

ORGANISAATIOTYPOLOGIOISTA*

Sirpa Hajba

1. ORGANISAATIOYHTEISKUNTA

»Yhteiskuntamme on organisaatioyhteiskunta. . . Itse asiassa nykyaikaisessa yhteiskunnassa on niin paljon organisaatioita, että tarvitaan koko joukko toisen asteen organisaatioita organisoimaan ja valvomaan niitä.» Näin lausuu tunnettu organisaatioteoreetikko Etzioni teoksensa alussa (Etzioni, 1977, 7–8). Organisaatiot ovat merkittävä yhteiskunnallinen vaikuttaja, sillä suurin osa ihmisen toiminnasta tapahtuu erilaisissa organisaatioissa.

Organisaatioiden määrä on jatkuvasti kasvanut. Yhteiskunnan rakenne ja sen kehitystaso vaikuttavat organisaatioiden syntyyn, määrään ja niiden rakenteen muotoutumiseen (Stinchcombe 1965, 143). Sellaiset yhteiskunnalliset tekijät kuten tiedon ja teknologian kasvu, yhteisöläinsäädäntö, julkisten palvelujen tarjonta, kansainvälistyminen ja lisääntynyt vapaa-aika ovat lisänneet myös olemassa olevien organisaatioiden määrää ja tyyppejä (vrt. Jackson & Morgan 1982, 18–19).

Kaikilla organisaatioilla on todettu olevan lukuisia yhteisiä ominaisuuksia, kuten päämäärät, perustamismenettely, säännöt, sisäinen hierarkia ja valvontajärjestelmä,¹ mutta on myös monia piirteitä, joiden suhteen organisaatiot eroavat toisistaan. Tästä syystä on pyritty muodostamaan erilaisia luokitteluja, typologioita, joiden avulla voitaisiin helpottaa organisaatioiden analysointia ja kehittää organisaatioteoriaa. Tässä kirjoituksessa luodaan katsaus yleisimpiin typologioihin ja niiden muodostamisperusteisiin.

* Hallinnon Tutkimuksen Seuran luento- ja keskustelupäivänä Turussa 24.5.1983 pidetty alustus.

2. TYPOLOGIAN KÄSITE JA MUODOSTAMINEN

Typologian käsite perustuu siihen ajatukseen, että ilmiöt voidaan sijoittaa ryhmiin (tyyppeihin) samankaltaisten ominaisuuksien perusteella. *Typologia* on luokittelujärjestelmä, joka koostuu kahdesta tai useammasta ideaalityypistä (Theodorson & Theodorson 1970, 445). Ideaalityypit muodostetaan jonkin ilmiöluokan tyypillisten ominaisuuksien perusteella. Tyyppien muodostamisessa joitakin ominaispiirteitä korostetaan, joitakin eliminoidaan, jolloin luokittelu yksinkertaistuu. Ideaalityyppiä ei esiinny puhtaina todellisuudessa, vaikka kaikki tutkittavat kohteet tulisikin voida tulkita ideaalityypien esiintyminä. Tyyppien rajat eivät yleensä ole täsmällisiä, vaan syntyy usein välimuotoja ja joudutaan puhumaan »sekatyypeistä».

Typologian muodostamisen edellytykset ovat Tiryakianin (1972, 178) mukaan seuraavat: 1) kukin tutkittava yksikkö voidaan sijoittaa vain yhteen tyyppiluokkaan, 2) luokittelun pohjana olevat kriteerit on määritelty eksplisiittisesti, 3) käytetty luokittelukriteeri on olennainen ja tehokas luokiteltavien kohteiden erottelija ja 4) saatu typologia on käyttökelpoinen ja mahdollisimman yksinkertainen. Näiden edellytysten täyttäminen on osoittautunut organisaatioiden tutkimuksessa vaikeaksi. Eniten vaikeuksia lienee aiheuttanut organisaatioita luokittelevan muuttujan määrittäminen. Tästä luonnollisesti seuraa organisaatioiden sijoittelun vaikeus muodostettuihin luokkiin. Niin ikään luokkien lukumäärä vaikuttaa typologian erottelukykyyneen. Esimerkiksi dikotomisesti luokitukset ovat typologioina selkeitä, mutta ne saattavat olla analyttisesti köyhiä. Typologian erottelukyky kasvaa, kun se perustuu useampaan rinnakkaiseen muuttuajaan, mutta samalla luokkien määrä kasvaa nopeasti, ja tyyppien hahmottaminen vaikeutuu.

Typologioita on organisaatiotutkimuksessa rakennettu suhteellisen monia, mikä osoittaa niiden käytöstä olevan hyötyä. Niiden avulla voidaan järjestää hajanaista tietoa, muodostaa käsitteellisiä malleja, sitoa teoria käytäntöön, eritellä ja vertailla erilaisia organisaatioita ja ennen kaikkea kehittää organisaatioteoriaa (Litterer 1973, 59; Theodorson & Theodorson 1970, 445).

3. ORGANISAATIOTYPOLOGIOIDEN TYYPITTELYÄ

Litterer (1973, 59) korostaa ilmeisen oikeutetusti, ettei ole olemassa yhtä oikeaa organisaatiotypologiaa. Typologian muodostaminen tai valinta riippuu aina tutkimuksen tarkoituksesta. Samassa tutkimuksessa voidaan joskus käyttää hyödyksi useampiakin typologioita, kun halutaan eritellä tutkittavien organisaatioiden erityisominaisuuksia.

Organisaatiotypologioiden esimuotoina voidaan pitää jo yhteiskuntatieteiden historiasta tunnettuja ja yhä käytössä olevia Montesquieun, Weberin ja Durkheimin luokitteluja. Varsinaisia organisaatiotypologioita on ryhdytty konstruoimaan erityisesti 1960-luvun alusta alkaen.

Koska typologioita on esitetty runsaasti, on niitä pyritty myös tyyppittelemään. Näistä tyyppittelyistä mainittakoon Littererin (1973, 60–75) jaottelu deskriptiivisiin ja analyttisiin typologioihin sekä Silvermanin (1978, 16–23) esittämä jaottelu organisaation ulkopuolisiin ja sisäisiin typologioihin. Seuraavassa tarkastellaan organisaatiotypologioita niiden muodostamisen lähtökohdista käsin. Tällöin voidaan tutkimuksellisessa mielessä puhua kahdenlaisesta muodostamistavasta: *teoreettis-deduktiivisesta* muodostamistavasta ja toiseksi *empiiris-induktiivisesta* muodostamistavasta (vrt. Mrela & Kostecki 1981, 65–66). Ensin mainittu perustuu organisaatioiden ominaispiirteiden teoreettiseen a priori luokitteluun, johon olemassa olevat organisaatiot sitten pyritään sijoittamaan. Jälkimmäinen muodostamistapa lähtee liikkeelle olemassa olevista organisaatioista joko klusteroimalla itse organisaatioita suuremmiksi ryhmiksi tai ryhmittelemällä organisaatioiden ominaisuuksia mitattujen muutustujen perusteella.

Teoreettis-deduktiiviset typologiat

Suurin osa kirjallisuudessa esiintyvistä typologioista on luettavissa teoreettis-deduktiivisiksi. Esitetyt typologiat eroavat sen suhteen, mikä elementti niissä on valittu erottelevaksi seikaksi. Voidaan erottaa typologioita, joissa luokittelu perustuu organisaation yhteiskunnalliseen funktioon, tavoitteisiin, sisäiseen rakenteeseen ja ympäristöön. Myös muita luokitteluperusteita on esitetty, mutta edellä luetellut ovat yleisimmät.

Funktionaaliset typologiat lähtevät liikkeelle yhteiskunnan perustehtävistä, joita organisaatioiden katsotaan toiminnassaan toteuttavan. Funktionaalista typologioista tunnetuin on Parsonsin (1960) esittämä sosiaalisten järjestelmien typologia: tuotannolliset, poliittiset, yhdentävät ja ylläpitävät organisaatiot. Jälkimmäisiä funktioita vastaavat käytännön esimerkkeinä uskonnolliset ja koulutukselliset organisaatiot. Parsonsin typologia on luokkarajojen ja luokkien sisällön epäselvyyksien vuoksi saanut osakseen kritiikkiä (Hall 1977, 30), samoin kuin sen vuoksi, että typologia kuvastaa kehityksessään pysähtynyttä yhteiskuntamallia. Se osoittaa kuitenkin tekijänsä etsineen organisaatioiden juuria yhteiskunnan perusrakenteista käsin, mikä sinänsä on teoreettisesti perusteltua.

Katz ja Kahn (1966, 111–128) ovat esittäneet edellistä muistuttavan

nelijakoisen typologian: taloudelliset, ylläpitävät, sopeuttavat ja poliittiset organisaatiot. Käsitteiden sisältö ei ole Parsonsien luokkien kanssa täysin identtinen. Ylläpitäviksi organisaatioiksi luetaan mm. kirkon, koulun ja sairaalan organisaatio, sopeuttaviksi mm. yliopistot ja tutkimuslaitokset.

Yhteiskunnan funktionaalista jakoa noudattaa myös *julkisen sektorin* organisaatioiden erottaminen *yksityisen sektorin* organisaatioista. Julkiseen sektoriin luetaan tavallisesti valtion ja kuntien hallinto-organisaatiot, yksityiseen taas yritysorganisaatiot, mutta raja näiden välillä on häilyvä (Tiihonen 1981). Sektorien ulkopuolelle jäävät järjestöt omaksi ei kenenkään -alueeseen. Eräissä yhteyksissä järjestöt on liitetty julkiseen sektoriin tai katsottu ainakin puolijulkiseksi sektoriksi (mt. 110). Yhteiskuntamuodolla on lisäksi vaikutusta siihen, mihin julkisen ja yksityisen rajat kulloinkin asettuvat.

Toisena typologisena luokitteluperusteena on ollut organisaation tavoitteiden luonne. *Tavoitetypologioissa* on eritelty sitä, kenen hyväksi organisaatio viime kädessä toimii. Tällä seikalla katsotaan olevan ratkaiseva vaikutus organisaation rakenteeseen ja toimintaperiaatteisiin.

Tämän laatuiseksi typologiaksi voidaan luonnehtia Blaun ja Scottin (1962) esittämä *cui bono* (kuka hyötyy) -periaatteeseen pohjautuva virallisten organisaatioiden luokittelu: keskinäisen edun organisaatiot, liikeyritykset, palveluorganisaatiot ja yleishyödylliset organisaatiot. Kaksi ensin mainittua tyyppiä edustavat lähinnä yksityistä sektoria ja kaksi viimeksi mainittua taas julkista sektoria. On kuitenkin esitetty, että on vaikeaa täsmällisesti määritellä, kuka organisaatiosta viime kädessä eniten hyötyy ja ketä se palvelee (Hall 1977, 35; Burns 1967, 122). Blaun ja Scottin mukaan tämä näkyy organisaation kriisitalanteessa.

Tavoiteorientoituneena typologiana voidaan pitää myös paljon käytettyä organisaatioiden dikotomista luokittelua *voittoa tavoitteleviin* ja *voittoa tavoittelemattomiin* organisaatioihin (esim. Ansoff 1981, 15). Ensin mainittuja edustavat yritysorganisaatiot, joiden perimmäisenä päämääränä katsotaan markkinataloudellisessa yhteiskunnassa olevan voiton tuottamisen omistajille. Julkisen sektorin ja lukuisten yksityisten yhteisöjen toiminnan taustalla on jokin muu tarkoitusperä; pääasiassa jäsenten tai koko yhteiskunnan palvelu. Jaottelu on herättänyt myös keskustelua. Ansoffin (1981, 44) mukaan yritykset ja voittoa tavoittelemattomat organisaatiot lähenevät toisiaan. Yrityksillä nähdään olevan useammanlaisia päämääriä kuin voitto, ja julkisyhteisöjenkin edellytetään nykyään toimivan myös liiketaloudellisten periaatteiden mukaan, eikä pelkkänä palvelevana organisaationa. Ansoff (1981, 17) nimittääkin näitä molempia organisaatioita ympäristöä palveleviksi organisaatioiksi.

Eräät typologiat perustuvat organisaation sisäiseen rakenteeseen. *Rakennetypologioita* on monenlaisia. Klassisessa organisaatioteoriassa erotetaan linja-

organisaatio, funktionaalinen organisaatio sekä linja-esikuntaorganisaatio. Tämä luokittelu on jo sinänsä morfologinen typologia. Samoin organisaation kokoon perustuvia luokitteluja on esitetty: tavataan puhua pienistä, keski-suurista ja suurista yrityksistä ominaispiirteineen. Tunnettu yhden tyypin rakennetytologia on Weberin (1947) byrokraattisen organisaation ideaalityyppi. Organisaatiot voidaan asettaa jatkumolle sen mukaan, miten tyypillisinä byrokraattiset piirteet niissä esiintyvät. Yleensä on katsottu, että julkisissa virastoissa tällaisia piirteitä löytyy enemmän kuin yksityisissä organisaatioissa. Weberin byrokraatiaelementtiä on käytetty myöhemmin muissakin luokiteluissa (esim. Pugh ym. 1969).

Rakennetytologioihin kuuluvaksi voitaneen lukea myös Etzionin (1977, 88–101) typologia, jonka pohjana on organisaation valvontakeinojen käyttö. Etzioni erottaa vallankäytön luonteen mukaan pakko-organisaatiot, hyötyorganisaatiot ja normatiiviset organisaatiot. Myös Etziona vastaan on esitetty kritiikkiä (Burns 1967, 121). Organisaatioiden sijoittaminen mainittuihin luokkiin on vaikeata. Hall ym. (1967, 118–139) pyrkivät sijoittamaan organisaatioita sekä Etzionin että Blaun ja Scottin typologioihin siinä kuitenkin mielestään täysin onnistumatta. Etzionin oma testaus sen sijaan onnistui (Hall 1977, 37), samoin Weldon (1972, 76–78) katsoi mainitut typologiat valideiksi.

Yritysorganisaatioihin soveltuvista rakennetytologioista mainittakoon Filleyn ja Aldagin (1978) luokittelu, joka perustuu yritysorganisaatioiden strategioiden laatuun. Näin voidaan erottaa käsityöläisyrietykset, kasvuun tähtäävät yritykset ja hallinnolliset yritykset. Nämä tyypit ovat paljolti sidoksissa yrityksen kokoon. Ensimmäiset ovat pienimuotoisia perheyristystyyppisiä. Toinen tyyppi edustaa innovoivaa, ekspansiivista toimialaa ja kolmas hierarkista suuryritysorganisaatiota. Yritysten strategiat vaihtelevat em. tyyppien mukaan samoin kuin niiden hallinnollinen ja organisatorinen rakennekin.

Yritysten soveltamaan *teknologiaan* perustuvat Woodwardin (1965) ja Thompsonin (1974) organisaatiotypologiat. Woodwardin teollisuuslaitosten luokittelu on tuotantotekninen, Thompsonin esittämä luokittelu sarja-, välittävään ja intensiiviseen teknologiaan on sovellettavissa myös palveluita tuottaviin laitoksiin. Erittelyä on tehty myös sen suhteen, onko organisaatioissa tapahtuvan transformaation kohteena hyödyke vai ihminen. Ihmisiä käsittelevillä organisaatioilla on omat yhteiset erikoispiirteensä, olivatpa ne sitten kouluja, sairaaloita, vankiloita tai armeijoita. Tällöin motivointikysymykset nousevat organisaatioissa keskeisiksi (Hall 1977, 32).

Organisaatioita on pyritty luokittelemaan edelleen sen mukaan, millaisessa *ympäristössä* ne toimivat. Organisaation rakenne muotoutuu sellaiseksi, että se pystyy toimimaan ympäristössään. Burns ja Stalker (1961) erottavat ympä-

ristötypologiassaan kaksi ympäristötyyppiä: stabiilit ja epästabiilit. Ensin mainittua vastaa mekanistinen ja jälkimmäistä orgaaninen rakennetyyppi. Emery ja Trist (1965) erottavat neljä ympäristötyyppiä levollisesta ympäristöstä pyörteiseen ympäristöön. Ympäristön turbulenssitasoja on korostanut myös Ansoff luokittelussaan (1981). Lawrence ja Lorsch (1967) puolestaan tarkastelevat typologiassaan ympäristön moninaisuutta ja dynaamisuutta. Ympäristötypologioissa keskitytään yleensä ympäristön muutosten voimakkuuteen ja stabiilisuusasteeseen (Jurkovich 1974, 391).

Ympäristöä koskevaksi voitaneen luonnehtia myös organisaation toiminnan laajuutta kuvaava, viime vuosina yleistynyt *kansainvälisten organisaatioiden* erottaminen muista organisaatioista. Tavallisesti kansainvälisillä organisaatioilla tarkoitetaan valtioiden välisiä järjestöjä, mutta myös monen muun tyyppiset organisaatiot joutuvat toimimaan useissa ympäristötyypeissä. Tällaisten organisaatioiden vaikutuspiiri on hyvin laaja. Kansainväliset organisaatiot luokitellaan tavallisesti kolmeen päätyyppiin: valtioiden välisiin organisaatioihin (IGO), kansainvälisiin ei-valtiollisiin organisaatioihin (NGO) ja monikansallisiin yrityksiin (Taylor & Groom 1978, 30–32).

Teoreettiset organisaatiotypologiat, joista edellä on esitetty tunnetuimpia, eivät useinkaan ole keskenään vertailukelpoisia niiden muodostamisperusteissa olevien erojen vuoksi. Typologioiden puutteena on yleensä se, etteivät ne ole riittävän kattavia. Tarvitaan useiden typologioiden käyttöä, jos aiotaan analysoida seikkaperäisesti organisaatioiden eri ominaispiirteitä (Hall 1977, 40). Mrela ja Kostecki (1981, 42) pitävät olemassa olevien typologioiden organisaatioteoreettista antia ja käyttökelpoisuutta vähäisenä. Tätä osoittaa sekin, että niitä käytetään harvoin empiirisissä tutkimuksissa. Käytössä on sen sijaan runsaasti sellaisia typologioita, jotka ovat syntyneet empiiris-induktiivista tietä.

Empiiris-induktiiviset typologiat

Empiiris-induktiiviset typologiat ovat syntyneet siten, että on klusteroitu olemassa olevia organisaatioita ja pyritty siten muodostamaan ryhmiä, jotka edustavat yhteiskunnassa esiintyviä organisoitumia. Esimerkiksi March (1965) esittelee organisaatiokäsikirjassaan ominaispiirteineen yhdeksän organisaatiotyyppiä, kuten ammattiyhdistykset, poliittiset organisaatiot, sotilasorganisaatiot, sairaalat, yritysorganisaatiot jne. Näillä kaikilla on omat piirteensä, jotka erottavat ne muista organisaatioista.

Virallisissa tilastoissa käytetään erilaisia luokituksia, jotka on vahvistettu kansainvälisesti ja joihin toimivat organisaatiot voidaan jakaa. Ne eivät kulje

typologioiden nimellä, vaan ovat pikemminkin taksonomisia ohjeita. Tunnetuin näistä luokitteluista on *toimialaluokitus* (1972). Se perustuu kansainväliseen ISIC-luokitteluun, jossa toimialat on muodostettu yksikköjen tuottamien tavaroiden ja palvelusten mukaan. Toimialat on jaettu yhdeksään pääluokkaan, jotka edelleen jakautuvat alaluokkiin. Toimialaluokituksella on yhtymäkohtia sekä yhteiskunnallisiin funktionaalisiin typologioihin että teknologiatypologioihin. Samalla toimialalla toimivien yritysten organisaatiorakenteet muistuttavat toisiaan. Vastaavaa toimialaluokitusta käyttää mm. Sininen Kirja (1981), joka on laajin julkaistu organisaatioiden luettelo Suomessa. Toimialaluokitusta käytetään yleisesti taloudellisessa tutkimustoiminnassa.

Virallisista tilastoluokitteluista toinen on *institutionaalisten sektoreiden luokitus* (1975). Tällöin luokituksen perusteena ovat omistajuus, juridinen muoto ja organisaation toiminnan tarkoitus. Pääluokkia on kuusi: yhteisöyritykset, rahoituslaitokset, julkisyhteisöt, voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, kotitaloudet ja ulkomaat.

Toimialaluokituksia on edelleen laajennettu *yhteisöjen tehtäväluokituksella* (1979). Toimialaluokitusta laajemmin siinä jaetaan julkisyhteisöt ja yksityiset voittoa tavoittelemattomat yhteisöt pää- ja alaluokkiin. Tehtäväluokitus on luettelo yhteiskuntapolitiikan eri tavoite- ja tehtäväalueista, joihin yhteisöt kohdentavat toimintansa.

Koska organisaatiot ovat myös varallisuuskokonaisuuksia, on verolainsäädännössäkin lueteltu yhteisöt, jotka ovat verovelvollisia. Näitä ovat julkisen sektorin organisaatiot, yhtiöt, yhdistykset, säätiöt ja laitokset.

Tiivistämällä edellä esitettyjä empiirisitä organisaatioluetteloita voidaan karkeasti päätyä kolmeen organisaatiotyyppiin: taloudelliset organisaatiot, julkisen sektorin organisaatiot ja aatteelliset organisaatiot. Mm. kansantalouden tilinpidossa (1981, 60) erotetaan vastaavaa kolmijakoa käyttäen yrittäjätoiminta, julkinen toiminta ja voittoa tavoittelematon toiminta. Tilastollisten organisaatiotyyppien validiutta lisää se, että ne soveltuvat moniin käyttötarkoituksiin. Luokittelujen etuina ovat systemaattisuus ja alaluokkien taksonominen jäsentely. Niiden haittana on luokkien suuri määrä.

Toisentyypisissä empiirisissä typologioissa ovat lähtökohtana organisaatioita kuvaavat muuttujat, joita yhdistelemällä voidaan luokitella eri organisaatiomuotoja. Empiirisillä tutkimuksilla pyritään valideihin typologioihin, jotka eivät perustuisi pelkkään a priori yleistyksiin, vaan joissa pyritään tieteellisin keinoin yksinkertaistamaan organisaatiorakenteiden moninaisuutta (Pugh ym. 1969, 116). Haas ym. (1966) tutkivat 75 organisaatiosta 99 muuttujaa. Näin he päätyivät kymmeneen organisaatioluokkaan. Pugh ym. (1969) käyttivät organisaatiotaksonomiassaan organisaation byrokraattisuuden eri

asteita tutkimalla 52 organisaatiota. Samaan muuttujilla operoivaan tutkimustyyppiin kuuluvat oikeastaan läheisesti myös organisaatorakenteita koskevat yleiset analyysit (esim. Heydebrand 1973; Ylä-Anttila 1982). Monimuuttujamenetelmät eivät kuitenkaan anna validia perustaa organisaatiotutkimuksiin, mikäli niihin sisältyvät muuttujat eivät ole teoreettiselta kannalta tarkasteltavina keskeisiä. Tuloksena on pikemminkin metodologinen kuin ontologinen luokittelu (Mrela & Kostecki 1981, 42–43). Niiden hyväksikäyttö onkin toistaiseksi jäänyt vähäiseksi.

Organisaatiotypologioita vaivaavat ne heikkoudet, joita pidetään typologian muodostamisen edellytyksinä (ks. s. 220). Kaikkien organisaatioiden riidaton sijoittaminen typologioiden luokkiin on vaikeata, luokittelukriteereistä ei ole päästy yksimielisyyteen eikä esitettyjä typologioita ole pystytty, tilastojulkaisuja lukuun ottamatta, mainittavasti soveltamaan käytäntöön.

4. SYNTEESIÄ

Mikäli halutaan tehdä jonkinlaista synteisiä edellä esitetyn perusteella, voidaan siihen etsiä tukea mahdollisimman yleisestä taustateoriasta käsin, nimittäin *yhteiskuntafilosofiasta*. Lähtökohdaksi sopii tällöin lähinnä funktionaalinen yhteiskunnan tulkinta: sosiaaliset instituutiot – joita olemassa olevat organisaatiot samalla ovat – voidaan johtaa yhteiskunnan jäsenten perustarpeista, joita ne olemassaolollaan pyrkivät tyydyttämään. Ihmisen aineellisista, sosiaalisista ja henkisistä tarpeista muodostuu kolme järjestelmää: talouselämä, valtiollinen elämä ja kulttuurielämä (Wilenius 1972, 63). Wileniuksen mukaan nämä funktionaaliset ryhmät ovat laadullisesti erilaisia ja autonomisia, so. niitä ei voida johtaa toisistaan eikä palauttaa toisiinsa. Ne ovat kaikki välttämättömiä ja esiintyvät kaikissa yhteiskuntajärjestelmissä. Saman tapainen luokittelu on esitetty myös kulttuurifilosofiassa kulttuuri-alojen hierarkian muodossa (esim. Friedell 1964, 34–40). Tältä pohjalta myös organisaatiot voitaisiin jakaa taloudellisiin organisaatioihin, julkisen sektorin organisaatioihin ja aatteellisiin organisaatioihin.² Tämä yhteiskunnan kolmijäsenyyksen ajatus on perustaltaan funktionaalinen typologia, mutta se saa tukea myös tilastollisista luokitteluista (ks. s. 224–225). Koska tällaista organisaatiotypologiaa ei kuitenkaan ole esitetty muita pätevämpänä, voidaan katsauksessa päätyä seuraaviin toteamuksiin:

1. Ei ole olemassa yhtä yleistyskelpoista typologiaa, joka muita pätevämmiin luokittelisi organisaatiot. Typologiat edustavat aina tekijänsä käsitystä organisaatiosta.

2. Ei ole päästy yksimielisyyteen organisaatioita parhaiten erottelevan muuttujan laadusta eikä näiden muuttujien määrästä.
3. Tutkimuksellinen käyttötarkoitus määrää sen, mikä typologia on kulloinkin sovelia: ollaanko kiinnostuneita organisaation tavoitteista, jäsenistä, rakenteesta, ympäristöstä jne. Hall (1977, 41) suosittelee organisaatioanalyseissa kiinnitettävän huomiota kolmeen organisaation perustekijään: ympäristöön, sisäiseen toimintaan ja tuotokseen.
4. Mahdollisimman yleinen taustateoria antaa filosofisen pohjan organisaatiokokonaisuuksien ymmärtämiseen. Tällainen saattaa olla esimerkiksi yhteiskunnan perustehtävistä lähtevä typologisointi.
5. Organisaatiotyyppit muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa ja ovat riippuvaisia ympäröivästä kulttuurista.

Typologioita tarkasteltaessa on syytä muistaa, kuten Jackson ja Morgan (1982, 44) huomauttavat, että »ne edustavat jonkun käsitystä organisaatiotodellisuudesta ja perustuvat ehkä tutkimukseen, joka on tehty muutamassa harvassa organisaatiossa sen muutamassa harvassa osassa . . . Kuitenkin tyypologiat antavat hyödylliset välineet organisaatioksi kutsutun ilmiön edes osittaiseen ymmärtämiseen.»

VIITTEET

- 1 Tässä yhteydessä ei puututa lähemmin organisaatioiden määrittelyihin. Viitattakoon vain eräisiin organisaation perusdimensioita hahmottaviin määrittelyanalyysiin kuten Hall (1977, 18–23), Heydebrand (1973, 11–29) sekä Mrela & Kostecki (1981, 67–70). Samaten jätetään käsittelemättä kysymys siitä, minkälainen yhteenliittymä on katsottava organisaatioksi, minkälainen taas ei sitä ole.
- 2 Taloudellisten organisaatioiden ominaispiirteistä ks. esim. Honko (1976), julkisen sektorin organisaatioiden piirteistä esim. Ahlstedt ym. (1977) sekä aatteellisten organisaatioiden piirteistä esim. Huuhka (1977).

LÄHTEET

- Ahlstedt, Leo, Jahnukainen, Iiro & Vartola, Juha: Organisaatio ohjausjärjestelmänä julkisessa hallinnossa. Espoo 1977.
- Ansoff, H. Igor: Strateginen johtaminen. Espoo 1981.
- Blau, Peter M. & Scott, W. Richard: Formal Organizations. San Francisco 1962.
- Burns, Tom: The Comparative Study of Organizations. Teoksessa: Methods of Organizational Research, ed. by Victor H. Vroom, Pittsburgh 1967, s. 113–170.
- Burns, Tom & Stalker, G.M.: The Management of Innovation. London 1961.
- Emery, F.E. & Trist, E.L.: The Causal Texture of Organizational Environments. Human Relations 1965, s. 21–32.

- Etzioni, Amitai: *Nykyajan organisaatiot*. Helsinki 1977.
- Filley, Alan & Aldag, Ramon J.: *Characteristics and Measurement of an Organizational Typology*. *Academy of Management Journal*, Dec. 1978, s. 578–591.
- Friedell, Egon: *Uuden ajan kulttuurihistoria I*. Porvoo 1964.
- Haas, J. Eugene, Hall, Richard H. & Johnson, Norman J.: *Toward an Empirically Derived Taxonomy of Organizations*. Teoksessa: *Studies on Behavior in Organizations*, ed. by Raymond V. Bowers, Athens 1966, s. 157–180.
- Hall, Richard H.: *Organizations: Structure and Process*. Englewood Cliffs, N.J. 1977.
- Hall, Richard H., Haas, J. Eugene & Johnson, Norman J.: *An Examination of the Blau-Scott and Etzioni Typologies*. *Administrative Science Quarterly*, June 1967, s. 118–139.
- Heydebrand, Wolf V.: *Comparative Organizations*. Englewood Cliffs, N.J. 1973.
- Honko, Jaakko: *Liiketaloustiede*. Tapiola 1976.
- Huuhka, Kyösti: *Yhdistys- ja järjestötoiminnan käsikirja*. Porvoo 1977.
- Institutionaalisten sektoreiden luokitus. Tilastokeskus, käsikirjoja n:o 5. Helsinki 1975.
- Jackson, John H. & Morgan, Cyril P.: *Organization Theory*. Englewood Cliffs, N.J. 1982.
- Jurkovich, Ray: *A Core Typology of Organizational Environments*. *Administrative Science Quarterly*, Sept. 1974, s. 380–394.
- Kansantalouden tilinpito. Tilastollisia tiedonantoja n:o 66. Helsinki 1981.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L.: *The Social Psychology of Organizations*. New York 1966.
- Lawrence, Paul R. & Lorsch, Jay W.: *Organization and Environment*. Cambridge 1967.
- Litterer, Joseph A.: *The Analysis of Organizations*. New York 1973.
- March, James G.: *Handbook of Organizations*. Chicago 1965.
- Mrela, Krzysztof & Kostecki, Marian: *Barriers and Perspectives*. Warszawa 1981.
- Parsons, Talcott: *Structure and Process in Modern Society*. New York 1960.
- Pugh, D.S., Hickson, D.J. & Hinings, C.R.: *An Empirical Taxonomy of Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, March 1969, s. 115–126.
- Silverman, David: *The Theory of Organizations*. London 1978.
- Sininen Kirja XV. Helsinki 1981.
- Stinchcombe, Arthur L.: *Social Structure and Organizations*. Teoksessa: *Handbook of Organizations*, ed. by James G. March, Chicago 1965, s. 142–193.
- Taylor, Paul & Groom, A.J.R.: *International Organisation*. London 1978.
- Theodorson, George A. & Theodorson, Achilles G.: *A Modern Dictionary of Sociology*. London 1970.
- Thompson, James D.: *Miten organisaatiot toimivat*. Tapiola 1974.
- Tiihonen, Seppo: *Julkisen sektorin käsitteestä*. Helsinki 1981.
- Tiryakian, Edward A.: *Typologies*. Teoksessa: *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol. 16, New York 1972, s. 177–186.
- Toimialaluokitus (TOL). Tilastokeskus, käsikirjoja n:o 4. Helsinki 1972.
- Weber, Max: *The Theory of Social and Economic Organization*. New York 1947.
- Weldon, Peter D.: *An Examination of the Blau-Scott and Etzioni Typologies: A Critique*. *Administrative Science Quarterly*, March 1972, s. 76–78.
- Wilenius, Reijo: *Tietoisuus ja yhteiskunta*. Jyväskylä 1972.
- Woodward, Joan: *Industrial Organization*. New York 1965.
- Yhteisöjen tehtävuokitus. Tilastokeskus, käsikirjoja n:o 10. Helsinki 1979.
- Ylä-Anttila, Leena: *Organisaattiorakenteen tutkimuksen suuntauksista, saavutuksista ja mahdollisuuksista*. Helsingin kauppa- ja korkeakoulu, työpapereita F-35. Helsinki 1982.