisesti kilpailutilanteessa häviölle jäävälle organisaatiotyyppille. Epäselvää tosin on se, missä määrin bioekologian keskeisiin periaatteisiin kuuluvaa *syryttävän kilpailun periaatetta* (ks.

esim. Sisula 1980, 38-39; organisaatioekologian osalta esim. Hannan & Freeman 1989, pääluku 5)¹¹ voidaan tai missä määrin sitä tulisi sellaisenaan soveltaa organisaatioekologiseen tutkimukseen.

Riippumatta siitä, miten tiukasti tai miten pitkälle syryttävän kilpailun periaatetta pyritään noudattamaan, organisaatiotyyppien välinen kilpailu vaikuttaa pitkällä aikavälillä kaikkien kilpailutilanteissa mukana olevien organisaatiotyyppien elinmahdollisuuksiin. Samalla se pakottaa varsinkin kilpailussa häviölle jääneet organisaatiotyyppit muuntumaan ja etsimään itselleen uusia, organisaatiotyyppille paremmin sopivia elinalueita. Seurauksena on ensinnäkin populaatioiden välinen muuttoliike, johon organisaatioekologian piirissä ei ole vielä juuri lainkaan kiinnitetty huomiota.

Muuttoliikkeen ohella organisaatiotyyppien välinen kilpailu voi johtaa myös muihin seurauksiin. Kilpailu voi pakottaa häviölle jääneen organisaatiotyyppin etsimään itselleen uusia, organisaatiotyyppille paremmin sopivia ekologisia lokeroita. Tältä pohjalta tutkimuskohteeksi voidaan nostaa ympäristöedellytysten (so. ekologisten lokeron) ja organisaatiotyyppien kilpailullisten edellytysten välisten relaatioiden tutkiminen. Alue tarjoaa monia keskeisiä tutkimuksellisia perusideoita, joista vasta muutamiin on kirjallisuudessa ehditty kiinnittää huomiota. Empiiristä tutkimusta on herättänyt varsinkin kysymys *fundamentaalisesta ekologisten lokeron laajuuden* (engl. niche-width) tuottamasta kilpailuedusta erilaisissa ympäristöolosuhteissa (ns. niche-width theory; ks. erit. Hannan & Freeman 1977; Freeman & Hannan 1983; Carroll 1985). Asiaa koskettelevassa empiirisessä tutkimuksessa on pyritty todentamaan eräitä generalisti- ja spetsialistiorganisaatioiden elinvoimaisuuteen liittyviä hypoteeseja eräissä tätä varten kehitetyn ympäristötutkimuksen luokissa (ks. erit. Freeman & Hannan 1983 ja 1989; toisenlaisen näkökulman asiaan tarjoaa Carroll 1985).

Organisaatiotyyppien välisen kilpailun pohjalta voidaan organisaatioekologiassa selittää myös organisaatiotyyppien kasvava muuntuminen, niiden erikoistuminen sekä uusien organisaatiotyyppien synty eli *organisaatioiden lajittuminen* (engl. organizational speciation; ks. erit. McKelvey 1980; 1982; Hannan & Freeman 1986; Lumsden & Singh 1990; Romanelli 1991 ja siinä mainittu kirjallisuus). Kilpailun vaikutuksesta eri organisaatiotyyppien välinen työnjako täsmentyy, organisaatiotyyppit eriytyvät yhä selvemmin toinen toisistaan ja samalla ne erikoistuvat yhä ka-

peampiin ja kapeampiin ekologisiin lokeroihin. Tältä pohjalta voidaan selittää paitsi uusien organisaatiotyyppien syntyminen myös uusien ekologisten lokeroitten eriytyminen — siis uusien resurssidimensioiden syntyminen.

Edellä mainituista esimerkeistä huolimatta organisaatiotyyppien välisen kilpailun vaikutuksia koskeva empiirinen tutkimus on organisaatioekologian piirissä vasta alussa. Potentiaalisista tutkimusongelmista on ollut esillä vain muutamia; samalla alueella tehty tutkimus on ollut luonteeltaan pikemminkin teoreettista kuin empiiristä. Miksi sitten näin?

Keskeisenä empiiristä tutkimusta haittaavana ongelmana on ollut keskenään kilpailevien organisaatiotyyppien rajaus — siis kysymys siitä, miten erotetaan keskenään kilpailevat organisaatiotyypit toisistaan — sekä empiirisen tiedon keräys kilpailevista organisaatiotyypeistä. Varsinkin käytettävissä olleiden empiiristen aineistojen rajoittuneisuus on pitänyt tutkimusta lähinnä populaationsisäiseen kilpailuun tai yhden organisaatiopopulaation historiallisen kehityksen analyysiin keskittyneenä.

Tutkimuksen edessä ja kerättyjen tietokantojen laajetessa tilanne on kuitenkin vähitellen muuttumassa. Viitteitä edellä kuvattua monimuotoisemman organisaatiotyyppien välistä kilpailua koskevan tutkimuksen mahdollisuuksista tarjoavat esim. Hannan ja Carroll (1992, erit. pääluke 5). Esimerkkeinä organisaatiotyyppien välisestä kilpailutilanteista Hannan ja Carroll käyttävät kilpailua teollisuudenalopohjaisesti ja ammattipohjaisesti organisoitujen ammattiliittojen, liikepankkien ja säästöpankkien sekä vakuutusosakeyhtiöiden ja vakuutusosuuskuntien välillä.

4 ORGANISAATIOEKOLOGISEN TUTKIMUKSEN TASOT

4.1 Tutkimustasojen kolmijako

Edellä esitettyjä yleisiä periaatteita noudattaen organisaatioekologista tutkimusta voidaan harjoittaa monella eri tavalla. Muotoutuneen tutkimusperinteen piirissä erilaisia organisaatioekologisen tutkimuksen sisäisiä tutkimusalueita tai -tasoja on alettu suhteellisen yleisesti jäsentää kolmeen eri ryhmään. Toisistaan on erotettu:

- demografinen,
- populaatioekologinen ja
- yhteisöekologinen tutkimustaso (ks. taulukko 1).

Seuraava, asiaa koskeva jäsennys nojautuu lähinnä Carrollin (1984, 72 ja 81—90) sekä Hannanin ja Freemanin (1989, 13—15) asiaa koskeviin esityksiin. Eri tasojen välisten rajausten osalta päälähteenä on käytetty viimeksi mainittua.

4.2 Demografinen taso

Demografisella tasolla organisaatioekologinen tutkimus keskittyy lähinnä yksittäisten organisaatiopopulaatioiden analyysiin. Tarkastellaan kohteeksi valitun organisaatiopopulaation syntyä, leviämistä, muuntumista ja häviämistä sekä lasketaan esim. edellä mainittuja vitaalisia tunnuslukuja ja ajoitetaan niissä tapahtuneita muutoksia. Tunnuksissa havaittujen muutosten syitä voidaan etsiä yhtä hyvin erilaisista ympäristön muutoksista kuin myös populaation sisäisistä itsesääntelyprosesseista.

Ympäristömuutosten osalta demografisella tutkimustasolla voidaan selvittää esim. poliittisen kuohunnan ja yhteiskunnallisten levottomuuksien vaikutusta sanomalehtipopulaatioiden kehitykseen (ks. esim. Carroll & Delacroix 1982; Delacroix & Carroll 1983; Carroll & Huo 1986; Carroll 1987, pääluke 6; Amburgey, Lehtisalo & Kelly 1988). Samoin voidaan selvittää mm. ammattiyhdistysten asemaa koskevan lainsäädäntöuudistuksen vaikutusta (Hannan & Freeman 1987 ja 1988a), vapaaehtoisorganisaatioiden rahoituksessa tapahtuneiden muutosten vaikutusta (Singh, House & Tucker 1986; Singh, Tucker & House 1986) sekä puhelinlaitoksia koskevien lainsäädäntöuudistusten vaikutusta (Barnett & Carroll 1987; Barnett 1990). Demografisella tasolla tutkimuksessa pysytään niin kauan kun organisaatiotyypin vuorovaikutusta suhteessa sen ympäristöön mallinnetaan *irroittamalla tutkimuskohteena oleva organisaatiotyyppi muista sen kanssa vuorovaikutussuhteessa olevista organisaatiotyypeistä*. Siis tällä tasolla pysytään niin kauan, kun organisaatiotyypin ajatellaan kohtaavan ympäristön paineet yksin, jonkinlaisessa muista organisaatiotyypeistä ja näiden vaikutuksesta irroitettussa tyhjiössä. Jos näin ei menetellä siirrytään tutkimuksessa joko populaatioekologiselle tai yhteisöekologiselle tasolle (vrt. jäljempänä luvut 4.3 ja 4.4).

Edellä kuvatun kaltaisten populaatiolle ulkoisten tekijöiden ohella vitaalisten tunnuslukujen muutoksia voidaan demografisella tutkimustasolla selittää myös jo aiemmin esille tulleilla populaation tiheyden muutoksilla ja niiden aikaansaamilla populaation sisäiseen itsesääntelyyn liittyvillä

Taulukko 1. Organisaatioekologisen tutkimuksen tutkimustasot.

Tutkimustaso	Luonnehdinta	Esimerkkejä
Demokratinen tutkimustaso	Tutkimuskohteena on yksi yksittäinen organisaatiopopulaatio ja sen suhde ympäristön muutoksiin. Organisaatiotyyppin ajatellaan kohtaavan ympäristöpaineet yksin, muista organisaatiotyypeistä ja niiden vaikutuksesta irroitettuna.	Suomalaisten sanomalehtien kehitys vuosina 1948—1990 (analyysikohteena sanomalehti-populaation vitaaliset tunnusluvut ja niiden kehitys) Suomalaisten sanomalehtien kehitys vuosina 1948—1990 suhteessa taloudellisen ja poliittisen tilanteen kehitykseen Suomessa (analyysikohteena vitaalisten tunnuslukujen kehitys suhteutettuna ympäristömuutoksiin) Suomalaisten sanomalehtien kehitys vuosina 1948—1990 verrattuna Ruotsia koskeviin vastaaviin tietoihin (kahden toisistaan riippumattoman organisaatiopopulaation kehityksen vertailu)
Populaatioekologinen tutkimustaso	Tutkimuskohteena on kaksi tai useampia keskenään vuorovaikutussuhteessa olevia organisaatiopopulaatioita. Tutkimuksen keskiöön kohoaa organisaatiotyyppien välisen vuorovaikutteisen yhteiskehityksen idea.	Suomalaisten sanomalehtien kehitys vuosina 1948—1990 suhteessa kaupallisen radio- ja tv-toiminnan kehitykseen (analyysikohteena on populaatioiden välinen kilpailusuhde) Suomalaisten sanomalehtien kehitys vuosina 1948—1990 suhteessa mainostoimistojen ja sanomalehtien myyntiorganisaatioiden kehitykseen (analyysikohteena on populaatioiden välinen symbioottinen suhde)
Yhteisöekologinen tutkimustaso	Tutkimuskohteena on keskenään vuorovaikutuksessa olevien organisaatiopopulaatioiden muodostama ryhmä eli organisaatioyhteisö.	Sanomalehtialalla toimivien organisaatioiden kehitys Suomessa vuosina 1948—1990 (analyysikohteena on koko toimiala — kattaen esim. sanomalehdet, painotalot, mainostoimistot sekä alan ammattiliitot ja koulutusyksiköt)

prosesseilla. Tällainen, populaation sisäisen kehityksen dynamiikkaan kohdistuva tutkimus on viimevuosien aikana ollut nopeasti kasvussa.

Demografisella tutkimustasolla pysytään myös silloin, kun yksittäisistä organisaatiopopulaatioista koottuja tietoja yhdistämällä pyritään löytämään organisaatiotyyppien yli laskettavia yleisiä (populaatiodemografisia) säännönmukaisuuksia. Tämän kaltaisessa tutkimusasetelmassa vitaalista tunnusluvuista muodostettuja aikasarjoja vertaillaan toisista organisaatiopopulaatioista kerättyihin rinnasteisiin tietoihin. Näin menetellen voidaan etsiä esim. vitaalisten tunnuslukujen muutoksiin liittyviä yleisiä säännönmukaisuuksia — kuten organisaatiopopulaatioiden elämänkaaren kehitystä — kuvaavia yleisiä matemaattisia malleja.

Edellä kuvatun kaltaisessa tutkimuksessa on tarkasteltu varsinkin organisaation iän vaikutusta organisaatioiden hajautumislukuihin. Tämä onkin ollut pitkään eräs organisaatioekologisen tutkimuksen kaikkein yleisimmin tutkituista kysymyksistä. Asiaa koskevissa tutkimuksissa on tois-

tuvasti osoitettu nuorten organisaatioiden kuolevan vanhoja organisaatioita useammin (ks. esim. Carroll & Delacroix 1982; Carroll 1983; Freeman, Carroll & Hannan 1983; Hannan & Tuma 1985; Hannan 1988 ja Singh, Tucker & House 1986). Löydös tukee useimpien asiaa selvitelteiden tutkimusten lähtökohdaksi otettua Arthur Stinchcomben (1965, 148—150) muotoilemaa uutuuden rasituksen hypoteesia (engl. liability of newness).

Toinen, keskeinen, lukuisia testejä herättänyt hypoteesi liittyy organisaatioiden koon ja hajautumisluvun väliseen suhteeseen. Tämän kaltaisessa tutkimuksessa on pyritty osoittamaan pienten organisaatioiden kuolevan suurilla organisaatioilla useammin (ks. esim. Freeman, Carroll & Hannan 1983; Freeman & Hannan 1983; Singh, Tucker & House 1986; Barnett & Carroll 1987; Barnett 1989; Delacroix, Swaminathan & Solt 1989). Yleisesti ottaen saadut tulokset ovat tukeneet esitettyä hypoteesia. Tutkimusparadigman kannalta ongelmallista on kuitenkin se, että tehdyissä tutkimuksissa organisaation koolla on voitu tarkoittaa kovin erilaisia asioita. Eri tutkimuksis-

sa organisaation kokoa on mitattu esim. työntekijöiden lukumääränä (Halliday, Powell & Granfors 1987), myynnin volyyminä rahassa (Freeman & Hannan 1983), viinitilojen varastointikapasiteettina (Delacroix, Swaminathan & Solt 1989) ja puhelinlaitokselta palveluita tilanneiden asiakkaiden määränä (Barnett & Carroll 1987; Barnett 1989). Epäselväksi on jäänyt se, voiko organisaation koon käsitteellä olla mitään järkevää teoreettista sisältöä jos se ymmärretään näin monella tavalla mitattujen rakennedimensioiden (aspektien) yläkäsitteeksi. Tähän ongelmaan on organisaatorakenteiden tutkimuksen osalta kiinnittänyt huomiota mm. John R. Kimberly (1976).

Mahdollisia teoreettisia syitä pienten organisaatioiden suuria organisaatioita heikompaan elinvoimaisuuteen ovat esittäneet mm. Freeman, Carroll ja Hannan (1983), Hannan ja Freeman (1984) sekä Aldrich ja Auster (1986). Varsinkin viimeksi mainittua kirjoitusta voidaan pitää keskeisenä tätä tutkimushypoteesia täsmentävänä esityksenä.

4.3 Populaatioekologinen taso

4.3.1 Populaatioiden välisten suhteiden perustyyppit

Populaatioekologisella tasolla organisaatioekologisen tutkimuksen keskiöön kohoaa populaatioiden välisen **vuorovaikutteisen yhteiskehityksen idea**. Analyysin kohteena ei ole enää yksi yksittäinen organisaatiopopulaatio ja sen historiallinen kehitys, vaan joukko toisistaan riippuvia tai käyttäytymisellään toinen toisiinsa vaikuttavia populaatioita. Keskenään vuorovaikutuksessa olevien organisaatiopopulaatioiden yhteiskehitystä analysoimalla pyritään ymmärtämään sitä, miten yhden populaation kehitys riippuu sen kanssa vuorovaikutuksessa olevien muiden organisaatiopopulaatioiden kehityksestä.

Käydyssä keskustelussa organisaatiopopulaatioiden välisistä vuorovaikutussuhteista keskeisimmän huomiot on saanut kahden tai useamman eri organisaatiotyyppiä edustavan populaation välinen **kilpailusuhte**. Vaikka populaatioekologisessa tutkimuksessa onkin toistaiseksi keskitytty lähes yksinomaan organisaatiotyyppien välisen kilpailusuhteen analyysiin, on toki voimakkaasti korostettava, ettei kilpailusuhte ole suinkaan ainoa organisaatiotyyppien välillä esiintyvä vuorovaikutussuhte. Kilpailusuhteen ohella muita organisaatiopopulaatioiden kehitykseen vaikuttavia vuorovaikutussuhteita ovat populaatioiden väliset **symbioottiset suhteet**, **saalistussuhteet**

sekä ammensaalisuhteet (vrt. Sisula 1980, luku 2.3; Laihonon, Salo & Vuorisalo 1986, 269—306).

Koska eri suhdetyyppejä koskeva teoreettinen keskustelu on organisaatioekologian piirissä vasta alussa, nojautuu seuraava katsaus pääasiallisia asioita koskevaan bioekologiseen keskusteluun. Organisaatioekologiaan bioekologiasta lainattuja käsitteitä sidotaan kirjoittajan keksimillä esimerkein.

Taulukon muodossa eri suhdetyypit esitellään taulukossa 2.

4.3.2 Kilpailusuhteet

Ekologisessa tutkimuksessa kilpailusuhteella tarkoitetaan yleensä suhdetta, jossa kahden organisaatiotyyppien välinen vuorovaikutus vaikuttaa laskevasti molempien vuorovaikutuksessa olevien organisaatiopopulaatioiden tiheyteen (Hannan & Freeman 1989, 97; bioekologian osalta ks. esim. Sisula 1980, 38—44; Laihonon, Salo & Vuorisalo 1986, 269—286). Täten määriteltynä kilpailusuhteelle on ominaista se, että kumpikaan organisaatiotyyppi ei hyödy tilanteesta. Päin vastoin: Niin kauan kun kilpailusuhte vallitsee, molemmat organisaatiopopulaation kärsivät; ja kun kilpailusuhte katkeaa ne molemmat hyötyvät tilanteesta.

Organisaatiotyyppien välisen kilpailun seurauksena voi olla heikompaan asemaan jääneen organisaatiotyyppien heikkeneminen ja häviäminen (vrt. jo aiemmin esille nostettu bioekologian syrjäyttävän kilpailun periaate). Toisaalta organisaatiotyyppien välinen kilpailu voi johtaa myös siihen, että heikompaan asemaan jäänyt organisaatiotyyppi siirtyy **uuteen ekologiseen lokeroon**. Ja mahdollista on myös se, että pitkään jatkuva tasainen kilpailu johtaa kahden tai useamman, aiempaa kapeamman ekologisen lokeron muotoutumiseen — siis uusien ekologisten lokeroiden syntymiseen tai aiempien lokeroiden eriytymiseen — sekä organisaatiotyyppien välisen työnjaon täsmentymiseen niiden erikoistuessa omiin, aiempaa kapeampiin ekologisiin lokeroihinsa.¹² Myös monia muita mahdollisia seurausvaihtoehtoja voitaisiin löytää.

Vaikka organisaatioekologista tutkimusta on ilmestynyt jo suhteellisen paljon, on tutkimus keskittynyt pääasiassa demografiselle tasolle. Populaatioiden välistä kilpailua tai muita populaatioiden välisiä vuorovaikutussuhteita on alueen tutkimuksessa tarkasteltu sittenkin yllättävän vähän. Lisäksi on todettava, että lähes kaikki aihepiiriä koskevat merkittävimmät tutkimukset soveltavat Alfred Lotkan (1925) ja Vito Volterran (1927)

Taulukko 2. Kahden eri organisaatiotyyppiä edustavan populaation (organisaatiopopulaatiot A ja B) välisen vuorovaikutuksen perustyyppit.

Vuorovaikutussuhteen perustyyppi	Suhteen välitön vaikutus populaatioiden (A/B) tiheyteen kun se*:		Vuorovaikutussuhteen luonnehdinta
	esiintyy	ei esiinny	
1. <i>Kilpailusuhde</i>	-/-	+/+	vuorovaikutus laskee kummankin populaation tiheyttä; kumpikin osapuoli kärsii vuorovaikutussuhteesta ja hyötyy sen katkeamisesta
2. <i>Keskinäisyysuhde</i> (eli mutualismi)	+/+	-/-	kumpikin osapuoli hyötyy vuorovaikutussuhteesta ja kärsii sen katkeamisesta; yhteiselämä on niille molemmille elinehto
3. <i>Yhteishyötysuhde</i> (eli protokooperaatio)	+/+	0/0	kumpikin osapuoli hyötyy vuorovaikutussuhteesta ja suhtautuu sen katkeamiseen neutraalisti; vuorovaikutussuhde ei ole kummallekaan osapuolelle elinehto
4. <i>Pöytävieraussuhde</i> (eli kommensalismi)	+/0	-/0	vuorovaikutussuhteesta hyötyy vain toinen osapuoli (organisaatiotyyppi A eli pöytävieraas), jolle suhde on elinehto; isännälle (organisaatiotyyppi B) suhde on harmiton ja yhdentekevä
5. <i>Saalistussuhde</i>	+/-	-/+	vuorovaikutussuhteesta hyötyy vain saalistaja ja siitä kärsii saalis; saalistus on saalistajan (organisaatiotyyppi A) elinehto ja saaliin (organisaatiotyyppi B) menestystä rajoittava ympäristötekijä
6. <i>Ammensaalissuhde</i> (eli antibioosisuhde)	-/0	+/0	vuorovaikutussuhteesta kärsii vain toinen osapuoli (organisaatiotyyppi A eli ammensaali); toiselle osapuolelle (tyyppi B) suhde on yhdentekevä

* Sarakkeiden selitys:

+ = vuorovaikutussuhde tai sen katkeaminen nostaa populaation tiheyttä,

- = vuorovaikutussuhde tai sen katkeaminen laskee populaation tiheyttä ja

0 = vuorovaikutussuhteella tai sen katkeamisella ei ole vaikutusta populaation tiheyteen

jo vuosisadan alussa esittämiä populaatioiden välisen kilpailun vaikutukset huomioon ottavia bioekologisia malleja (ks. esim. Nielsen & Hannan 1977; Carroll 1981; McPherson 1983 ja McPherson & Smith-Lovin 1988; mallin lyhyt suomenkielinen kuvaus löytyy esim. teoksista Laiho, Salo & Vuorisalo 1986, 273 sekä Lokki, Saura & Tigerstedt 1986, 226).

4.3.2 Symbioottiset suhteet

Symbioottisille suhteille on ominaista se, että niissä kumpikaan vuorovaikutukseen osallistuvista organisaatiotyypeistä ei suoranaisesti kärsi tilanteesta. Vuorovaikutuksesta hyötyy joko toinen tai molemmat osapuolet.

Bioekologian piirissä symbioottiset suhteet jaetaan usein kolmeen alaryhmään. Toisistaan erotetaan keskinäisyysuhde eli mutualismi, yhteishyötysuhde eli protokooperaatio ja pöytävieraus-

suhde eli kommensalismi. (Sisula 1980, 37 ja 42.) Samaa jäsenystä voitaneen käyttää muutoksitta myös organisaatioekologian piirissä.

Keskinäisyysuhteelle eli mutualismille on ominaista se, että molemmat vuorovaikutukseen osallistuvat organisaatiotyypit hyötyvät tilanteesta. Samoin ne molemmat kärsivät, jos populaatioiden välistä vuorovaikutusta ei esiinny. Yhteiselämä on niille molemmille elinehto, ja ne voivat menestyä vain toinen toistensa rinnalla toimien.

Organisaatioekologiassa keskinäisyysuhde voisi vallita esimerkiksi tuottajan ja myyjän välillä tilanteessa, jossa kummatkin ovat sidottuja toinen toisiinsa: Jos tuotteita ei myydä, ei tuottaja voi tuottaa; ja jos tuottaja ei tuota, ei tuotteita voida myydä, eikä myyjä voi menestyä. Vastavaan kaltaisia suhteita voitaisiin ajatella löydettyä varsinkin korkean teknologian tuotteita tuottavista urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden välisistä ketjuista.

Yhteishyötysuhteelle eli protokooperaatiolle on puolestaan ominaista se, että molemmat vuorovaikutukseen osallistuvat organisaatiotyypit hyötävät tilanteesta. Vuorovaikutuksen puuttumiseen molemmat suhtautuvat kuitenkin neutraalisti. Tällaisessa tapauksessa yhteiselämä on molemmille hyödyllinen, mutta se ei ole kummankaan osapuolen elinehto. Tarpeen vaatiessa kumpikin osapuoli tulee toimeen ilman toista osapuolta.

Organisaatioekologiassa yhteistyösuhde voisi vallita esimerkiksi tuottajan ja myyjän välillä tilanteessa, jossa kummallakin osapuolella on käytettävissään vaihtoehtoisia tulohankintakanavia. Konkreettisen esimerkin voisi muodostaa vaikkapa elintarvikekaupan (organisaatiotyyppi A) ja laatukirjankustantajan (organisaatiotyyppi B) välinen suhde. Myydessään laatukirjallisuutta elintarvikekauppa saattaa saada jonkin verran lisätuloja. Tällä voitaisiin katsoa olevan positiivista vaikutusta organisaatiotyypin elämään. Kirjojen myynti jäänee kuitenkin kaupan koko liikevaihdossa niin vähäiseksi, ettei kirjanmyynnin poistamisella ole sanottavaa, organisaatiotyypin elinkelpoisuutta laskevaa vaikutusta. Kirjanmyynnin poistaminen ei aikaansaisi konkurssiaaltoa. Se saattaa olla hyödyllinen lisätulonlähde, mutta selvästikään se ei ole välttämätön elintarvikekauppojen toiminnalle.

Vastaavasti kirjankustantajan kannalta on mukavaa, jos myyntiverkkoa voidaan laajentaa elintarvikekauppojen avulla. Koska pääosa myyntituloista tulee edelleenkin kirjakauppojen ja kirja-kerhojen kautta, ei myöskään kustantajalle ole elinehto, että laatukirjojen myyntiä voidaan jatkaa elintarvikeliikkeissä.

Pöytävieraussuhteessa eli kommensalismissa populaatioiden välisestä vuorovaikutuksesta hyöttyy ainoastaan toinen osapuoli. Samalla vuorovaikutussuhde muodostaa sille elinehdon. Pöytävieraalle suhde on siis välttämätön; isännälle suhde on harmiton ja yhdentekevä. Se, menevätkö muruset kaatopaikalle vai pöytävieraan suuhun ei vaikuta oleellisesti isännän elinkykyyn.

Esimerkkejä mahdollisista pöytävieraussuhteista voisivat organisaatioekologiassa olla vaikkapa monet ostopalvelusuhteet. Esim. siivous-, vartiointi- ja toimistopalveluiden tuottajille palveluiden ostajat ovat elinehto. Sen sijaan palveluiden ostajille kysymys siitä, ostetaanko palvelut ulkoa vai tuotetaanko ne talon sisällä on pitkälti yhdentekevä. Näin varsinkin silloin, kun palveluiden ostaja on kooltaan niin suuri, ettei ratkaisulla ei ole sanottavaa merkitystä organisaation kustannusrakenteeseen.

4.3.3 Saalistussuhteet

Kilpailu- ja symbioosisuhteiden ohella kolmanneksi organisaatiotyyppien välisten vuorovaikutussuhteiden perustyyppiä mainittiin **saalistussuhde**. Tällaisessa suhteessa toinen vuorovaikutukseen osallistuvista osapuolista (eli saalista- ja) hyöttyy tilanteesta samalla kun toinen osapuolista (siis saalis) kärsii siitä. Saalistus on saalistajan elinehto ja saaliin menestystä rajoittava ympäristökijä.

Bioekologian piirissä erilaisia saalistussuhteita voidaan jakaa alatyyppeihin sen mukaisesti, mitä saalistaja syö ja miten saalistaja käyttäytyy. Tässä suhteessa toisistaan erottuvat kasvinsyöjät (eli herbivorit), eläinsyöjät (eli karnivorit) ja loiset (eli parasitit). Organisaatioekologian piirissä ei tällaisella jaottelulla liene käyttöä. Huomaa kuitenkin, että tässä luokituksessa loissuhde muodostaa erään saalistussuhteen erityistyyppin. Muista saalistussuhteen tyypeistä loissuhde eroaa siinä, että tietyn tyyppiseksi saalistajaksi tulkittu loinen elää aina joko isäntäeliössä tai sitten se kiinnittyy isäntäeliön pintaan.

Myös erilaisia saalistussuhteita voidaan eri organisaatiotyyppien väliltä löytää ja analysoida. Tosin rajat saalistus ja symbioosisuhteiden välillä voivat olla kovin häilyvät: Se tulkitaanko vaikkapa konsulttitoimiston ja konsultoitavan yrityksen välinen suhde saalistussuhteeksi vai symbiootiseksi suhteeksi riippuu pitkälti tutkijan valitsemasta näkökulmasta sekä siihen kytkeytyvästä uskosta konsultoinnin positiivisiin, neutraaleihin tai negatiivisiin vaikutuksiin. Jos uskomme, että suhteesta hyöttyy pitkälläkin aikavälillä vain konsulttitoimisto, on kyse saalistussuhteesta (konsulttitoimisto on saalistaja). Jos uskomme, että suhteesta hyötävät molemmat osapuolet, on kyseessä symbioosi. Ja jos uskomme, että suhteesta hyöttyy vain konsultoinnin kohde, on kyse jälleen saalistussuhteesta. Huomaa, että viimeksi mainitussa tapauksessa konsulttipalveluiden käyttäjä tulkitaan saalistajaksi.

4.3.4 Ammensaalisuhteet

Organisaatiotyyppien välisten vuorovaikutussuhteiden neljänneksi ja viimeiseksi perustyyppiä mainittu **ammensaali-** eli **antibioosi-** eli **allelopaatiasuhde** on suhdetyypinä harvainen. Siinä organisaatiotyyppien välinen vuorovaikutussuhde ei hyödytä kumpaakaan osapuolta. Tässä suhteessa ammensaalisuhde muistuttaa lähinnä kilpailusuhdetta. Erona on kuitenkin se, että kun kilpailusuhde kahden organisaatiotyypin vä-

lisestä vuorovaikutuksesta kärsivät molemmat osapuolet niin amenssaalisuhteessa vuorovaikutuksesta kärsii vain toinen osapuoli eli amenssaali. Toisen osapuolen eli antibiootin menestykseen suhteella ei ole vaikutusta. (Sisula 1980, 37.)

Organisaatioekologiaan liittyvä esimerkki voitaisiin löytää vaikkapa selluloosatehtaiden (tai muiden ympäristöä saastuttavien tuotantolaitosten) ja leirintäalueiden väliltä. Ilma- ja vesistö-päästöillään selluloosatehdas aikaansaa ympäristönmuutoksia, jotka heikentävät laitoksen lähistöllä sijaitsevien leirintäalueiden elinkykyä — siis niiden vetovoimaa turistipyödyksinä. Täten tulkittuna suhdetta voitaisiin pitää amenssaalisuhteena: selluloosatehdas on amenssaali ja leirintäalue on sen antibiootti.

4.4 Yhteisöekologinen taso

Organisaatioekologisen tutkimuksen kolmannen tason muodostaa yhteisöekologinen tutkimus. Tällä tasolla tutkimuksen kohteeksi kohoaa vielä edellistäkin tasoa laajempi ja monimutkaisempi sosiaalinen järjestelmä. Yksittäisten organisaatiopopulaatioiden sijasta kohteeksi otetaan nyt useiden keskenään vuorovaikutuksessa olevien organisaatiopopulaatioiden muodostama ryhmä eli *organisaatioyhteisö* (engl. community of organizations; vrt bioekologian eliöyhteisö, esim. Sisula 1980, luku 4). Ainakin suunnilleen samaan käsitteeseen on eri yhteyksissä viitattu myös termeillä organisatorinen kenttä (organizational field; Warren 1967) tai yhteiskunnallinen sektori (Meyer & Scott 1983).

Organisaatioyhteisön käsitteen merkitystä havainnollistaa parhaiten konkreettinen esimerkki. Tyypillinen teollisten organisaatioiden keskuudesta poimittu organisaatioyhteisö voisi koostua esim. tutkimuskohteeksi valitun teollisuudenalan tuotannollisista yrityksistä (yritykset ja niiden alihankkijat), niiden tuotteita markkinoivista vähittäis- ja tukkukauppaliikkeistä sekä teollisuudenalan yrityksille palveluita tarjoavista tukiorganisaatioista. Viimeksi mainittuun ryhmään voisivat kuulua vaikkapa vartiointiliikkeet, siivousliikkeet, toimistopalveluiden tuottajat, cafeteriat, työpaikkaruokat jne. Lisäksi samaan organisaatioyhteisöön kuuluvat alalla toimivat etumarkkinajärjestöt (työntekijä- ja työnantajaliitot) sekä alan toimintaa säätelevät julkiset viranomaiset (ministeriöt, keskusvirastot, piirihallinnon viranomaiset, kunnalliset viranomaiset jne.).

Kuten esimerkistä havaitaan, organisaatioyhteisön täsmällinen rajanveto voi olla käytännös-

sä vaikea toteuttaa. Eri organisaatioyhteisöt ovatkin usein toinen toisilleen päällekkäisiä. Niiden rajanveto on ymmärrettävä lähinnä sopimus- tai tarkoituksenmukaisuuskysymykseksi, johon tulee suhtautua joustavasti.

Yhteisöekologisen tutkimuksen tasolla tutkijan kiinnostus kohdistuu koko organisaatioyhteisöön ja sen edustajien välisten keskinäissuhteiden kehitykseen. Tällöin voidaan tutkia vaikkapa uusien organisaatioyhteisöjen syntyä, kehitystä ja kuolemaa. Tutkitaan esim. tekstiili- tai äänilevyteollisuuden syntyä ja kehitystä, teollisuudenalan etumarkkinajärjestöjen muotoutumista, teollisuudenalaa koskevien sääntelyorganisaatioiden syntyä ja kehitystä sekä eri organisaatiotyyppien keskinäistä vuorovaikutusta ja sen tuloksia. Luodaan jonkinlaista kokonaisvaltaista kuvaa tietyn toimialan kehityksestä ja sen kehitystä säätelevistä tekijöistä suhteessa niiden keskinäissuhteisiin sekä suhteessa sellaisiin organisaatioyhteisöistä riippumattomiin ympäristömuutoksiin kuten yhteiskunnan teknologiseen kehitykseen, palkkakustannusten muutoksiin tai vaikkapa kehitysmaiden suunnalta tulevaan kasvavaan kansainväliseen kilpailuun.

Populaatioekologisen tutkimuksen tapaan myös yhteisöekologinen tutkimus on ollut käytännössä vähäistä. Aihepiiriä koskevista kysymyksistä ovat aktiivisimmin kirjoitelleet W. Graham Astley ja Charles Fombrun (Astley 1985; Astley & Fombrun 1983; 1987; Fombrun 1986 ja 1988). Edellä mainittu Astleyn ja Fombrunin työ lienee yhä tänäkin päivänä laajin yksittäinen yhteisöekologinen analyysi. Astleyn ja Fombrumin ohella vain harvat muut tutkijat ovat olleet yhteisöekologisesti tutkimuksesta kiinnostuneita. Harvoja asiaa käsitelleitä ovat olleet mm. Beard ja Dess (1988).

5 ORGANISAATIOEKOLOGISEN TUTKIMUKSEN PÄÄSUUNTAUKSET

5.1 Perusjäsenyys

Organisaatioekologian piirissä harjoitettu tutkimus voidaan mielestäni jakaa neljään suhteellisen selvästi toisistaan poikkeavaan ja, ainakin pääosin, toisiaan täydentävään ryhmään. Varauksin tässä yhteydessä voitaisiin puhua myös jonkinlaisista uuden tutkimusalueen sisälle muotoutuneista tai muotoutumassa olevista koulukunnista:

— populaatiodynaaminen suuntaus (pääedustajinaan Michael T. Hannan, John Freeman ja

- Glenn R. Carroll), jonka päätavoitteena on kehittää populaatiodynamiikkaa kuvaavia matemaattisia malleja;
- taksonominen suuntaus (pääedustajanaan Bill McKelvey), jonka tavoitteena on kehittää organisaatiotutkimusta lähinnä numeeriseen taksonomiaan perustuvien empiiristen organisaatiotaksonomioiden avulla;
 - historiallis-geneettinen suuntaus (pääedustajanaan Howard E. Aldrich), jossa korostetaan tarvetta organisaatiopopulaatioiden kehityksen historiallis-geneettiseen (so. evolutionääriseen) analyysiin sekä organisaatiopopulaatioiden ja niiden toimintaan vaikuttavien ympäristömuutosten eksplikointiin;
 - yhteisöekologinen suuntaus (pääedustajanaan W. Graham Astley ja Charles Fombrun), jossa on korostettu tarvetta kehittää organisaatioyhteisöjen tasolle keskittyvää, yhteisöekologista tutkimusta.

Mainittujen suuntausten välinen rajanveto on paikkapaikoin vaikeaa, sillä tutkimuksen levitesä edellä esitettyjen suuntausten välimaasto on alkanut pikku hiljaa täyttyä. Ja muutoinkin jäsenystä on pidettävä lähinnä heuristisena. Varsinkin edellä esitettyihin koulukuntien nimiin on syytä suhtautua varauksin.¹³

5.2 Populaatiodynaaminen suuntaus: John Freeman, Michael T. Hannan ja Glenn R. Carroll

Tutkimussuuntaus on kehittynyt lähinnä Michael T. Hannanin ja John Freemanin sekä viime vuosina yhä vahvemmin heidän rinnalleen kohonneen Glenn R. Carrollin ympärille (ks. erit. Hannan & Freeman 1977, 1984 ja 1989; Hannan & Carroll 1992; Freeman & Hannan 1983; Carroll 1987). Heidän ohellaan tämän suuntauksen edustajiin voitaneen lukea lähinnä Terry Amburgey, Jane Banaszak-Holl, William Barnett, Jacques Delacroix, Agnes Meinhard, James Ranger-Moore, Jitendra V. Singh, Michael E. Solt, Anand Swaminathan, David J. Tucker ja Douglas Wholey. Pääosa kaikesta empiirisestä organisaatioekologisesta tutkimuksesta on kohonnut juuri tämän suuntauksen piiristä.

Alueella tehdyn tutkimuksen keskeisenä lähtökohtana on ollut Hannanin ja Freemanin vuonna 1977 ilmestynyt klassinen artikkeli. Siinä sekä monissa sitä myöhemmin täydentäneissä kirjoituksissaan Hannan, Freeman ja Carroll ovat pai-

nottaneet tarvetta organisaatiopopulaatioiden dynamiikkaa selvittävään empiiriseen tutkimukseen. Samalla on korostettu tarvetta empiirisen ja teoreettisen tutkimuksen yhdistämiseen. Organisaatioekologisen tutkimuksen — kuten kaiken muunkin organisaatiotutkimuksen — on uskottu parhaiten edistyvän siten, että tutkimuksessa nojaututaan laajoihin, systemaattisesti koottuihin aineistoihin ja niiden numeeriseen analyysiin. Liiallista pitäytymistä teoreettiseen keskusteluun sekä enintään suppeaan, usein puutteellisella tavalla koottuun ja raportoituun empiiriseen aineistoon on pidetty nykyisen organisaatiotutkimuksen keskeisenä perusongelmana. Tätä näkemystä on korostanut erityisesti John Freeman (1986).

Käytännössä alueella tehdyssä tutkimuksessa on pitäydytty lähinnä demografiselle tai enintään populaatioekologiselle tasolle. Tutkimustyössä merkittävään asemaan ovat nousseet jo edellä kuvatut organisaatiopopulaatioiden demografista rakennetta kuvaavat tunnusluvut. Näiden avulla on pyritty löytämään populaatioiden kehityskulkua kuvaavia matemaattisia säännönmukaisuuksia ja malleja.

Teoreettisia virikkeitä Hannan ja Freeman ovat hakeneet lähinnä Amos Hawleyn (1950 ja 1968) ja Arthur Stinchcomben (1965) kirjoituksista sekä bioekologisesta populaatiodynamiikan tutkimuksesta. Bioekologian puolelta organisaatioekologisissa tutkimuksissa on pyritty välittömästi hyödyntämään varsinkin jo edellä mainittuja Alfred Lotkan (1925) ja Vito Volterran (1927) esittämiä populaatioiden välisen kilpailun vaikutukset huomioitavia bioekologisia malleja.

Organisaatiotyypin käsitteen teoreettiseen statukseen tai organisaatiotyyppien eristämisen ja luokittelun menetelmiin ei tämän tutkimussuuntauksen piirissä ole kiinnitetty erityistä huomiota. Samoin kysymykset organisaatioekologisen tutkimuksen perimmäisistä tavoitteista ja siihen kytkeytyvistä mahdollisuuksista on pidetty pitkälti taka-alalla. Perussyy tähän menettelyyn lienee lähinnä tutkimusstrateginen: Tutkimusta on tehty lähes kokonaan muusta organisaatiotutkimuksesta irroitettuna, jonkinlaiseen empiirisesti ohjattuun, pikemminkin inkrementalistiseen (tai mized scanning) kuin rationalistiseen strategiaan nojautuen. Tutkimuksessa on edetty askel askeleelta siten, että ajoittaista uudelleensuuntautumista ovat ohjanneet lähinnä käytössä olleen empiirisen aineiston tarjoamat mahdollisuudet sekä aiempiin kirjoituksiin liittyneet ongelmat. Eivät mitkään täsmälliset pitkän tähtäyksen teoreettiset tavoitteet tai tutkimusta vuosikym-

Taulukko 3. Organisaatioekologisen tutkimuksen sisälle muotoutumassa olevat tutkimussuuntaukset.

Tutkimussuuntaus	Luonnehdinta	Pääedustajat
Populaatiodynaaminen suuntaus	Päätavoitteena on kehittää populaatiodynamiikkaa kuvaavia matemaattisia malleja. Vaikutteita haetaan varsinkin Amos H. Hawleyn (1950; 1968) sosioekologisista kirjoituksista sekä bioekologin piirissä kehittyistä numeerisista analyysimenetelmistä ja -malleista.	Michael T. Hannan John Freeman Glenn R. Carroll
Taksonominen suuntaus	Päätavoitteena on kehittää organisaatiotutkimusta lähinnä numeeriseen taksonomiaan perustuvien organisaatiotaksonomioiden avulla. Vaikutteita haetaan varsinkin Ernst Mayrin (1969) sekä Robert R. Sokalin ja Peter H. Sneathin (1963) taksonomista ajattelua koskevista kirjoituksista.	Bill McKelvey Dave Ulrich
Historiallis-geneettinen suuntaus	Korostaa tarvetta organisaatiopopulaatioiden kehityksen historiallis-geneettiseen analyysiin sekä organisaatiopopulaatioiden ja niiden toimintaan vaikuttavien ympäristömuutosten eksplikointiin. Painottaa ympäristön valinnan ja sitä koskevan evoluutionääriseen analyysin merkitystä.	Howard E. Aldrich
Yhteisöekologinen suuntaus	Korostaa tarvetta kehittää kokonaisten organisaatioyhteisöjen tasolle keskittyvää organisaatioekologista tutkimusta.	W. Graham Astley Charles Fombrun

meniksi lukitsevat yksityiskohtaiset tutkimusohjelmat.

Tutkimuksesta toiseen käytettävissä olevien, yleisten organisaatiotaksonomioiden kehittämismahdollisuuksiin ei Hannanin, Freemanin ja Carrollin edustaman tutkimuslinjan piirissä ole juuri uskottu. Samalla on korostettu, että eri näkökulmista käsin organisaatioita voidaan ja niitä tuleekin luokitella eri tavalla. Ja koska tutkimuksellisesti perusteltavissa olevia, potentiaalisia näkökulmia on periaatteessa rajaton määrä, on myös niitä tukevien luokitusjärjestelmien määrä rajaton. Täten ymmärrettynä yritys löytää jonkinlainen biologian lajien järjestelmään rinnastuva yleinen organisaatiotaksonomia rinnastuu yrityksiin löytää organisaatioiden toimintaa selittävä viisastenkivi. Ja tällaisten yritysten on pelätty vain lamauttavan koko tutkimusalueetta.

5.3 Taksonominen suuntaus: Bill McKelvey

Organisaatiopopulaatioiden kehityskaarten kuvaukseen ja niitä koskevien matemaattisten mallien kehittämiseen keskittyneen tutkimuslinjan rinnalla toisen organisaatioekologisen tutkimuksen keskeisen päälinjan muodostaa, lähinnä Bill McKelveyyn ympärille kehkeytnyt taksonominen suuntaus (ks. erit. McKelvey 1975; 1978 ja 1982). McKelveyyn ohella tämän tutkimuslinjan piirissä ovat vaikuttaneet lähinnä Dave Ulrich ja (varauk-

sin) Howard E. Aldrich (erit. McKelvey & Aldrich 1983; Ulrich & McKelvey 1990). Pitkälti saman suuntaisia ajatuksia on monissa 1970-luvun lopulla laadituissa, mutta syystä tai toisesta julkaisemattomaksi jääneissä kirjoituksissaan esittänyt myös Charles K. Warriner. Näihin kirjoituksiin kohdistuvia viitteitä löytyy lähes kaikista McKelveyyn töistä ja osa niistä on myöhemmin uudelleen kirjoitettuna myös julkaistu (Warriner 1984, erit. pääluke 3; Warrinerin ajatusten osalta ks. myös Warriner 1991).

McKelveyyn edustaman tutkimuslinjan piirissä teorianmuodostuksen keskeiseksi peruskysymykseksi on nostettu organisaatioita koskevien empiiristen luokittelujärjestelmien eli **organisaatiotaksonomioiden** ja niitä tukevien luokittelumenetelmien eli **organisaatiotieteen** kehittäminen. Luonnontieteiden kehityshistoriaan vedoten myös organisaatioita koskevan teorianmuodostuksen ja -kehittämisen peruskysymykseksi tulee McKelveyyn mukaan nosta er organisaatiolajien (organizational species; vrt. biologian lajin käsite) eristäminen, organisaatiolajien systematisointi ja niiden tunnistaminen. Tutkimusalueen kehittämiseksi organisaatioita varten tulisi luoda niiden oma »lajien järjestelmä».

Organisaatiotaksonomioita koskevan keskustelun yhteydessä huomiota on kiinnitetty myös organisaatiolajin käsitteen teoreettiseen statukseen. Tässä suhteessa käsite rinnastetaan vahvasti biologian lajin käsitteeseen. Erääksi orga-

nisaatiotutkimuksen keskeiseksi teoreettiseksi tavoitteeksi nostetaan erilaisten organisaatiolajipohjaisten (organisaatiosukupohjaisten, -heimo- pohjaisten jne.) säännönmukaisuuksien paljastaminen ja yleistäminen jonkinlaisiksi laji- (suku, heimo- ym.) piirteiksi. Siis suunnilleen samaan tapaan kuin mitä biologiassa on tehty. Tutkimustuloksiin liittyvä yleistämisen ongelma ratkaistaan kytkemällä tulokset organisaatiotaksonomian tiettyyn luokkaan tai tiettyihin luokkiin.

Mainitun suuntaisten tavoitteiden edistämiseksi McKelvey on pyrkinyt kehittämään organisaatiotaksonomiikaksi nimittämäänsä tutkimusalueita. Asiaa koskevia ajatuksiaan McKelvey on tuonut esiin monissa 1970-luvun puolivälistä lähtien julkaisemissaan kirjoituksissa (ks. erit. McKelvey 1978; McKelvey & Aldrich 1983). Näistä ehdottomasti laajin ja merkittävin on hänen vuonna 1982 julkaisemansa perusteos "Organizational Systematics: Taxonomy, Evolution, Classification".¹⁴

Luonteeltaan McKelvey'n kirja on oppikirjamainen yleisesitys organisaatiotaksonomian perusteista. Kirjan johdannossa McKelvey korostaa näkemystään taksonomioiden (ja taksonomisen ajattelun) kehittämisen keskeisestä asemasta organisaatioteoreettisen teorianmuodostuksen alueella. Ja vaikka hän kytkeekin omat pyrkimyksensä lähinnä kontingenssiteorian ja populaatioekologian (so. organisaatioekologian) loogiseksi jatkeiksi, tuo hän samalla painokkaasti esille käsitystään siitä, että juuri taksonomioiden kehittäminen on ehdoton edellytys kaikelle organisaatioteorian voimaperäiselle kehittämistyölle.

Koska taksonomioiden kehittäminen (so. taksonomia tieteenalana) on useimmille organisaatiotutkijoille jo alueena varsin vieras, McKelvey'n kirjassa pyritään ensisijaisesti kokoamaan ja välittämään aihepiiristä sekä biologian että organisaatiotutkimuksen piirissä koottua tietoa. Biologian piirissä kootun tietämyksen osalta McKelvey nojautuu varsinkin Ernst Mayrin (1969) sekä Robert Sokalin ja Peter Sneathin (1963) aluetta käsitteleviin perusteoksiin. Organisaatiotutkimuksen osalta kirjassa käydään läpi suhteellisen laajasti erilaisia organisaatiotyyppologioita ja -luokituksia sekä niiden ympärillä käytyä teoreettista keskustelua. Kaikin puolin pyritään tuomaan esille erilaisia vaihtoehtoja sekä niihin kytkeytyviä väitteitä ja vastaväitteitä. Yleisesti ottaen asiat pyritään perustelemaan tarkasti, ja muutoinkin keskeisenä pidetään aihepiiriä koskevan ongelma- keskeisen kiinnostuksen herättämistä lukijoissa. Tämän suuntaisia tavoitteita kuvaa ehkäpä parhaiten seuraava lainaus:

"I have absorbed enough of the history of biological systematics to realize that I can define success for this book only in terms of conflict and debate. The most significant outcome of this book I could hope for would be recognition that the population perspective and systematic studies are important enough to be worthy of attention, conflict, and debate. This is a book of inductive theory and conjecture, not neat and tidy proofs and findings. Nothing written here should be accepted out of hand. It is meant to stimulate interest, provoke debate, and offer ideas on how to conduct sound empirical systematic studies. As these studies progress the theory will undoubtedly change." (McKelvey 1982, 7.)

Taksonomioiden kehittämistyössä McKelvey sitoutuu itse näkemykseen, jonka mukaan taksonomioiden kehittämisen tulee nojautua organisaatiolajien (so. organisaatiotyyppien) evolutionaarisen kehityksen analyysiin. Myös monia vaihtoehtoisia luokitteluotteita ja niihin kytkeytyviä etuja ja ongelmia käydään teoksessa läpi.

Taksonomisen tutkimuslinjan piirissä esitetyt ajatukset ovat jääneet usein selvästi Hannanin ja Freemanin ajatuksia vähemmälle huomiolle. Teoreettisessa mielessä ne ovat kuitenkin monin paikoin huomattavasti edellistä suuntausta haastavampia. — Perusongelmana on kuitenkin se, ovatko McKelvey'n hahmottelemat tavoitteet ainakaan lyhyellä aikavälillä lainkaan mahdollisia saavuttaa. Kuten jo edellä tuotiin esille todellisen vaaran muodostaa se, että monimutkaisten organisaatiotaksonomioiden kehittäminen sitoo organisaatiotutkimuksen resurssit työhön, joka on joko kokonaan tai tutkimusalueen tämänhetkisen kehitysvaiheen puitteissa mahdotonta.

5.4 Historiallis-geneettinen suuntaus: Howard E. Aldrich

Muista tutkimuslinjoista poikkeavana voitaneen pitää myös Howard E. Aldrichin kehittämiä linjaa. Hannanin, Freemanin ja Carrollin tapaan ja McKelvey'n edustamasta — yleisten organisaatiotaksonomioiden kehittämiseen tähtäävästä, pääosin teoreettisesti orientoituneesta — tutkimuslinjasta poiketen myös Aldrich on ollut kiinnostunut lähinnä konkreettisen empirisen organisaatiotutkimuksen kehittämisestä. Se, millä tavalla tätä on haluttu kehittää poikkeaa kuitenkin selvästi Hannanin, Freemanin ja Carrollin edustamasta kannasta. Peruseroja on mielestäni kaksi:

Ensinnäkin Hannanin, Freemanin ja Carrollin edustamasta tutkimuslinjasta poiketen Howard E. Aldrich on pyrkinyt kaiken aikaa ylläpitämään vahvaa keskusteluyhteyttä perinteiseen organi-

saatioteoreettiseen keskusteluun. Hänen kehittämänään organisaatioekologiasta ei ole pyritty muodostamaan samalla tavalla muusta organisaatioteoriasta irrallista saareketta kuin mihin Hannan, Freeman ja Carroll ovat päätyneet. Pikemminkin Aldrichin edustamassa linjassa yleisiä ekologisia perusajatuksia on pyritty käyttämään jo alueella olemassa olevan tiedon järjestykseen ja uudelleenmuokkaukseen. Tätä näkökulmaa on korostettu varsinkin Aldrichin varhaisemmissa kirjoituksissa (ks. erit. Aldrich 1979, xii).

Samalla kun keskusteluyhteys muuhun organisaatioteoriaan on pidetty esillä, on tiivis keskusteluyhteys pyritty säilyttämään myös McKelvey'n edustamaan tutkimussuuntaan (ks. erit. McKelvey & Aldrich 1983; Aldrich, McKelvey & Ulrich 1984). Tätä yhteyttä tukee myös toinen perusero suhteessa Hannanin, Freemanin ja Carrollin edustamaan suuntaukseen.

Toisen keskeisen tutkimuslinjoja erottavan peruseron muodostaa kysymys siitä, mitä yleisestä ekologisesta keskustelusta on pyritty lainaamaan. Kun Hannan, Freeman ja Carroll ovat olleet kiinnostuneita lähinnä populaatiodynamiikkaa kuvaavista matemaattisista malleista sekä vitaalisten tunnuslukujen avulla tapahtuvasta organisaatiotyyppien uusiutumisen ja kuolleisuuden analyysistä, on Aldrich ollut kiinnostunut erityisesti evoluutioteoreettisista perusajatuksista. Tällaisessa tutkimuksessa tutkimuksen keskiöön kohoaa organisaatiotyyppien muuntuminen, uusien organisaatiotyyppien syntyminen sekä edellä mainittujen tekijöiden kytkeytyminen organisaatioiden ympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Teoreettisen ajattelun keskiöön kohoavat organisaatiotyyppien muuntelun, niitä koskevan ympäristönvalinnan sekä tehokkaiksi osoittautuneiden organisaatiotyyppien uusiutumisen ja/tai monentumisen prosessit.

Kuten edellä sanotusta käy helposti esille ei Aldrichin tavoittelema tutkimus voi juurikaan nojautua samankaltaisiin matemaattisiin malleihin tai numeeriseen analyysiin, joita populaatiodynamiikkaa koskevassa tutkimuksessa on käytetty hyväksi. Pikemminkin metodisia välineitä on haettava biologiankin piirissä kehitetystä historiallis-geneettisestä (so. evolutionarisesta) analyysistä. Ja suhteellisen selvää lienee se, että tällainen analyysi on luonteeltaan pikemminkin kvalitatiivista kuin kvantitatiivista.

Viitteitä Aldrichin edustaman tutkimuslinjan perusteista löytää parhaiten Aldrichin jo vuonna 1979 julkaisemasta oppikirjasta "Organizations and Environments" (Aldrich 1979) sekä monista hänen uudemmissa kirjoituksistaan (ks. erit. Ald-

rich & Mueller 1982; Aldrich & Auster 1986). Hyvä kokoelma Aldrichin uudempia kirjoituksia löytyy myös teoksesta Aldrich 1986.

Aldrichin ohella lähinnä tähän linjaan sitoutunut tutkimusta on tuottanut varsinkin Udo Staber (Staber 1985; 1989a ja b; Staber & Boothman 1991).

5.5 Yhteisöekologinen suuntaus: Astley ja Fombrun

Kuten edellä on todettu yhteisöekologia muodostaa organisaatioekologisen tutkimuksen uusimman ja selvästi vähäisimmälle huomiolle jääneen tutkimustason. Samalla se muodostaa organisaatioekologisen tutkimuksen sisällä oman erityisen tutkimussuuntansa.

Organisaatioekologisen tutkimuksen piirissä yhteisöekologiseen tutkimukseen on kiinnittännyt huomiota erityisesti W. Graham Astley ja Charles Fombrun (Astley & Fombrun 1983; 1987; Astley 1985; Fombrun 1986). Aihepiiriä käsittelevien kirjoitusten määrä on jäänyt toistaiseksi vähäiseksi. Esim. Hannanin ja Freemanin johtamassa tutkimusryhmässä ei yhteisöekologisen tason kysymyksistä olla oltu juuri lainkaan kiinnostuneita.

6 SAVUA ILMAN TULTA?

Vähemmän kriittinen yhteenveto

Organisaatioita koskevan teoreettisen ymmärryksen kehittämisen kannalta organisaatioekologinen tutkimus on mielestäni monessakin suhteessa kiinnostavaa. Kuten jo aiemmin on todettu, organisaatioekologisen tutkimusperinteen piirissä on kyetty nostamaan esille monia koko organisaatiotutkimuksen kehittämisen kannalta ensiarvoisia kysymyksiä. Tällaisia ovat mielestäni olleet varsinkin Bill McKelvey'n ja Howard Aldrichin (ks. erit. McKelvey 1978 ja 1982; McKelvey & Aldrich 1983) esille nostamat kysymykset organisaatiotaksonomioiden tarpeesta, organisaatiotyyppien (organisaatiolajin) käsitteen teoreettisesta statuksesta sekä organisaatiotieteellisten teoreettisten lausumien («lakilausumien») sisällöstä ja muotoilusta.

McKelvey'n ja Aldrichin esille nostamien ajatusten pohjalta tulisi mielestäni vakavasti pohtia mm. sitä, tulisiko organisaatiotyyppien käsitteelle antaa organisaatiotutkimuksessa samanlainen teoreettinen status kuin lajin käsitteelle on biologiassa annettu? Jos vastaus on myönteinen, niin mitä

se edellyttää organisaatiotutkimukselta? Mitä tulisi käytännössä tehdä? Esille nousee esim. kysymys siitä, edellyttääkö organisaatiotyypin käsitteen käyttö jonkinlaisen organisaatioiden »lajien järjestelmän» kehittämistä? Entä voidaan tällainen järjestelmä ylipäätään kehittää? Onko meillä siihen tällä hetkellä riittäviä tiedollisia edellytyksiä? Ja jos voidaan niin kannattaako sellaiseen käytännössä ryhtyä? Mikä olisi esim. taksonomioiden käyttö? Entä millaisen strategian avulla taksonomian kehitysohjelmaan tulisi ylipäätään paneutua? Esille nousevia teorianmuodostukseen liittyviä peruskysymyksiä tuntuisi olevan lähes loputon määrä.

Myös Hannanin, Freemanin ja Carrollin johtamalla populaatiodynamiikan tutkimussuuntauksella on ollut paljon annettavaa organisaatiotutkimukselle. Tässä suhteessa tärkeää on ollut varsinkin heidän kykynsä nostaa esille monia uusia, aiemmin vain marginaalista huomiota herättäneitä tutkimuskysymyksiä ja -asetelmia. Huomion kiinnittäminen organisaatiopopulaatioiden tasolla esille tuleviin ilmiöihin, erityisesti organisaatiopopulaatioiden kehityslogiikkaan ja -dynamiikkaan on ollut tervetullut lisä perinteiselle organisaatiotutkimuksen kentälle. Vaikka tutkimusta on vielä toistaiseksi tehty varsin vähän ja pitkälti muusta organisaatiotutkimuksesta irroitettuna, on tutkimusalueen tarjoamat lupaukset helppo havaita. Sama koskee myös Aldrichin kehittelemää organisaatiopopulaatioiden kehityksen historiallis-geneettistä analyysiä sekä Astleyn ja Fombrunin hahmottelemaa yhteisöekologista tutkimusta. Näihin kaikkiin tutkimussuuntiin sisältyy lupaus uusista, aiemmassa organisaatiotutkimuksessa selvästikin liian vähäiselle huomiolle jääneistä tutkimuskysymyksistä.

Liialliseen innostukseen ei ole silti aihetta. Käsitteideni mukaan tutkimussuuntauksen piirissä esitettyihin ideoihin sisältyy myös monia vakavia ongelmia. Vakavaa keskustelua vaatii erityisesti kysymys siitä, missä määrin tutkimussuuntauksen taustalla olevien bioekologisten metaforien voidaan olettaa syventävän organisaatiotieteellistä ymmärrystä. Vaarana on näet se, että pintapuolisesti tulkittuna uudet bioekologiset metaforat kykenevät vain hämärtämään ja sekoittamaan jo ennestäänkin aivan liian monitahoista ja sekavaa organisaatiotutkimuksen aluetta.¹⁵ Uusia muoti-ilmiöitä ei tutkimusalueella enää mielestäni kaivata. Niitä on jo ennestäänkin ollut aivan liiaksi.¹⁶

Vaikka en itse kaikin osin uskokaan organisaatiotieteellisen tutkimusperinteen tuottamien ideoiden kestävyteen, ovat ne kuitenkin monin osin

sellaisia, että niitä on asiallisin argumentein vaikea sivuuttaa. Muistettava on myös se, että organisaatiotutkimusta on harjoitettu vasta noin 15 vuotta (so. vuodet 1977—1992). Tieteellisten teorioiden kehittämisessä tällainen ajanjakso on äärimmäisen lyhyt. Niinpä voidaan sanoa, että alueella harjoitettu tutkimustyö on vasta käynnistymässä. Tältä pohjalta yhdyin täysin Jack Brittainin ja Douglas Wholeyn (1988, 441—442) muutamia vuosia sitten esittämään kantaan: *Vielä ei ole tullut aika arvioida sitä, missä määrin organisaatiotieteellinen tutkimus on kyennyt lunastamaan niitä lupauksia, joita siihen on kohdistettu.* Uskon, että tällä hetkellä tärkeämpää on välittää tutkimusalueelta koskevaa tietoa, rohkaista alueella tehtävää pitkäjänteistä tutkimusta sekä käynnistää rakentavaa keskustelua monista tutkimusalueen piirissä esille nostetuista teorianmuodostuksen kysymyksistä.

LÄHTEET:

- Aldrich, Howard E.: *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall, 1979.
- Aldrich, Howard E.: *Population Perspectives on Organizations*. In collaboration with Ellen R. Auster, Udo H. Staber & Catherine Zimmer. Uppsala: University of Uppsala, 1986. *Acta Universitatis Upsalensis. Studia Oeconomiae Negotiorum*. Vol 25.
- Aldrich, Howard E. & Auster, Ellen R.: *Even Dwarfs Started Small. Liabilities of Age and Size and Their Strategic Implications*. Teoksessa: Staw, Barry M & Cummings, L. L. (Eds.): *Research In Organizational Behavior*. Vol. 8. Greenwich (CT): JAI Press, 1986. p. 165—198.
- Aldrich, Howard E. & McKelvey, Bill & Ulrich, Dave: *Design Strategy from the Population Perspective*. *Journal of Management*, 1984, Vol. 10, N:o 1, p. 67—86.
- Aldrich, Howard E. & Mueller, Susan: *The Evolution of Organizational Forms. Technology, Coordination, and Control*. Teoksessa: Staw, Barry M. & Cummings, L. L. (Eds.): *Research in Organizational Behavior*. Vol. 4. Greenwich (CT): JAI Press, 1982. p. 33—87.
- Aldrich, Howard E. & Staber, Udo & Zimmer, Catherine & Beggs, John: *Minimalism and Organizational Mortality. Patterns of Disbanding Among U.S. Trade Associations, 1900—1983*. Teoksessa: Singh 1990, p. 21—52.
- Aldrich, Howard E. & Stern, Robert N.: *Resource Mobilization and the Creation of US Producers' Cooperatives, 1835—1935 Economic and Industrial Democracy*, 1983, Vol. 4, N:o 3, p. 371—406.
- Amburgey, Terry L. & Lehtisalo, Marjo-Riitta & Kelly, Dawn: *Suppression and the Failure in the Political Press. Government Control, Party Affiliation and Organizational Life Changes*. Teoksessa: Carroll 1988, p. 153—173
- Astley, W. Graham: *The Two Ecologies. Population and Community Perspectives on Organizational Evolu-*

- tion. *Administrative Science Quarterly*, 1985, Vol. 30, N:o 2, p. 224—241.
- Astley, W. Graham & Fombrun, Charles: *Technological Innovation and Industrial Structure. The Case of Telecommunications*. Teoksessa: Lamb, Robert (Ed.): *Advances in Strategic Management*. Volume 1. Greenwich (CT): JAI Press, 1983. p. 205—229.
- Astley, W. Graham & Fombrun, Charles J.: *Organizational Communities. An Ecological perspective*. Teoksessa: DiTommaso, Nancy & Bacharach, Samuel B. (Eds.): *Research in the Sociology of Organizations*. Vol. 5. Greenwich (CT): JAI Press, 1987. p. 163—185.
- Banaszak-Holl, Jane: *Incorporating Organizational Growth into Models of Organizational Dynamics*. Manhattan Banks, 1791—1980. Ph.D. dissertation. Cornell University, Ithaca (NY) 1991.
- Barnett, William P.: *The Organizational Ecology of a Technological System*. *Administrative Science Quarterly*, 1990, Vol. 35, N:o 1, p. 31—60.
- Barnett, William P. & Amburgey, Terry L.: *Do Larger Organizations Generate Stronger Competition?* Teoksessa: Singh 1990, 78—102.
- Barnett, William P. & Carroll, Glenn R.: *Competition and Mutualism among Early Telephone Companies*. *Administrative Science Quarterly*, 1987, Vol. 32, N:o 3, p. 400—421.
- Beard, Donald W. & Dess, Gregory G.: *Modeling Organizational Species' Interdependence in an Ecological Community*. *Academy of Management Review*, 1988, Vol. 13, N:o 3, p. 362—373.
- Betton, John & Dess, Gregory: *The Application of Population Ecology Models to the Study of Organizations*. *Academy of Management Review*, 1985, Vol. 10, N:o 4, p. 750—757.
- Bidwell, Charles D. & Kasarda, John D.: *The Organization and Its Ecosystem. A Theory of Structuring in Organizations*. Greenwich (CN): JAI Press, 1985. *Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*, Vol. 2.
- Bidwell, Charles D. & Kasarda, John D.: *Structuring in Organizations. Ecosystem Theory Evaluated*. Greenwich (CN): JAI Press, 1987. *Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*, Vol. 7.
- Brittain, Jack & Wholey, Douglas R.: *Competition and Coexistence in Organizational Communities. Population Dynamics in Electronic Components Manufacturing*. Teoksessa: Carroll 1988, 195—222.
- Brittain, Jack & Wholey, Douglas R.: *Assessing Organizational Ecology as Sociological Theory. Comment on Young*. *American Journal of Sociology*, 1989, Vol. 95, N:o 2, p. 439—444.
- Burgelman, Robert A.: *Strategy-making and Organizational Ecology. A Conceptual Integration*. Teoksessa: Singh 1990, 164—181.
- Carper, William B. & Snizek, William E.: *The Nature and Types of Organizational Taxonomies. An Overview*. *Academy of Management Review*, 1980, Vol. 5, N:o 1, p. 65—75.
- Carroll, Glenn R.: *Dynamics of Organizational Expansion in National Systems of Education*. *American Sociological Review*, 1981, Vol. 46, N:o 5, p. 585—599.
- Carroll, Glenn R.: *A Stochastic Model of Organizational Mortality. Review and Reanalysis*. *Social Science Research*, 1983, Vol. 12, p. 303—329.
- Carroll, Glenn R.: *Organizational Ecology*. Teoksessa: Turner, Ralph H. & Short, James F. (Eds.): *Annual Review of Sociology*. Volume 10. Palo Alto (Cal.): *Annual Reviews*, 1984. p. 71—93.
- Carroll, Glenn R.: *Concentration and Specialization: Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations*. *American Journal of Sociology*, 1985, Vol. 90, N:o 6, p. 1262—1283.
- Carroll, Glenn R.: *Publish and Perish. The Organization Ecology of Newspaper Industries*. Greenwich (CT): JAI Press, 1987. *Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*, Vol. 8.
- Carroll, Glenn R. (Ed.): *Ecological Models of Organizations*. With a foreword by Amos H. Hawley. Cambridge (MA): Ballinger, 1988.
- Carroll, Glenn R. & Delacroix, Jacques: *Organizational Mortality in the Newspaper Industries of Argentina and Ireland. An Ecological Approach*. *Administrative Science Quarterly*, 1982, Vol. 27, N:o 2, p. 169—198.
- Carroll, Glenn R. & Hannan, Michael T.: *Density Delay in the Evolution of Organizational Populations. A Model and Five Empirical Tests*. *Administrative Science Quarterly*, 1989, Vol. 34, N:o 3, p. 411—430. (Carroll & Hannan 1989a)
- Carroll, Glenn R. & Hannan, Michael T.: *Density Dependence in the Evolution of Populations of Newspaper Organizations*. *American Sociological Review*, 1989, Vol. 54, N:o 4, p. 524—541. (Carroll & Hannan 1989b)
- Carroll, Glenn R. & Huo, Yangchung Paul: *Organizational Task and Institutional Environments in Ecological Perspective. Findings from the Local Newspaper Industry*. *American Journal of Sociology*, 1986, Vol. 91, N:o 4, p. 838—873.
- Clegg, Stewart R.: *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*. London: Sage, 1990.
- Delacroix, Jacques & Carroll, Glenn R.: *Organizational Foundings. An Ecological Study of the Newspaper Industries of Argentina and Ireland*. *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol. 28, N:o 2, p. 274—291.
- Delacroix, Jacques & Solt, Michael E.: *Niche Formation and Foundings in the California Wine Industry, 1941—84*. Teoksessa: Carroll 1988, 53—69.
- Delacroix, Jacques & Swaminathan, Anand & Solt, Michael E.: *Density Dependence versus Population Dynamics. An Ecological Study of Failings in the California Wine Industry*. *American Sociological Review*, 1989, Vol. 54, N:o 2, p. 245—262.
- Eisenhardt, Kathleen M. & Schoonhoven, Claudia Bird: *Organizational Growth. Linking Founding Team, Strategy, Environment, and Growth among U.S. Semiconductor Ventures, 1978—1988*. *Administrative Science Quarterly*, 1990, Vol. 35, N:o 3, p. 504—529.
- Eloranta, Kari T.: *Analogiat tutkimuksen välineinä*. *Yrtti*, 1979, Vol. 7, N:o 2, s. 22—27.
- Fombrun, Charles J.: *Structural Dynamics within and between Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 1986, Vol. 31, N:o 3, p. 403—421.
- Fombrun, Charles J.: *Crafting an Institutionally Informed Ecology of Organizations*. Teoksessa: Carroll 1988, 223—239.
- Freeman, John: *Data Quality and the Development of Organizational Social Science: An Editorial Essay*. *Administrative Science Quarterly*, 1986, Vol. 31, N:o 2, p. 298—303.
- Freeman, John: *Ecological Analysis of Semiconductor*

- Firm Mortality. Teoksessa: Singh 1990, 53—77.
- Freeman, John & Carroll, Glenn R. & Hannan, Michael T.: The Liability of Newness. Age Dependence in Organizational Death Rates. *American Sociological Review*, 1983, Vol. 48, N:o 5, p. 692—710.
- Freeman, John & Hannan, Michael T.: Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations. *American Journal of Sociology*, 1983, Vol. 88, N:o 6, p. 1116—1145.
- Freeman, John & Hannan, Michael T.: Setting the Record Straight on Organizational Ecology. Rebuttal to Young. *American Journal of Sociology*, 1989, Vol. 95, N:o 2, p. 425—438.
- Halliday, Terence C. & Powell, Michael J. & Granfors, Mark W.: Minimalist Organizations. Vital Events in State Bar Associations, 1870—1930. *American Sociological Review*, 1987, Vol. 52, N:o 4, p. 456—471.
- Hannan, Michael T.: Age Dependence in the Mortality of National Labor Unions. Comparisons of Parametric Models. *Journal of Mathematical Sociology*, 1988, Vol. 14, N:o 1, p. 1—30.
- Hannan, Michael T. & Carroll, Glenn R.: Dynamics of Organizational Populations. Density, Legitimation, and Competition. Oxford University Press, Oxford 1992.
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 1977, Vol. 82, N:o 5, p. 929—964.
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 1984, Vol. 49, N:o 2, p. 149—164.
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: Where Do Organizational Forms Come From? *Sociological Forum*, 1986, Vol. 1, N:o 1, p. 50—72.
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: The Ecology of Organizational Founding. *American Labour Unions, 1836—1985. American Journal of Sociology*, 1987, Vol. 92, N:o 4, p. 910—943.
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: The Ecology of Organizational Mortality. *American Labour Unions, 1836—1985. American Journal of Sociology*, 1988, Vol. 94, N:o 1, p. 25—52. (Hannan & Freeman 1988a)
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: Density Dependence in the Growth of Organizational Populations. Teoksessa: Carroll 1988, 7—31. (Hannan & Freeman 1988b)
- Hannan, Michael T. & Freeman, John: Organizational Ecology. Cambridge (MA): Harvard University Press, 1989.
- Hannan, Michael T. & Ranger-Moore, James & Banaszak-Holl, Jane: Competition and the Evolution of Organizational Size Distributions. Teoksessa: Singh 1990, 246—268.
- Hannan, Michael T. & Tuma, Nancy Brandon: Dynamic Analysis of Qualitative Variables. Applications to Organizational Demography. Teoksessa: Nijkamp, Peter & Leitner, Helga & Wrigley, Neil (Eds.): Measuring the Unmeasurable. Dordrecht: Nijhoff, 1985. p. 629—662.
- Hawley, Amos H.: Human Ecology. Theory of Community Structure. New York: Ronald Press, 1950.
- Hawley, Amos H.: Human Ecology. Teoksessa: Sills, David (Ed.): International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 4. New York: Macmillan, 1968. p. 328—337.
- Kimberly, John R.: Organizational Size and the Structuralist Perspective. A Review, Critique, and Proposal. *Administrative Science Quarterly*, 1976, Vol. 21, N:o 4, p. 571—597.
- Kormondy, Edward J.: *Ekologia*. Suom. Pekka Borg. Jyväskylä: Gummerus, 1971
- Laihonon, Pasi & Salo, Jukka & Vuorisalo, Timo: *Evoluutio. Miten elämä kehittyy*. Helsinki: Otava, 1986.
- Langton, John: The Ecological Theory of Bureaucracy. The Case of Josiah Wedgwood and the British Pottery Industry. *Administrative Science Quarterly*, 1984, Vol. 29, N:o 3, p. 330—354.
- Lokki, Juhani & Saura, Anssi & Tigerstedt, P. M. A.: *Evoluutio ja populaatiot*. Porvoo: WSOY, 1986.
- Lotka, Alfred J.: *Elements of Mathematical Biology*. New York: Dover, 1925.
- Lumsden, Charles J. & Singh, Jitendra V.: The Dynamics of Organizational Speciation. Teoksessa: Singh 1990, p. 145—163.
- McCarthy, John D. & Wolfson, Mark & Baker, David P. & Mosakowski, Elaine: The Founding of Social Movement Organizations. Local Citizen's Groups Opposing Drunken Driving. Teoksessa: Carroll 1988, 71—84. (McCarthy et al. 1988)
- McKelvey, Bill: Guidelines for the Empirical Classification of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1975, Vol. 20, N:o 4, p. 509—525.
- McKelvey, Bill: Organizational Systematics. *Taxonomic Lessons from Biology. Management Science*, 1978, Vol. 24, N:o 13, p. 1428—1440.
- McKelvey, Bill: Organizational Speciation. Teoksessa: Pinder, Craig C. & Moore, Larry F. (Eds.): *Middle Range Theory and the Study of Organizations*. Boston: Martinus Nijhoff, 1980. p. 169—186.
- McKelvey, Bill: Organizational Systematics. Taxonomy, Evolution, Classification. Berkeley: University of California Press, 1982.
- McKelvey, Bill & Aldrich, Howard: Populations, Natural Selection, and Applied Organizational Science. *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol. 28, N:o 1, p. 101—128.
- McPherson, J. Miller: An Ecology of Affiliation. *American Sociological Review*, 1983, Vol. 48, p. 519—535.
- McPherson, J. Miller & Smith-Lovin, Lynn: A Comparative Ecology of Five Nations. Testing a Model of Competition among Voluntary Organizations. Teoksessa: Carroll 1988, 85—110.
- Marple, David: Technological Innovation and Organizational Survival. A Population Ecology Study of Nineteenth-Century American Railroads. *Sociological Quarterly*, 1982, Vol. 23, N:o 1, p. 107—116.
- Mayr, Ernst: *Principles of Systematic Zoology*. New York: McGraw-Hill, 1969.
- Meyer, John W. & Scott, W. Richard: *Organizational Environments. Ritual and Rationality*. Beverly Hills: Sage, 1983.
- Meyer, Marshall W.: Recent Development in Organizational Research and Theory. Teoksessa: Meyer, Marshall W. & Associates: *Environments and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1978. p. 1—19.
- Miner, Anne S. & Amburgey, Terry L. & Stearns, Timothy M.: Interorganizational Linkages and population Dynamics. Buffering and Transformational Shields. *Administrative Science Quarterly*, 1990, Vol. 35, N:o 689—713.
- Mintzberg, Henry: *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall, 1979.
- Mintzberg, Henry: Mintzberg on Management. Inside

- Our Strange World of Organizations. New York: Free Press, 1989.
- Morgan, Gareth: More on Metaphor: Why We Cannot Control Tropes in Administrative Science. *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol. 28, N:o 4, p. 601—607.
- Morgan, Gareth: *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage, 1986.
- Nielsen, François & Hannan, Michael T.: The Expansion of National Educational System. Tests of a Population Ecological Model. *American Sociological Review*, 1977, Vol. 42, N:o 3, p. 479—490.
- Perrow, Charles: *Complex Organizations. A Critical Essay*. 2nd Ed. Glencoe (IL): Free Press, 1979.
- Perrow, Charles: Comment on Langton's "Ecological Theory of Bureaucracy". *Administrative Science Quarterly*, 1985, Vol. 30, N:o 2, p. 278—283.
- Perrow, Charles: *Complex Organizations. A Critical Essay*. 3rd Ed. Glencoe (IL): Free Press, 1986.
- Pfeffer, Jeffrey: *Organizations and Organization Theory*. Boston: Pitman, 1982.
- Pinder, Craig C. & Bourgeois, V. Warren: Controlling Tropes in Administrative Science. *Administrative Science Quarterly*, 1982, Vol. 27, N:o 4, p. 641—652.
- Ranger-Moore, James: *Ecological Dynamics and Size Distributions in the Life Insurance Industry*. Ph.D. dissertation. Cornell University, Ithaca (NY) 1990.
- Ranger-Moore, James & Banaszak-Holl, Jane & Hannan, Michael T.: Density-Dependent Dynamics in Regulated Industries. *Founding Rates of Banks and Life Insurance Companies*. *Administrative Science Quarterly*, 1991, Vol. 36, N:o 1, p. 36—65.
- Romanelli, Elaine: The Evolution of New Organizational Forms. *Teoksessa: Scott, W. Richard & Blake, Judith (Eds.): Annual Review of Sociology*. Vol. 17. Palo Alto (CA): Annual Reviews, 1991. p. 79—103.
- Schoonhoven, Claudia Bird & Eisenhardt, Kathleen M. & Lyman, Katherine: *Speeding Products to Market. Waiting Time to First Product Introduction in New Firms*. *Administrative Science Quarterly*, 1990, Vol. 35, N:o 1, p. 177—207.
- Scott, W. Richard: *Developments in Organization Theory, 1960—1980*. *American Behavioral Scientist*, 1981, Vol. 24, N:o 3, p. 407—422.
- Singh, Jitendra V. (Ed.): *Organizational Evolution*. New Directions. Newbury Park (CA): Sage, 1990.
- Singh, Jitendra V. & House, Robert J. & Tucker, David J.: *Organizational Change and Organizational Mortality*. *Administrative Science Quarterly*, 1986, Vol. 31, N:o 4, p. 587—611.
- Singh, Jitendra V. & Lumsden, Charles J.: *Theory and Research in Organizational Ecology*. *Teoksessa: Scott, W. Richard (Ed.): Annual Review of Sociology*. Vol. 16. Palo Alto (CA): Annual Reviews, 1990. p. 161—195.
- Singh, Jitendra V. & Tucker, David J. & House, Robert J.: *Organizational Legitimacy and the Liability of Newness*. *Administrative Science Quarterly*, 1986, Vol. 31, N:o 2, p. 171—193.
- Sisula, Heikki: *Ekologian perusteet*. 2., uus. p. Porvoo: WSOY, 1980.
- Sokal, Robert R. & Sneath, Peter H. A.: *Principles of Numerical Taxonomy*. San Francisco: Freeman, 1963.
- Staber, Udo: A Population Perspective on Collective Action as an Organizational Form. The Case of Trade Associations. *Teoksessa: Bacharach, Samuel B. & Mitchell, Stephen M. (Eds.): Research in the Sociology of Organizations*. Vol. 4. Greenwich (CT): JAI Press, 1985. p. 181—219.
- Staber, Udo: *Organizational Foundings in the Cooperative Sector of Atlantic Canada: An Ecological Perspective*. *Organization Studies*, 1989, Vol. 10, N:o 3, p. 381—403. (Staber 1989a)
- Staber, Udo: Age-Dependence and Historical Effects on the Failure Rates of Worker Cooperatives: An Event-History Analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 1989, Vol. 10, N:o 1, p. 59—80. (Staber 1989b)
- Staber, Udo & Boothman, Barry: *Cooperation or Competition? Disparing Rates in a Population of Marketing Cooperatives*. *Teoksessa: Bacharach, Samuel B. (Ed.): Research in the Sociology of Organizations*. Vol. 9. Greenwich (CT): JAI Press, 1991. p. 103—138.
- Stinchcombe, Arthur L.: *Social Structure and Organizations*. *Teoksessa: March, James G. (Ed.): Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally, 1965. s. 142—193.
- Sutherland, John W.: *Systems: Analysis, Administration, and Architecture*. New York: Van Nostrand Reinhold, 1975.
- Swaminathan, Anand & Wiedermayer, Gabriele: Does the Pattern of Density Dependence in Organizational Mortality Rates Vary across Levels of Analysis? Evidence from the German Brewing Industry. *Social Science Research*, 1991, Vol. 20, N:o 1, p. 45—73.
- Tucker, David J. & Singh, Jitendra V. & Meinhard, Agnes G.: *Organizational Form, Population Dynamics, and Institutional Change. A Study of Founding Patterns of Voluntary Associations*. *Academy of Management Journal*, 1990, Vol. 33, N:o 1, p. 151—178.
- Ulrich, Dave: The Population Perspective. *Review, Critique, and Relevance*. *Human Relations*, 1987, Vol. 40, N:o 3, p. 137—152.
- Ulrich, Dave & McKelvey, Bill: *General Organizational Classification. An Empirical Test Using the United States and Japanese Electronics Industries*. *Organization Science*, 1990, Vol. 1, N:o 1, p. 99—118.
- Volterra, Vito: *Variations and Fluctuations in the Number of Coexisting Species*. *Teoksessa: Scudo, F. M. & Ziegler, J. R. (Eds.): The Golden Age of Theoretical Ecology. 1923—1940*. New York: Springer-Verlag, 1978. Julk. alunperin 1925. (Volterra 1925)
- Warren, Roland L.: *The Interorganizational Field as a Focus for Investigation*. *Administrative Science Quarterly*, 1967, Vol. 12, N:o 3, p. 396—419.
- Warriner, Charles K.: *Organizations and Their Environments. Essays in the Sociology of Organizations*. Greenwich (CT): JAI Press, 1984. *Contemporary Studies in Sociology*, Vol. 3.
- Warriner, Charles K.: *Continuing Themes in Organizational Studies*. *Teoksessa: Miller, Gale (Ed.): Studies in Organizational Sociology. Essays in Honor of Charles K. Warriner*. Greenwich (CT): JAI Press, 1991. p. 3—16. *Contemporary Studies in Sociology*, Vol. 10.
- Wholey, Douglas R. & Brittain, Jack W.: *Organizational Ecology. Findings and Implications*. *Academy of Management Review*, 1986, Vol. 11, N:o 3, p. 513—533.
- Young, Ruth C.: Is Population Ecology a Useful Paradigm for the Study of Organizations? *American Journal of Sociology*, 1988, Vol. 94, N:o 1, p. 1—24.

Young, Ruth C.: Reply to Freeman and Hannan and Brittain and Wholey. *American Journal of Sociology*, 1989, Vol. 95, N:o 2, p. 445-446.

ALAVIITTEET

- 1 Viitataan tässä Stinchcomben hypoteesina tunnettuun väittämään. Hypoteesin mukaan tietyllä toimialalla (esim. säästöpankit, rautatielaitokset, yliopistot jne.) toimivien organisaatioiden organisaatiokenteilla on vielä vuosikymmenienkin kuluttua taipumus heijastaa kyseisen toimialan syntyhetken historialliseen tilanteeseen — kuten toimialan syntyhetkellä käytettävissä olleen työvoiman luonteeseen tai toimialan syntyhetkellä käytettävissä olleisiin sosioteknisiin innovaatioihin (esim. työn organisoimisen vaihtoehdot tai päteviksi oletetut motivaatiokeinot) — sitoutuneita ominaispiirteitä. Ympäristön yhteiskunnan muuttuessa organisaatioiden rakenteet ja toimintatavat pysyvät perusteitaan muuttumattomina. Ja vaikka toimialalle perustetaan uusia organisaatioita, palkataan niiden johtajat ja pitkälti myös muu henkilöstö toimialalla jo toimivista vanhoista organisaatioista. Näissä sosiaalistetun ja koulutetun henkilöstön mukana uuteen organisaatioon siirtyvät toimialan organisaatioiden piirissä »hyviksi havaitut» rakenneratkaisut ja toimintamuodot sekä niitä pönkittävät valtarakenteet. Mm. tätä kautta sosiaalinen inertia ylläpitää organisaatiokenteiden muuttumattomuutta. Sosiaalistumisen kautta opituista ajattelu- ja/tai toimintatavoista on vaikea luopua ilman pakottavaa syytä. (Ks. tarkemmin Stinchcombe 1965.)
- 2 Todettakoon, että tämä huomio tuo konkreettisesti esille sen, miten keskeisessä, koko tieteenalan kehitystä suuntaavassa portinvartijan asemassa lehden päätoimittaja on. Karl E. Weickin kaudella (vuodet 1978—1985) ASQ:ssa suosittiin selvästi nykyistä enemmän sosiaalipsykologisesti suuntautunutta kvalitatiivista tutkimusta. Vahvasti esille nostettiin mm. organisaatiokulttuuritutkimus — alue, jonka keskeisiin taustavaikuttajiin Weick itsekin luoketui.

Freemanin aikana tällaista tutkimusta ei ole enää samalla tavalla tuettu. Lehdessä julkaistujen kirjoitusten painopiste on palautunut takaisin ASQ:n perinteisesti noudattamille linjoille. Karrikoidusti ilmaistuna näyttää siltä, että empiirinen analyysi on voittanut teoreettisen keskustelun, kvantitatiivinen metodi on voittanut kvalitatiivisen metodin ja sosiologinen suuntautuneisuus on voittanut sosiaalipsykologisen suuntautuneisuuden. Toimituspoliittisen julkilausuman tasolla Freeman (1986) on tuonut esille tarpeen kehittää laajoihin empiirisiin aineistoihin nojautuvaa kvantitatiivista organisaatiotutkimusta.

Käytännössä Freemanin kaudella tapahtunut metodinen muutos on suosinut varsinkin Hannanin, Freemanin ja Carrollin edustamaa matemaattisesti suuntautunutta organisaatioekologista tutkimusta (aluetta esitellään tarkemmin luvussa 4.2). Entistä vahvemmin esille on noussut myös toinen »uusi» sosiologisesti väritynyt suuntaus — ns. institutionaalinen organisaatioteoria, kärkivaikuttajinaan Paul DiMaggio, Walter W. Powell, John W. Meyer, Brian Rowan, W. Richard Scott ja Lynne G. Zucker.

- 3 Hyvät esimerkit kontingenssiteoreettisen ajattelun pohjalta kehitetyistä organisaatiotyyppologioista löytyy esim. teoksista Sutherland 1975 sekä Mintzberg 1979 ja 1989. Eroja organisaatioekologian piirissä tavoiteltuihin tyypologioihin käsitellään luvussa 3.3.3 sekä alaviitteessä 5.
- 4 Organisaatiotyypin eristämisen menetelmistä sekä käsitteen teoreettisesta statuksesta käydään organisaatioekologian piirissä jatkuvaa keskustelua (yhteenvedona ks. esim. Carroll 1984, 78—80; 1987, 22—25; Ulrich 1987, 139—142; Hannan & Freeman 1989, 48—53; Romanelli 1991, 81—84). Käydyssä keskustelussa vastakkain ovat olleet lähinnä Hannanin ja Freemanin edustama organisaatiotyypin tapauskohtaista määrittystä puoltava pragmaattinen ja inkrementaalinen kanta sekä varsinkin Bill McKelveyn edustama yleisten organisaatiotaksonomioiden kehittämistä puoltava kanta. Kysymys muodostaa erään keskeisen organisaatioekologista tutkimusta jakavan ulottuvuuden ja sitä käsitellään laajemmin käsillä olevan kirjoituksen pääluvussa 5 (ks. erit. alalukuja 5.2 ja 5.3).
- 5 Esim. Carperin ja Snizekin (1980) organisaatiotyyppologioita koskevassa yhteenvedossa käydään läpi 18, ennen vuotta 1977 julkaistua tunnettua tyypologiaa. Näistä 14 luokitellaan yhteenvedossa teoreettisiksi ja 4 empiiriksiksi tyypologioiksi. Taulukoissa 1 ja 2 raportoitujen tietojen pohjalta voidaan päätellä, että tyyppillinen organisaatiotyyppologia sisältää vain 3—6 luokkaa. Tällaisia oli raportoiduista tyypologioista 13 kpl eli kaksi kolmannesta. Luokkien yleisin lukumäärä oli 4 (6 tyypologiaa).
 Typpologioiden yksikertaiselle rakenteelle kuvavaa on se, että yli 7 luokkaisia tyypologioita kirjoituksessa raportoituihin vain 3 kappaletta. Näistä kaikkein laajimpaan sisältyi 12 luokkaa.
- 6 Youngin (1989) kritiikin ytimen muodostaa väite organisaatioekologian peruskäsitteiden määrittelyyn liittyvistä ongelmista. Hänen mukaansa useat alueen peruskäsitteet on määritelty puutteellisesti. Osaa käsitteistä ei ole määritelty lainkaan, osa niistä on määritelty epämääräisesti ja osassa tapauksista kahden tai useamman peruskäsitteen rajaus jää epäselväksi. Käsitelmäärittelyiden taustalta löytyy usein kehäpäätelyä.

Hyvä esimerkki kehäpäätelystä kytkeytyy käsitteisiin organisaatiotyyppi ja ekologinen lokero (ks. esim. Young 1989, 4—5; Hannan & Freeman 1989, 50—51). Ekologinen lokero määritellään organisaatioekologiassa tavallisesti n-dimensionaalisen resurssiavaruuden alueeksi, jota tietty organisaatiotyyppi käyttää hyväkseen. Jotta tietyn ekologisen lokeron rajat voitaisiin identifioida täytyisi tutkijoiden kyetä tunnistamaan organisaatiotyypin edustajat sen hyväkseen käyttämästä ekologisesta lokeroista riippumattomalla tavalla. Vasta tämän jälkeen voidaan organisaatiotyypin ekologinen lokero määrittää. Asian tekee ongelmalliseksi se, että organisaatioekologiassa organisaatiotyypin määrittely ekologisesta lokeroista riippumattomalla tavalla on erittäin vaikeaa. Helposti päädytään näet siihen, että muiden organisaatiotyyppiä rajaavien kriteereiden puuttuessa organisaatiotyyppi määritellään ekologisen lokeron kautta (tällaista rajauskriteeriä ovat puoltaneet mm. Hannan & Freeman 1986). Lopputuloksena on kehämäärittely: Organisaatiotyyppi T1 koostuu niistä organisaatioista, jotka käyttävät hyväkseen ekologista lokeroa E1.

- Samalla ekologinen lokero E1 määritellään siten, että se koostuu niistä *n*-dimensionaalisen resursiavaruuden alueista, joita organisaatiotyyppi T1 käyttää hyväkseen.
- 7 Edellä mainittujen tunnuslukujen ohella muita käydyssä keskustelussa esille nousseita tunnuslukuja (ks. esim. Hannan & Freeman 1989 ja Hannan & Carroll 1992) ovat olleet mm. kuolleisuusluku (engl. mortality rate), epäonnistumisluku (engl. failure rate; rate of failures), poistumisluku (engl. exit rate; rate of exits) ja sisäänastumisluku (engl. entry rate; rate of entries).
- Ainakin osaksi termistöllisen kaaoksen taustalla voidaan nähdä epäselvyys siitä, miten organisaatiotyyppin synty ja varsinkin sen kuoleminen tulisi määritellä. Tulisiko käsitteistöä kehittää esim. sanaparin »syntyminen ja kuoleminen», »onnistuminen ja epäonnistuminen» vai »sisäänastuminen ja poistuminen» pohjalta. Esim. kaikki edellä mainitut vaihtoehdot tarjoaisivat hieman erilaisia teoreettisia näkökulmia ja kiinnekohtia.
- Samoin käsitteistön selkiyttämistä on vaikeuttanut epäselvyys eri tunnuslukujen välisissä keskinäisuuksissa. Tulisiko esim. organisaatioiden sulutuminen ymmärtää kuolemisen erityistyyppiksi. Tämänkaltaista ajatusta ovat viimeaikoina kehittäneet mm. Carroll & Hannan (1992, 124). Tarkastellessaan olutpanimoiden kuolleisuutta he erottavat toisistaan neljä eri kuolemistapaa ja niitä koskevat tunnusluvut: organisaation hajautuminen (olutpanimon toiminta lopetetaan ja sen organisaatio puretaan), absorptiofuusio (organisaatio fuusioituu siten, että siitä tulee alisteinen osa toista organisaatiota), tasapuolinen fuusio (organisaatiot fuusioituvat siten, että niistä muodostuu kokonaan uusi organisaatio) ja juridinen lakkauttaminen (organisaation toiminta kielletään esim. lailla tai asetuksella).
- 8 Näiden teorioiden katsotaan varsin yleisesti edustavan jonkinlaista adaptaatioteoreettista kantaa organisaation ja sen ympäristön välisistä suhteista. Organisaatioekologiaa vahvemmin ne tuovat esille organisaation strategisen johdon kyvyn mukauttaa organisaation rakenteet ja toimintatavat ympäristön vaatimuksiin. (Vrt. esim. Hannan & Freeman 1989, 11–12.)
- 9 Viimevuosien aikana organisaatioiden välisen kilpailun ohella on yhä useammin alettu tarkastella myös organisaatioiden välistä yhteistoimintaa. Tätä näkökulmaa ovat tuoneet esille esim. Barnett ja Carroll (1987), Barnett (1990), Barnett ja Amburgey (1990), Brittain ja Wholey (1988) sekä Staber ja Boothman (1991).
- 10 Eräitä tunnetuimpia populaation tiheyden vaikutusta selvittäneitä tutkimuksia ovat olleet mm. seuraavat: Delacroix & Carroll 1983, Carroll & Huo 1986, Hannan & Freeman 1987 ja 1988a, Barnett & Carroll 1987, Barnett 1989, Barnett & Amburgey 1989, Carroll & Hannan 1989a ja b, Swaminathan & Wiedermayer 1989, Delacroix, Swaminathan & Solt 1989, Staber 1989a, Freeman 1990 ja Ranger-Moore, Banaszak-Holl & Hannan 1991. Paras yhteenveto asiaa koskevasta tutkimuksesta löytyy teoksesta Singh & Lumsden 1990 (ks. erit. 163–164, 177–179 sekä taulukot 1 ja 2). Teorianmuodostuksen osalta asiaa ovat tarkastelleet erityisesti Hannan & Freeman 1988b, Barnett & Amburgey 1990 sekä Hannan & Carroll 1992.
- 11 Syrjäyttävän kilpailun periaatteen mukaan »kaksi joka suhteessa keskenään kilpailevaa lajia eivät voi elää rinnan, vaan elinvoimaisempi laji syrjäyttää määrällisesti toisen, joka häviää sukupuuttoon» (Sisula 1980, 39). Kuten Hannan ja Freeman huomauttavat periaate on biologiassakin ymmärrettävä lähinnä heuristisena. Kategorisena väittämänä se ei pidä paikkaansa, sillä esim. laboratorio-olosuhteissa on kyetty luomaan ja vakiinnuttamaan tilanteita, joissa periaate ei toteudu.
- Täten tulkittuna oleellista syrjäyttävän kilpailun periaatteessa onkin, että se kääntää perusoletuksen suunnan. Se auttaa suuntaamaan tutkimusta oleelliseen: Selitystä ei vaadi niinkään se, miksi periaate on toteutunut, vaan se, miksi se ei syystä tai toisesta ole toteutunut. Bioekologiassa tällainen analyysi voi sitten johtaa kokonaan uusiin huomiointeihin esim. lajien käyttäytymisestä (tarkempia analyysi saattaa paljastaa, että lajit ovat sittenkin eri ekologisessa lokerossa) tai niiden vuorovaikutussuhteista (havaitaan, että lajit ovatkin symbiootissa suhteessa keskenään).
- 12 Perinteisempää käsitteistöä käyttäen kyseessä on siis tilanne, jossa kilpailu johtaa joko uusien markkinoiden syntyymiseen tai jo olemassa olevien markkinoiden uudelleen lohkoutumiseen (segmentointiin) ja keskenään kilpailevien organisaatiotyyppien erikoistumiseen uusille aiempaa kapeammille markkinalohkoille.
- 13 Huomatkaa, että tässä kirjoituksessa omaksutusta rajanvedosta johtuen Charles E. Bidwellin ja John D. Kasardan kehittelemä ekosysteemitheoria (Bidwell & Kasarda 1985 ja 1987) jää kokonaan organisaatioekologisen tutkimuksen ulkopuolelle. Myös tämä teoria perustuu bioekologiasta saatuihin vaikutteisiin. Perusero on kuitenkin selvä. Bidwellin ja Kasardan kehittelemässä ajatusmallissa vasta yksittäinen organisaatio rinnastetaan bioekologian eliöyhteisöön (ja samalla siis organisaatioekologian organisaatioyhteisöön). Täten ajateltuna organisaatio koostuu joukosta keskenään vuorovaikutussuhteessa olevia populaatioita. Kukin populaatio koostuu puolestaan joukosta henkilöitä, jotka organisaation sisällä suorittavat samoja tai ainakin saman kaltaisia tehtäviä.
- Karkeistettuna on siis niin, että Bidwellin ja Kasardan ekosysteemitheoriassa biologian lajin käsitteen vastineen muodostaa ammattiryhmä (esim. sihteeri, keittäjä, putkiasentaja), eläinpopulaation vastineen muodostaa samaa ammattia (tai tointa) harjoittavien henkilöiden joukko (sihteerit, keittäjät, putkiasentajat jne) ja vasta eliöyhteisön vastineeksi kohoaa organisaatio. Analyysitaso on siis selvästi organisaatioekologiasta poikkeava.
- 14 Todettakoon, että teosta voi olla Suomesta vaikea tavoittaa: Kun itse yritin vuoden 1988 alussa saada teoksen käsiini, ei sitä löytynyt yhdestäkään suomalaisesta kirjastosta. Lainakappaleeni sain viimein kaukolainaksi Ruotsista. Toivottavasti tilanne on jo tällä hetkellä parempi. Joka tapauksessa kirjan perusteemoista on helposti saatavilla ainakin kaksi erillistä yhteenvetoa (McKelvey 1978; McKelvey & Aldrich 1983; teema-alueeseen läheisesti liittyviä kirjoituksia ovat myös McKelvey 1980, Aldrich, McKelvey ja Ulrich 1984 sekä Ulrich & McKelvey 1990).
- 15 Joitakin analogia ja metaforapäättelyyn liittyviä vaaroja ovat tuoneet esille mm. Pinder & Bourgeois 1982 ja Eloranta 1979. Vahvimmin metaforapää-

- telyn etuja on organisaatiotutkimuksen piirissä puolustanut Gareth Morgan (ks. erit. 1983 ja 1986).
- 16 Käsitykseni mukaan organisaatiotutkimuksen keskeisen perusongelman muodostaa tutkimusalueen kykenemättömyys sitoutua esille nousevien teoreettisten itujen pitkäjänteiseen kehittelyyn. Liian usein tutkimukselle tuntuu olevan ominaista nopeampoinen pyrähtely kukasta kukkaan — tai laineelta laineelle — siis yhdestä lupaavasta viitekehikosta toiseen.
- Näin tulkittuna tutkimusalueen ongelmana ei ole

ollut niinkään kykenemättömyys muotoilla uusia teoreettisesti lupaavia näkökulmia ja hypoteeseja, vaan pikemminkin kykenemättömyys idun asteelle jäävien ajatusten pitkäjänteiseen kehittelyyn, alkuperäisten ajatusten jatkuvaan tarkennukseen ja uudelleenmuotoiluun sekä ajatusten empiiriseen testaukseen. Kuvaavaa on, että omasta näkökulmastaan tämän tapaisiin ongelmiin on kiinnittänyt huomiota mm. John Freeman (1986; kirjoituksen eräitä perusajatuksia on referoitu edellä alaluvussa 5.2).