

## НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

*VR & GY* Представленная классическая статья П. Димаджо и У. Пауэлла о явлении изоморфизма в организационных полях оказала ключевое влияние на формирование институционального анализа в экономической социологии. В то же время статья имеет большое значение для целого ряда смежных направлений — социологии образования, теории организаций, социологии профессий. Впервые опубликованная в 1983 г. в журнале «American Sociological Review», через восемь лет она была перепечатана в сборнике 1991 г. «The New Institutionalism in Organizational Analysis»<sup>1</sup> («Новый институционализм в анализе организаций»), изданном под редакцией тех же авторов и ставшем своего рода манифестом нового институционализма в социологии. Существуют даже специальные исследования, посвящённые интерпретациям предложенных ими понятий<sup>2</sup>.

Читателю может быть знаком другой перевод этого текста, выполненный коллегами из Высшей школы менеджмента СПбГУ Т. Н. Клеминой и М. А. Сторчевым под редакцией Н. П. Дроздовой<sup>3</sup>. Перевод выполнен на высоком профессиональном уровне, но мы всё же сочли правильным, опираясь на опыт коллег, предложить свою версию. Основное отличие предлагаемого нами варианта состоит в его ориентации на экономико-социологическую аудиторию.

В первую очередь такая установка сказывается на переводе некоторых важных понятий. Так, в слове «структурация» читатель легко узнает один из ключевых терминов социологии Э. Гидденса — именно таким образом принято переводить на русский язык оригинальное *structuration*. Аналогично, принципиальные для сетевого подхода термины *structural equivalence* и *centrality* в экономико-социологических текстах традиционно переводятся как «структурная эквивалентность» и «центральность» соответственно. Понятие *credentialism* обозначает ситуацию, в которой работодатели при подборе персонала склонны полагаться на образовательные дипломы и сертификаты (что существенно влияет на систему стратификации в целом); слово *credential* следует переводить соответствующим образом. Термин *loose coupling*, который достаточно активно используется институционалистами, на наш взгляд, более корректно переводить как «слабое сцепление», чтобы избежать путаницы с известным в сетевом подходе понятием «слабая связь» (*weak tie*).

Эти и другие решения при переводе понятий, надеемся, помогут сделать текст более удобным для читателя и помогут лучше представить экономико-социологическую традицию. Мы также полагаем, что в некоторых местах нам удалось более точно передать мысль авторов. Ну и наконец, редакционные примечания к тексту ориентированы на читателя, уверенно ориентирующегося в социологической терминологии, но не всегда знакомого с характерными примерами из жизни американских организаций, которые в изобилии приводят авторы.

<sup>1</sup> См.: DiMaggio P. J., Powell W. W. 1991. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: Powell W. W., DiMaggio P. J. (eds.). *The New Institutionalism in Organizational Studies*. Chicago and London: The University of Chicago Press. — *Примеч. перев.*

<sup>2</sup> См., например: Mizruchi M. S., Fein L. S. 1999. *The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Mimetic, and Normative Isomorphism*. *Administrative Science Quarterly*. 44 (4): 653–683. В работе анализируются 26 статей, в которых делаются попытки операционализации основных элементов понятийной схемы Димаджо и Пауэлла. — *Примеч. науч. ред.*

<sup>3</sup> Этот перевод был опубликован сначала в журнале «Вестник СПбГУ» (Серия Менеджмент. 2007. 3: 155–184), а затем перепечатан в сб.: Теория организаций. Хрестоматия. 2009. Перев. с англ. под ред. Т. Н. Клеминой. СПб.: Издательство «Высшая школа менеджмента»; 335–366. — *Примеч. перев.*

П. Дж. Димаджио, У. В. Пауэлл

## Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях\*



**ДИМАДЖИО Пол** (DiMaggio Paul) — профессор факультета социологии и публичной политики факультета социологии и школы Вудро Вильсона в Принстонском университете (Принстон, США).

E-mail: [dimaggio@princeton.edu](mailto:dimaggio@princeton.edu)



**ПАУЭЛЛ Уолтер Вуди** (Powell, Walter Woody) — профессор образования, социологии, организационного поведения, теории и техники управления, и коммуникации в Стэнфордском университете (Стэнфорд, США).

E-mail: [woodyp@stanford.edu](mailto:woodyp@stanford.edu)

Пер. с англ. Г. Б. Юдина.

Науч. ред. — В. В. Радаев, Г. Б. Юдин

*Что делает организации такими похожими? Мы утверждаем, что двигатель рационализации и бюрократизации сместился из сферы конкурентного рынка к сферам государства и профессий. Когда формируется поле, состоящее из совокупности организаций, возникает своеобразный парадокс: пытаясь изменить собственные организации, рациональные акторы делают их всё более и более похожими. Мы описываем три изоморфных процесса, приводящих к этому результату: принудительный, подражательный и нормативный. Затем мы выдвигаем гипотезы, касающиеся влияния, которое оказывают на изоморфные изменения ресурсная централизация и зависимость, неоднозначность целей и техническая неопределённость, а также профессионализация и структурация. В заключение мы предлагаем некоторые выводы для теории организаций и социальных изменений.*

**Ключевые слова:** бюрократизация; институциональный изоморфизм; однородность организационных форм; организационные изменения; структурация организационных полей.

В «Протестантской этике и духе капитализма» Макс Вебер предупреждал, что возвещённый (*ushered*) аскетизмом дух рационализма по-настоящему восторжествовал, и в условиях капитализма рационалистический порядок превратился в «железную клетку»<sup>1</sup>, в которой человечество, ожидая возможности предрекаемого возрождения, оказалось заключено, «вероятно, до той поры, пока не прогорит последняя тонна угля» [Weber 1952: 181–182]. Позже Вебер вернулся к этой теме, утверждая в своём эссе о бюрократии, что как организационное проявление рационального духа бюрократия представляет собой столь эффективное и сильное средство контроля над людьми, что, единожды восторжествовав, бюрократизация становится необратимой [Weber 1968].

Образ железной клетки настигал исследователей общества по мере того, как возрастали темпы бюрократизации. Но хотя в течение 80 лет, прошедших с момента написания работы Вебера, бюрократия постоянно распространялась, мы полагаем, что двигатель организационной рационализации сменился.

\* *Источник:* DiMaggio P., Powell W. 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*. 48 (2): 147–160.

<sup>1</sup> Железная клетка (*iron cage*) — образ, использованный американским переводчиком Вебера Т. Парсонсом для передачи метафоры «ein stahlhartes Gehäuse» (см.: Weber M. 2001. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by T. Parsons. London, New York: Routledge; 123.). Русскому читателю знаком более корректный перевод М. Левиной — «стальной панцирь» (см.: Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. В кн.: Вебер М. 1990. *Избранные произведения*. М.: Прогресс; 206). — *Примеч. перев.*

Для Вебера бюрократизация являлась результатом действия трёх причин — конкуренции между капиталистическими фирмами на рынке; конкуренции между государствами, усиливающей потребность правителей в контроле над аппаратом и гражданами; а также предъявляемых буржуазией требований равной защиты перед лицом закона. Конкурентный рынок был наиболее важной причиной из этих трёх. Вебер писал: «Сегодня в первую очередь именно капиталистическое рыночное хозяйство требует, чтобы должностные лица выполняли свои обязанности чётко, однозначно, непрерывно и как можно быстрее. Как правило, именно крупные современные капиталистические предприятия сами являются непревзойдёнными образцами жёсткой бюрократической организации» [Weber 1968: 974].

Мы полагаем, что причины бюрократизации и рационализации изменились. Бюрократизация корпораций и государства — свершившийся факт. Организации по-прежнему становятся всё более единообразными, и бюрократия остаётся всеобщей организационной формой. Сегодня, однако, кажется, что структурные изменения в организациях всё менее и менее подвижны конкуренцией или потребностью в увеличении эффективности. Мы утверждаем, что вместо этого бюрократизация и другие формы организационных изменений возникают как результат процессов, которые делают организации более похожими, не обязательно повышая их эффективность. По нашему мнению, бюрократизация и другие формы гомогенизации возникают в результате структуризации [Giddens 1979] организационных полей. А на этот процесс сильно воздействуют государство и профессии, ставшие великими рационализаторами второй половины XX в. По причинам, которые мы объясним ниже, высоко структурированные организационные поля создают контекст, в котором индивидуальные попытки рационально справиться с неопределённостью и ограничениями часто приводят на агрегированном уровне к единообразию структуры, культуры и результатов деятельности организаций.

## Организационная теория и разнообразие организаций

Значительная часть современных теорий организаций постулирует разнообразие и дифференциацию в мире организаций и стремится объяснить вариативность в их структуре и поведении (см., например: [Woodward 1965; Child, Kieser 1981]). М. Хэннан и Дж. Фримен начинают ключевую теоретическую статью с вопроса: «Почему организации столь разнообразны?» [Hannan, Freeman 1977]. Даже наши исследовательские техники (к примеру, те, что основаны на методе наименьших квадратов) больше приспособлены к объяснению разнообразия, нежели его отсутствия.

Мы, напротив, задаёмся вопросом, почему имеет место столь поразительная однородность (*homogeneity*) организационных форм и практик, и стремимся объяснить не вариативность, а именно эту однородность. На ранних стадиях жизненного цикла организационные поля обнаруживают существенное разнообразие подходов и форм. Однако когда поле сформировано, в нём обнаруживается непреодолимая тяга к гомогенизации.

Л. Козер, Ч. Кадушин и У. Пауэлл описывают эволюцию системы издания школьных учебников в Америке, начиная с периода первоначального разнообразия до установившейся ныне гегемонии двух моделей — крупного бюрократического дженерализма и мелкой специализации [Coser, Kadushin, Powell 1982]. Выделение двух господствующих подходов среди нескольких конкурирующих моделей юридического образования описывает М. Ротман [Rothman 1980]. П. Старр приводит свидетельства процессов подражания в развитии поля больниц [Starr 1980]. Д. Тяк и М. Кац демонстрируют сходные процессы в эволюции средних школ [Tyack 1974; Katz 1975]; Э. Барноу показывает становление господствующих форм в радиоиндустрии [Barnouw 1966–1968]; а П. Димаджио рисует картину возникновения господствующих организационных моделей производства высокой культуры в конце XIX в. [DiMaggio 1981].

В каждом из этих случаев, во-первых, мы наблюдаем возникновение и структуризацию организационного поля в результате деятельности многообразной совокупности организаций. А во-вторых, когда поле сформировано, мы видим гомогенизацию как уже существующих в нём организаций, так и тех, что ещё только входят в данное поле.

Под организационным полем (*organizational field*) мы понимаем те организации, которые в совокупности составляют идентифицируемую сферу институциональной жизни — это ключевые поставщики, потребители ресурсов и продуктов, регуляторы и другие организации, производящие сходные продукты или услуги. Достоинство такой единицы анализа заключается в том, что она привлекает наше внимание не просто к конкурирующим фирмам, как при популяционном подходе Хэннана и Фримена [Hannan, Freeman 1977], и не к сетям реально взаимодействующих организаций подобно теории межорганизационных сетей Э. Лаумана и его коллег [Laumann, Galaskiewicz, Marsden 1978], но ко всей совокупности релевантных акторов. Тем самым идея поля отражает значимость как связанности (*connectedness*) (см.: [Laumann, Galaskiewicz, Marsden 1978]), так и структурной эквивалентности (*structural equivalence*) [White, Boorman, Breiger 1976]<sup>2</sup>.

Структура организационного поля не может быть определена *a priori*, но должна обнаруживаться на основе эмпирического исследования. Поля существуют лишь в той мере, в какой они институционально определены. Процесс институционального определения, или «структуризации», состоит из четырёх элементов: усиление взаимодействия между организациями в поле; появление чётко обозначенных межорганизационных структур господства и паттернов сотрудничества (*coalition*); увеличение информационной нагрузки на организации в поле; развитие взаимной осведомлённости организаций-участников о том, что они вовлечены в совместную активность [DiMaggio 1982].

Когда в одной отрасли непохожие организации структурируются и действительно начинают представлять собой поле (как мы покажем далее, это происходит за счёт воздействия конкуренции, государства или профессий), появляются мощные силы, подталкивающие их к тому, чтобы стать более сходными друг с другом. Организации могут менять свои цели или задействовать новые практики, в поле также входят новые организации. Но в долгосрочной перспективе принимающие рациональные решения организационные акторы выстраивают вокруг себя среду, которая ограничивает их способность изменяться в дальнейшем. Те, кто внедряет организационные инновации на ранних этапах, обычно одержимы стремлением к повышению производительности. Но новые практики могут, по словам Ф. Селзника, «наполняться смыслом, выходящим за пределы технических потребностей для решения сиюминутных задач» [Selznick 1957: 17]. По мере распространения инновации достигается порог, за которым её внедрение скорее обеспечивает легитимность, нежели повышает производительность [Meyer, Rowan 1977]. Стратегии, которые рациональны для отдельных организаций, могут перестать быть таковыми, если осваиваются множеством организаций. Однако сам факт, что они нормативно санкционированы, увеличивает вероятность их освоения (*adoption*). Таким образом, организации могут стремиться к постоянным переменам, но по прохождении определённого этапа в структуризации организационного поля совокупное влияние индивидуальных изменений сокращает степень

<sup>2</sup> Под *связанностью* мы понимаем существование транзакций, *связывающих* организации друг с другом. Такие транзакции могут включать формальные контрактные отношения; участие персонала в совместных объединениях и коллегиальных органах (профессиональные ассоциации, профсоюзы, советы директоров и др.); неформальные связи между организациями (например, переток персонала). Совокупность организаций, тесно связанных друг с другом и лишь слабо с другими организациями, составляет клику (*clique*). *Структурной эквивалентностью* мы называем сходство позиций в сетевой структуре, например, две организации структурно эквивалентны, если у них имеются связи сходного характера с одной и той же совокупностью организаций, даже если они сами друг с другом не связаны — ключевой структурой в этом случае является *роль*, или *блок* (*block*).

разнообразия в данном поле<sup>3</sup>. Перефразируя Шеллинга [Schelling 1978: 14], можно сказать, что организации в структурированном поле реагируют на среду, которую составляют другие организации, реагирующие на собственную среду, которую, в свою очередь, составляют организации, реагирующие на среду организационных реакций.

Этот процесс иллюстрирует работа Л. Цукер и П. Толберт о реформе гражданской службы в США [Zucker, Tolbert 1981]. Проведение реформы гражданской службы на ранних этапах было связано с внутренними потребностями администрации и сильно коррелировало с такими характеристиками города, как число мигрантов, движения политических реформаторов, социально-экономический состав населения и размер города. Однако на поздних стадиях реализация реформы уже не зависела от городских характеристик, а была связана с институциональными определениями легитимной структурной формы муниципальной администрации<sup>4</sup>. Исследование процессов бюрократизации городских налоговых служб, проведённое Маршалом Мейером, дало сходные результаты: сильная связь между характеристиками города и организационными атрибутами на рубеже веков сменилась нулевой в последующие годы [Meyer 1981]. Результаты, полученные Г. Кэрроллом и Ж. Делакура [Carroll, Delacroix 1982] в отношении уровней рождаемости и смертности газет, свидетельствуют в пользу того, что жёсткая селекция происходит лишь в первые годы существования отрасли<sup>5</sup>. Фримен полагает, что, начиная с определённого момента, ранее возникшие и более крупные организации могут не приспосабливаться к среде, а скорее господствовать над ней [Freeman 1982: 14].

Процесс гомогенизации может быть наилучшим образом отражён при помощи понятия *изоморфизм (isomorphism)*. А. Хоули описывает изоморфизм как ограничивающий процесс, который вынуждает единицу популяции походить на другие единицы, существующие в условиях той же среды [Hawley 1968]. На уровне популяции такой подход предполагает, что организационные характеристики меняются в направлении повышения совместимости с характеристиками внешней среды; количество организаций в популяции является функцией от максимально допустимой нагрузки для данной среды; а разнообразие организационных форм изоморфно разнообразию внешней среды. Хэннан и Фримен значительно расширили идеи Хоули [Hannan, Freeman 1977]. Они утверждают: изоморфизм может быть следствием того, что неоптимальные формы выбраковываются из популяции организаций, или результатом того, что лица, принимающие решения в организациях, усваивают адекватные реакции

<sup>3</sup> Под организационными изменениями мы имеем в виду изменения в формальной структуре, организационной культуре, а также в целях, программе или миссии. Организационные изменения могут в разной степени обуславливаться техническими обстоятельствами. В этой статье нас главным образом интересуют процессы, которые воздействуют на организации, находящиеся в одном и том же поле. В большинстве случаев эти организации используют сходную техническую базу, поэтому мы не пытаемся выделить относительное значение организационных изменений, функциональных с технической точки зрения, в сравнении с другими формами организационных изменений. Несмотря на то что в тексте мы приводим много примеров организационных изменений, наша цель состоит в определении распространённого класса организационных процессов, значимых для решения широкого круга содержательных проблем, а не в том, чтобы однозначно указать, по каким причинам те или иные конкретные организации устроены так, а не иначе.

<sup>4</sup> Тщательный событийно-исторический анализ (*event history analysis*) распространения муниципальной реформы, проведённый Д. Ноуком, отвергает общепринятые объяснения через противостояние культур или иерархическую диффузию и даёт лишь весьма слабые аргументы в поддержку теории модернизации [Knoke 1982]. Основное открытие Ноука состоит в том, что различия между регионами в проведении муниципальной реформы проистекают не из различий в социальном составе населения, «но из определённых эффектов имитации или эффектов заражения, которые обнаруживаются в городах региона, расположенных по соседству с теми, кто ранее осуществил административную реформу» [Knoke 1982: 1337].

<sup>5</sup> Широкий спектр факторов (таких, как взаимные обязательства между организациями, спонсорство элиты и поддержка правительства в форме бессрочных контрактов, субсидий, таможенных тарифов, импортных квот или благоприятного налогового законодательства) уменьшает давление отбора даже в конкурентных организационных полях. На расширяющихся или стабильных, защищённых рынках отбор также может быть смягчён.

и соответствующим образом приспособливают своё поведение. Хэннан и Фримен практически полностью концентрируются на первом из этих процессов — отборе<sup>6</sup>.

Вслед за Дж. Мейером и М. Феннелл мы утверждаем, что существует два типа изоморфизма: конкурентный и институциональный [Meyer 1979; Fennell 1980]. В классической статье Хэннана и Фримена, как и в значительной части их последних работ, рассматривается конкурентный изоморфизм и на уровне системы предполагается рациональность, выводящая на первый план рыночную конкуренцию, смену ниш и меры соответствия [Hannan, Freeman 1977]. Мы полагаем, что такой взгляд в наибольшей степени характеризует поля, в которых существует свободная и открытая конкуренция. Он объясняет некоторые элементы описанного Вебером процесса бюрократизации и может применяться к внедрению инноваций на ранних этапах, но не даёт вполне адекватной картины современного мира организаций. Для этой цели его следует дополнить институциональным взглядом на изоморфизм, вроде того, что предложила Р. Кантер при обсуждении сил, побуждающих общины (*communes*) приспособливаться к внешнему миру [Kanter 1972: 152–154]. Как заявил Х. Олдрич, «главные факторы, которые должны приниматься в расчёт организациями, — это другие организации» [Aldrich 1979: 265]. Организации конкурируют не только за ресурсы и покупателей, но и за политическую власть и институциональную легитимность, за социальное соответствие среде точно так же, как и за экономическое<sup>7</sup>. И понятие институционального изоморфизма — это полезный инструмент для понимания принципов поведения (*politics*) и церемониала, пронизывающих значительную часть современной организационной жизни.

### Три механизма институциональных изоморфных изменений

Мы выделяем три механизма, посредством которых происходят институциональные изменения, все эти механизмы обусловлены различными причинами. Итак: (1) *принудительный изоморфизм* (*coercive isomorphism*), который проистекает из политического влияния и проблемы легитимности; (2) *подражательный изоморфизм* (*mimetic isomorphism*), являющийся результатом стандартных реакций на неопределённость; и (3) *нормативный изоморфизм* (*normative isomorphism*), связанный с профессионализацией. Это аналитическая типология, и данные типы не всегда могут быть эмпирически различимы. К примеру, внешние акторы могут побудить организацию соответствовать конкурентам, требуя от неё выполнения определённой задачи и определяя профессию, ответственную за выполнение этой задачи. Или подражательные изменения могут отражать неопределённости, выстроенные внешней средой<sup>8</sup>. Однако, несмотря на то что все три типа на практике перемешиваются, они обычно проистекают из различных условий и могут приводить к различным результатам.

<sup>6</sup> В противоположность Хэннану и Фримену мы делаем акцент не на отборе, а на адаптации, но это не значит, что, по нашему предположению, менеджеры обязательно принимают стратегические в долгосрочной перспективе решения. В самом деле, две из трёх форм изоморфизма, описанные ниже — подражательный и нормативный, предполагают, что поведение менеджеров реализуется на уровне принимаемых как данность предпосылок, а не сознательного стратегического выбора. В целом, мы сомневаемся в продуктивности таких утверждений относительно мотивации акторов, которые жёстко противопоставляют рациональное нерациональному. Целеориентированное поведение может быть рефлексивным или дорациональным в том смысле, что оно отражает глубоко укоренённые предрасположенности, сценарии, схемы или классификации. И поведение, ориентированное на некоторую цель, может быть усилено, не обязательно способствуя при этом достижению этой цели. Хотя зачастую изоморфные изменения могут быть опосредованы стремлением менеджеров повысить эффективность своих организаций, нас больше интересует сам набор возможных альтернатив, рассматриваемых менеджерами, чем мотивы, которыми они руководствуются при выборе альтернатив. Иными словами, мы вполне допускаем, что понимание акторами собственного поведения может быть интерпретировано рациональным образом. Теория изоморфизма обращается не к психологическим состояниям акторов, но к структурным детерминантам того набора альтернатив, которые акторы воспринимают как рациональные или благоразумные.

<sup>7</sup> Кэрролл и Делакруа однозначно признают это и включают политическую и институциональную легитимность в число основных ресурсов [Carroll, Delacroix 1982]. Олдрич утверждал, что популяционному направлению следует уделять внимание историческим трендам и изменениям правовых и политических институтов [Aldrich 1979].

<sup>8</sup> Эту идею нам подсказал Джон Мейер.

**Принудительный изоморфизм** является результатом как формального, так и неформального давления, оказываемых на одни организации другими, от которых они зависят, а также культурными ожиданиями в обществе, где эти организации функционируют. Такое давление может восприниматься как грубая сила, убеждение или приглашения вступить в сговор (*collusion*). В некоторых обстоятельствах организационные изменения — это прямая реакция на предписания правительства: производители внедряют новые технологии контроля за выбросами вредных веществ, для того чтобы соответствовать законодательству об окружающей среде; некоммерческие организации ведут счета и нанимают бухгалтеров, для того чтобы соответствовать требованиям налогового законодательства; организации нанимают служащих по принципу позитивной дискриминации<sup>9</sup>, для того чтобы отвести обвинения в дискриминации. Школы помещают в общий поток детей с ограниченными возможностями и нанимают учителей для коррекционного образования, стимулируют появление родительских комитетов и администраторов, способных с ними ужиться, а также вводят учебные планы, которые согласуются с государственными стандартами [Meyer et al. 1981]. Такого рода изменения в значительной степени носят церемониальный характер, но этот факт не означает, что они не имеют никаких последствий. Как утверждают Р. Ритти и Ф. Голднер, персонал вовлекается в деятельность по отстаиванию своих функций, что в долгосрочной перспективе может изменить отношения власти в организациях [Ritti, Goldner 1979].

Существование общей правовой среды оказывает влияние на многие аспекты поведения и структуры организации. Вебер отметил глубинное воздействие, которое оказывает сложная рационализированная система договорного права, требующая от органов управления организацией соблюдения правовых обязательств. Другие юридические и технические требования государства — чередование стадий бюджетного цикла, привязка к финансовому году, годовые отчёты, а также требования к финансовой отчётности, которые обеспечивают возможность претендовать на получение федеральных контрактов или средств, — также формируют организации сходным образом. Дж. Пфеффер и Дж. Саланчик показали, как организации, которые сталкиваются с неконтролируемой взаимозависимостью, пытаются использовать большую власть более крупной социальной системы и её администрации, для того чтобы устранить трудности или обеспечить текущие нужды [Pfeffer, Salancik 1978: 188–224]. Они замечают, что политически формируемая среда обладает двумя характерными особенностями: лица, принимающие политические решения, зачастую не ощущают непосредственно последствий своих действий; а политические решения применяются к целым классам организаций поголовно, что делает такие решения менее адаптивными и гибкими.

Дж. Мейер и Б. Роуэн убедительно показывают [Meyer, Rowan 1977], что по мере того, как рациональные государства и другие крупные рациональные организации распространяют своё господство на всё большее число сфер социальной жизни, организационные структуры начинают более явно отражать правила, институционализированные и легитимированные самим государством или в его пределах (см. также: [Meyer, Hannan 1979]). В результате организации становятся всё однороднее в рамках определённых сфер и в большей степени организуются вокруг ритуалов подчинения более общим институтам. В то же время организации всё в меньшей степени структурно детерминированы ограничениями, которые накладывает техническая деятельность, и связь между ними всё меньше обусловлена контролем над выпуском продукции. В этих обстоятельствах организации задействуют ритуализованные средства управления с помощью сертификатов (*credentials*) и групповой солидарности.

Прямое навязывание стандартных операционных процедур, а также легитимированных правил и структур происходит и вне сферы государства. Майкл Седлак описал, каким образом Союз благотворителей (*United Charities*) изменил и гомогенизировал в 1930-е годы структуры, методы и философию учреждений

<sup>9</sup> Позитивная дискриминация (*affirmative action*) — дискриминационное действие, благоприятствующее традиционно ущемляемым категориям населения. — *Примеч. перев.*

социального обслуживания, которые зависели от его поддержки [Sedlak 1981]. По мере того как растут размеры и масштаб деятельности корпораций-конгломератов, дочерним компаниям необязательно навязываются стандартные критерии оценивания результатов их работы; однако обычно дочерние компании оказываются подчинены стандартизированным процедурам отчётности [Coser et al. 1982]. Дочерние компании обязаны внедрять практику отчётности и оценивания, а также бюджетные планы, совместимые с политикой головной компании. Множество сервисных инфраструктур, которые часто предоставляются фирмами-монополистами (например, телекоммуникации и перевозки) оказывает одинаковое давление на использующие их организации. Таким образом, и экспансия централизованного государства, и концентрация капитала, и координация благотворительной деятельности способствуют гомогенизации организационных моделей посредством прямых отношений власти.

До сих пор мы касались только прямого и явного навязывания организационных моделей зависимым организациям. Однако принудительный изоморфизм может быть более тонким и не столь очевидным, как в приведённых выше примерах. Так, К. Милофски показывает, как районные ассоциации (*neighborhood organizations*) в городских сообществах, многие из которых преданы принципам демократии участия (*participatory democracy*), вынуждены развивать организационную иерархию, чтобы получить поддержку от донорских учреждений, выстроенных более иерархично [Milofsky 1981]. Аналогично, Э. Свидлер, проводившая исследование в свободных школах<sup>10</sup>, описывает возникающее там напряжение из-за необходимости вводить должность «директора», который будет вести переговоры с куратором от округа и представлять школу перед внешними учреждениями [Swidler 1979]. В целом, неизбежная надобность хотя бы церемониально предоставить кому-то временную ответственность и управленческие полномочия в рамках формально определённой роли, чтобы взаимодействовать с иерархическими организациями, является постоянным препятствием для поддержания эгалитарных или коллективистских организационных форм [Kanter 1972; Rothschild-Whitt 1979].

**Подражательные процессы.** Однако не всякий институциональный изоморфизм проистекает из принудительной власти. Другой мощной силой, которая побуждает к имитации, выступает неопределённость. Если нет чёткого понимания организационных технологий, цели неоднозначны или среда порождает символическую неопределённость, организации могут моделировать себя по образу и подобию других организаций [March, Olsen 1976]. Преимущества подражательного поведения с точки зрения экономии человеческого действия весьма значительны: если организация сталкивается с проблемой, возникшей по неоднозначным причинам или не имеющей ясных решений, проблемно-ориентированный поиск может дать жизнеспособное решение без больших затрат [Cyert, March 1963].

Моделирование (в том смысле, в котором мы употребляем этот термин) является реакцией на неопределённость. Организация, модель которой используется, может не знать об этом или не желать, чтобы её копировали; она просто служит для заимствующей организации удобным источником практик, которые та может использовать. Модели распространяются как непредумышленно, косвенно, через перемещение или текучесть работников, так и открыто — консалтинговыми фирмами или отраслевыми деловыми ассоциациями. Даже инновации можно объяснить с помощью организационного моделирования. Как отметил А. Алчиан, «несмотря на то, что, безусловно, есть те, кто осуществляет нововведения сознательно, существуют также и те, кто неосознанно производит нововведения, за счёт частично удающихся попыток имитировать других, невольно приобретая те или иные уникальные черты, которых они не предвидели или не искали, но которые в имеющихся обстоятельствах оказываются одной из причин успеха. Другие, в свою очередь, будут пытаться копировать эти уникальные элементы, и процесс инновации-имитации продолжится» [Alchian 1950].

<sup>10</sup> Свободная школа (*free school*) основана на особых принципах организации передачи знания, которые предполагают добровольность и отсутствие формальной вертикальной структуры. — *Примеч. перев.*

Одним из наиболее ярких примеров подобного моделирования была попытка модернизационных сил в Японии конца XIX в. разработать новые инициативы правительства по казавшимся успешными западным прототипам. Для этого императорское правительство отправило своих служащих изучать суды, армию и полицию Франции, флот и почтовую систему Великобритании, банковское дело и гуманитарное образование США (см.: [Westney 1980]). Американские корпорации, в свою очередь, отвечают Японии взаимностью, внедряя её модели (так, как они их воспринимают) для того, чтобы справиться со снижением производительности труда и проблемами с персоналом на своих собственных предприятиях. Быстрое распространение кружков качества и заботы о качестве трудовой жизни в американских фирмах является (по крайней мере отчасти) попыткой смоделировать успешные практики японцев и европейцев. Эти меры имеют также ритуальный аспект: компании перенимают такого рода инновации, чтобы повысить свою легитимность и показать, что они, во всяком случае, пытаются улучшить условия работы. Обобщая сказанное, можно заключить, что чем больше работников нанимает организация и чем больше клиентов она обслуживает, тем сильнее её побуждают к тому, чтобы предоставлять программы и услуги, которые есть у других организаций. Таким образом, наличие и квалифицированной рабочей силы, и широкой клиентской базы могут способствовать подражательному изоморфизму.

Однородность организационных структур в значительной степени проистекает из того факта, что, несмотря на серьёзный запрос на разнообразие, альтернатив весьма немного. Повсюду в хозяйстве новые организации моделируются по образцу старых, и менеджеры активно ищут готовые модели для строительства [Kimberly 1980]. Так, что касается области искусств, можно найти учебники о том, как организовать в местном сообществе художественный совет или создать женский симфонический союз. Большие организации выбирают среди относительно небольшого числа крупных консалтинговых фирм, которые, подобно Джонни Эпплсиду<sup>11</sup>, распространяют по всему региону несколько организационных моделей. Сила таких моделей в том, что структурные изменения наблюдаемы, в то время как изменения в политике и стратегии обнаружить не так легко. По совету крупной консалтинговой фирмы большая городская общественная телевизионная станция перешла от функционального построения к мультидивизионной структуре (*multidivisional structure*). Руководство станции не слишком верило в бóльшую эффективность новой структуры: на самом деле некоторые подразделения стали дублировать одни и те же функции. Но зато существовала уверенность в том, что обновление структуры станет серьёзным сигналом для коммерческих организаций, с которыми станция регулярно имела дело. Эти фирмы, выступавшие в роли корпоративных гарантов, или потенциальные партнёры в совместных предприятиях, восприняли бы реорганизацию как знак того, что «у ленивой некоммерческой станции появилось деловое мышление» [Powell forthcoming<sup>12</sup>]. История реформы управления в американских государственных учреждениях, славящихся туманностью своих целей, представляет собой практически хрестоматийный пример изоморфного моделирования, от программно-плановой системы бюджетирования (PPPВ) эпохи Макнамары до бюджетирования с нуля<sup>13</sup> при администрации Картера.

<sup>11</sup> Джонни Эпплсид (Johnny Appleseed), или Джонни Яблочное Зерно, настоящее имя Джон Чепмэн (1774–1845) — американский проповедник, распространявший яблони по американским штатам Огайо, Индиана и Иллинойс. — *Примеч. перев.*

<sup>12</sup> Данная работа У. Пауэлла представляет собой отчёт об одном из выполненных им исследований некоммерческого сектора. Отчёт, по-видимому, не был опубликован под указанным названием или не попал в открытый доступ. Однако обсуждение результатов исследования можно найти в статье: Powell W. W., Friedkin R. 1986. Politics and programs: Organizational factors in public television decision making. In: DiMaggio P. (ed.). *Nonprofit Enterprise in the Arts: Studies in Mission and Constraint*. New York: Oxford University Press; 245–269. — *Примеч. перев.*

<sup>13</sup> PPPВ, также PPBS (*program planning budgeting system*) — бюджетная система целевого финансирования нужд армии, введённая в Пентагоне при министре обороны Роберте Макнамаре и президенте Линдоне Джонсоне в 1963–1968 годах. — *Примеч. перев.*

Организации склонны моделировать себя по образцу сходных организаций в том же поле, воспринимаемых как более легитимные или успешные. Повсеместное проникновение некоторых структурных элементов можно связать скорее с универсальными подражательными процессами, чем с какими-либо конкретными доказательствами того, что освоенные модели повышают эффективность. Джон Мейер утверждает, что легко предсказать, как будет организована администрация недавно возникшего государства, даже не зная ничего о самой стране, поскольку периферийные страны гораздо более изоморфны в отношении административной формы и экономических образцов, чем можно предположить, руководствуясь любой теорией мировой системы экономического разделения труда [Meyer 1981].

**Нормативное давление.** Третий источник изоморфных организационных изменений имеет нормативную природу и проистекает главным образом из профессионализации. Вслед за М. Ларсоном и Р. Коллинзом [Larson 1977; Collins 1979] мы понимаем профессионализацию как коллективную борьбу тех, кто объединён одним занятием, за определение условий и методов их работы, за контроль над «производством производителей» [Larson 1977: 49–52], а также за утверждение когнитивных оснований и легитимацию их профессиональной автономии. Как отмечает Ларсон, профессиональным проектам редко удаётся достичь полного успеха. Профессионалы вынуждены искать компромисс с непрофессиональными клиентами, начальниками и регулятивными органами. Недавнее ускорение процесса профессионализации происходило в первую очередь в рамках организаций, особенно среди менеджеров и специализированного персонала крупных организаций. Возрастающая профессионализация работников, чьё будущее неразрывно связано с благосостоянием организационных инстанций, привела к тому, что традиционное противоречие между лояльностью организации и преданностью профессии теперь отмирает (если уже не отмерло) [Hall 1968]. Профессии испытывают такое же давление принудительных и подражательных процессов, как и организации. Более того, хотя представители разных профессий в рамках организации могут отличаться друг от друга, они демонстрируют значительное сходство с представителями аналогичных профессий в других организациях. Вдобавок во многих случаях профессиональная власть не только является результатом деятельности самих профессий, но в не меньшей степени устанавливается и государством.

Два аспекта профессионализации представляют собой важные источники изоморфизма. Один из них состоит в том, что образование в учебных заведениях и легитимация покоятся на когнитивной основе, производимой университетскими специалистами. Второй проявляется в росте и развитии профессиональных сетей, сплетающих организации друг с другом и быстро распространяющих новые модели. Университеты и институты профессиональной подготовки являются важными центрами развития организационных норм среди профессиональных менеджеров и их подчинённых. Другим средством определения и распространения нормативных правил организационного и профессионального поведения являются профессиональные и деловые ассоциации. Такие механизмы создают пул практически полностью взаимозаменяемых индивидов. Эти индивиды занимают сходные позиции в целом ряде организаций и характеризуются сходством ориентации и диспозиции, способным возобладать над расхождениями в традициях и способах контроля, которые в противном случае могли бы формировать организационное поведение [Perrow 1974].

Один из важных механизмов, стимулирующих нормативный изоморфизм, — отбор персонала. Во многих организационных полях он осуществляется через наём индивидов, работающих в других фирмах той же отрасли; рекрутирование персонала для ускоренного продвижения по службе из небольшого числа институтов профессиональной подготовки; через такие общие для всех практики продвижения, как постоянный наём менеджеров высшего звена из финансовых и юридических отделов; а также с помощью требований к уровню квалификации, предъявляемых к кандидатам на определённые должности. Карьерный путь настолько жёстко регулируется как на этапе входа, так и в

течение развития карьеры, что индивиды, которым удаётся пройти его до самого верха, практически неотличимы друг от друга. Дж. Марч и Дж. Марч обнаружили такое сходство предыдущего опыта и ориентации тех, кто занимал позиции кураторов школ в Висконсине, что их дальнейший карьерный рост становился случайным и непредсказуемым [March, March 1977]. П. Хирш и Т. Уислер зафиксировали сходное отсутствие разнообразия среди членов советов директоров компаний из списка «Fortune-500» [Hirsch, Whisler 1982]. Кроме того, индивиды в организационном поле проходят предварительную социализацию, чтобы их личное поведение, стиль одежды, организационный словарь соответствовали общим ожиданиям [Cicourel 1970; Williamson 1975], как и манера говорить, шутить и обращаться к другим [Ouchi 1980]. В отраслях с сервисным и финансовым уклоном (Коллинз утверждает, что в этих сферах значимость дипломов и сертификатов наиболее высока [Collins 1979]) отбор персонала более всего походит на то, что Кантер называет «гомосексуальным воспроизводством управленцев» [Kanter 1977]. Поскольку менеджеры и ключевые кадры являются выпускниками одних университетов и их отбор осуществлялся на основе одинаковых критериев, они склонны одинаково смотреть на проблемы, считать нормативно санкционированными одни и те же стратегии, процедуры и структуры, а также весьма сходным образом подходить к принятию решений.

Те, кто вступает на карьерный путь, каким-то образом избежав фильтров отборочных процедур (например, евреи — морские офицеры, женщины — биржевые маклеры или темнокожие управленцы в сфере страхования), с большой вероятностью будут подвергнуты обстоятельной социализации на рабочем месте. В той мере, в которой организации в данном поле отличаются друг от друга, и первичная социализация происходит на рабочих местах, она может усиливать, а не стирать различия между организациями. Но если организации в этом поле сходны и профессиональная социализация осуществляется в рамках семинаров, проводимых деловыми ассоциациями, образовательных программ непосредственно на предприятии, консалтинговых проектов, сетей школ, организуемых работодателями и профсоюзами (*employer-professional school networks*), и на страницах профессиональных журналов, то социализация действует как изоморфная сила.

Профессионализация управления обычно происходит в тандеме со структуризацией организационных полей. Обмен информацией между профессионалами способствует поддержанию признаваемой всеми иерархии статусов, центра и периферии. Такая иерархия становится матрицей информационных потоков и перемещения персонала между организациями. Упорядочивание статусов достигается как формальными, так и неформальными способами. Обозначение нескольких крупных фирм в отрасли в качестве ключевых участников переговоров между профсоюзами и руководством компаний может придать этим центральным предприятиям наиболее важную роль и в других отношениях. Государство признаёт ключевые фирмы или организации, выдавая им гранты или заключая контракты, и может, таким образом, обеспечить этим организациям легитимность, сделать их более заметными и побудить конкурирующие фирмы копировать элементы их структуры или технологические процессы в надежде добиться таких же вознаграждений. Профессиональные и деловые ассоциации также являются аренами, на которых происходит признание центральных организаций, а их члены получают позиции, дающие им реальное или церемониальное влияние. Менеджеры самых заметных организаций могут, в свою очередь, повышать свой статус, входя в советы других организаций, участвуя в общепрофессиональных и межотраслевых советах и консультируя государственные учреждения [Useem 1979]. В некоммерческом секторе, где не существует законодательных запретов на сговоры, структуризация может происходить ещё быстрее. Так, исполнительные продюсеры и художественные руководители ведущих театров возглавляют комитеты деловых и профессиональных ассоциаций, являются членами экспертных советов по распределению государственных и частных грантов или выступают в качестве государственных либо частных консультантов по управлению для небольших театров, являются членами советов небольших организаций. При этом статус этих людей возрастает и укрепляется за счёт грантов, которые их театры получают из различных источников, — от государства, корпораций или фондов [DiMaggio 1982].

Такие центральные организации выступают в качестве как активных, так и пассивных моделей; их политика и структура повсеместно копируются в соответствующих полях. Их центральность усиливается по мере того, как преуспевающие менеджеры и служащие стремятся сохранить позиции в них, чтобы развивать свою карьеру. Стремящиеся попасть в такую организацию менеджеры, чтобы усвоить её нормы и нравы, могут заранее проходить через предварительную социализацию. Их карьерный путь также может состоять в перемещении с низших позиций в центральных организациях на позиции менеджеров среднего звена в периферийных. Переток персонала в организационном поле способен дополнительно усиливаться за счёт структурной гомогенизации — к примеру, при наличии одних и тех же должностей и единых карьерных лестниц (таких, как ассистент, доцент и полный профессор), значение которых понятно всем и каждому.

Важно отметить, что каждый из институционально изоморфных процессов предположительно будет продолжаться даже при отсутствии подтверждений каких-либо свидетельств роста внутренней организационной эффективности. Если же эффективность увеличивается, причина часто заключается в том, что организации вознаграждаются за сходство с другими в их полях. Такое сходство способно помочь упростить взаимодействие с другими организациями, привлечь карьерно ориентированных работников, получить признание в качестве легитимных и авторитетных, а также добиться соответствия административным категориям, которые позволяют претендовать на государственные и частные гранты и контракты. И всё же нет никаких гарантий, что конформные организации действуют более эффективно, чем их более склонные к девиации конкуренты.

Стимулы к повышению конкурентной эффективности также ослабляются во многих полях из-за того, что число организаций ограничено и существуют высокие налоговые и правовые барьеры для входа и выхода. М. Ли утверждает, что именно поэтому администраторы в больницах заботятся не столько об эффективном использовании ресурсов, сколько о статусной конкуренции и поддержании престижа на уровне конкурентов [Lee 1971: 51]. М. Феннелл отмечает, что больницы — это крайне несовершенная рыночная система, так как у пациентов недостаёт знания о потенциальных контрагентах и ценах [Fennell 1980]. Она утверждает, что настоящими потребителями являются врачи и администраторы больниц, а конкуренция между больницами основывается на привлечении врачей, которые, в свою очередь, приводят в больницу своих пациентов. Феннелл заключает: «Больницы функционируют в соответствии с нормой социальной легитимации, которая часто противоречит рыночным соображениям об эффективности и системной рациональности. Представляется, что больницы могут увеличивать набор предоставляемых услуг, не потому что в популяции пациентов существует реальная необходимость в определённой услуге или оборудовании, но потому что они будут соответствовать определённому уровню, только если смогут предложить всё то, что предоставляют другие больницы данного региона» [Fennell 1980: 505].

Данные результаты указывают на более общую закономерность. В организационных полях, включающих большой объём профессионально подготовленной рабочей силы, решающую роль будет играть статусная конкуренция. Организационный престиж и ресурсы — ключевые факторы привлечения профессионалов. Этот процесс способствует гомогенизации, поскольку организации хотят быть уверенными в том, что они обеспечивают тот же набор преимуществ и услуг, что и их конкуренты.

## **Предикторы изоморфных изменений**

Рассмотрев механизмы, обеспечивающие изоморфные изменения, можно было бы эмпирически предсказать, какие организационные поля будут наиболее однородны по структуре, процессам и поведению. И несмотря на то что эмпирическая проверка этих прогнозов выходит за рамки данной статьи, основная ценность предлагаемого нами подхода состоит именно в его предсказательной

способности. Мы вовсе не утверждаем, что гипотезы, которые предлагаются ниже, исчерпывают всю совокупность возможных предикторов. Мы приводим лишь те из них, которые можно проверить с помощью данных о характеристиках организаций в поле, как на одномоментном срезе, так и в динамике (что более предпочтительно). Гипотезы по умолчанию основываются на предположении *ceteris paribus*<sup>14</sup>, в особенности в отношении размера, технологии и централизации внешних ресурсов.

**А. Предикторы на уровне организации.** Организации в поле могут меняться, становясь более похожими на конкурентов, в разной степени и разными темпами. Некоторые организации реагируют на внешнее давление быстро; другие меняются только после периода длительного сопротивления. Первые две гипотезы вытекают из нашего обсуждения принудительного изоморфизма и давления.

Гипотеза А-1: *Чем больше одна организация зависит от другой, тем более она будет походить на эту вторую по структуре, внутреннему климату и поведенческой направленности.* Вслед за Дж. Томпсоном, а также Пфедфером и Саланчиком [Thompson 1957; Pfeffer, Salancik 1978] это предположение признаёт, что организации в большей степени способны сопротивляться требованиям тех организаций, от которых они не зависят. А вот ситуация зависимости ведёт к изоморфным изменениям. Принудительное давление встроено в отношения обмена. Как показал О. Уильямсон, обмен характеризуется инвестициями в знание и оборудование, специфичными для определённых транзакций [Williamson 1979]. Когда организация выбирает конкретного поставщика или дистрибьютора для определённых услуг, этот поставщик или дистрибьютор приобретает опыт в решении данной задачи, а также идиосинкразическое знание именно об этом отношении обмена. В результате организация полагается на известного поставщика или дистрибьютора, и такие специфические для данной транзакции инвестиции дают ему существенное преимущество в дальнейшей конкуренции с другими поставщиками или дистрибьюторами.

Гипотеза А-2: *Чем сильнее централизация поставок ресурсов для организации А, тем в большей степени эта организация будет изоморфно изменяться, чтобы походить на те организации, от которых зависит в ресурсном отношении.* Как отмечает Томпсон, капризы поставщиков ресурсов будут больше влиять на те организации, которые зависят от одних и тех же источников финансирования, персонала и легитимности, чем на организации, которые могут выбирать между различными источниками средств [Thompson 1967]. В тех случаях, когда альтернативные источники либо не находятся в лёгком доступе, либо требуются усилия для их нахождения, более сильная сторона взаимодействия может вынудить более слабую приспособить свои практики так, чтобы они отвечали потребностям более сильной стороны (см.: [Powell 1983]).

Третья и четвёртая гипотезы вытекают из нашего обсуждения подражательного изоморфизма, моделирования и неопределённости.

Гипотеза А-3: *Чем больше неопределённости в отношении между целями и средствами, тем в большей степени организация будет моделировать себя по образцу организаций, которые она считает успешными.* Подражательный характер мыслительного процесса при поиске моделей характеризует изменения в организациях, где отсутствует чёткое понимание ключевых технологий [March, Cohen 1974]. Здесь наш прогноз несколько отличается от позиции Мейера и Роуэна, которые, как и мы, утверждают, что организации, где отсутствуют чётко определённые технологии, будут импортировать институционализированные правила и практики [Meyer, Rowan 1977]. Мейер и Роуэн полагают, что между легитимированными внешними практиками и внутренним организационным поведением устанавливается слабое сцепление (*loose coupling*). С точки зрения экологического подхода в слабо сцеплённых организациях выше склонность к внутреннему разнообразию. Мы, напротив, ожидаем, что

<sup>14</sup> При прочих равных (лат.). — Примеч. перев.

существенные внутренние изменения будут сопровождаться более церемониальными практиками, что увеличит однородность и сократит разнообразие и масштаб изменений. Внутренняя согласованность такого рода — это важное средство координации между организациями; она также повышает организационную стабильность.

Гипотеза А-4: Чем сильнее неоднозначность целей организации, тем в большей степени она будет моделировать себя по образцу тех организаций, которые она считает успешными. На это есть две причины. Во-первых, легитимность организаций с неоднозначными или спорными целями с большой вероятностью будет сильно зависеть от их внешних признаков. Такие организации могут счесть за благо оправдать ожидания важных контрагентов относительно того, как они должны быть устроены и как ими следует управлять. В противовес нашему взгляду, популяционные экологи могли бы сказать, что организации, которые копируют другие, обычно не обладают конкурентными преимуществами. Мы же утверждаем, что в большинстве случаев опора на утвердившиеся, легитимированные процедуры усиливает организационную легитимность и атрибуты, необходимые для выживания. Вторая причина моделирования обнаруживается в ситуациях, когда конфликт по поводу целей организации подавляется в интересах общей гармонии. В этом случае участникам легче подражать другим организациям, чем принимать решения на основе систематического анализа целей, поскольку такой анализ может оказаться болезненным или даже разрушительным.

Пятая и шестая гипотезы основаны на нашем взгляде на нормативные процессы, которые обнаруживаются в профессиональных организациях.

Гипотеза А-5: *Чем больше организация полагается на образовательные дипломы при подборе управленческого и функционального персонала, тем в большей степени она становится похожей на другие организации в её поле.* Претенденты с образовательными дипломами уже прошли социализацию в рамках университетских программ, поэтому они с большей вероятностью, чем другие, интернализировали господствующие нормы и преобладающие организационные модели.

Гипотеза А-6: *Чем более активно менеджеры организации участвуют в деловых и профессиональных ассоциациях, тем более вероятно, что организация похожа или станет похожей на другие организации в её поле.* Эта гипотеза соответствует институциональному подходу, согласно которому более развитые и тесные связи между организациями и их членами способствуют коллективному обустройству среды [Meyer, Rowan 1977].

**В. Предикторы на уровне поля.** Следующие шесть гипотез описывают ожидаемое воздействие некоторых характеристик организационных полей на степень изоморфизма в том или ином поле. Поскольку результатом институционального изоморфизма является гомогенизация, лучший индикатор изоморфных изменений — это сокращение вариативности и разнообразия, которое может быть измерено через более низкий уровень стандартных отклонений значений выбранных индикаторов в данной совокупности организаций. Выбор ключевых индикаторов зависит от особенностей поля и интересов исследователя. Тем не менее в любом случае предполагается, что признаки, измеренные на уровне поля, будут воздействовать на организации в поле независимо от того, какие значения принимают для каждой отдельной организации признаки, измеренные на уровне организации.

Гипотеза В-1: *Чем сильнее обеспечение организационного поля жизненно необходимыми ресурсами зависит от одного источника поддержки (или нескольких сходных источников), тем выше уровень изоморфизма.* Централизация ресурсов внутри поля является как прямой причиной гомогенизации, так как на организации сходным образом давят поставщики ресурсов, так и накладывается на неопределённость и неоднозначность целей, усиливая вклад этих факторов. Данная гипотеза согласуется

с утверждением популяционных экологов о том, что количество организационных форм определяется распределением ресурсов во внешней среде и условиями доступа к ним.

Гипотеза В-2: *Чем активнее организации в поле взаимодействуют с государственными учреждениями, тем больше степень изоморфизма в поле в целом.* Данное предположение вытекает не только из предыдущей гипотезы, но и из двух аспектов взаимоотношений между государственным и частным секторами — из того, что эти взаимоотношения жёстко ограничены правилами и отличаются формальной рациональностью, а также из особого внимания агентов государства к институциональным правилам. Более того, федеральное правительство регулярно утверждает для всего поля отраслевые стандарты, принятие которых требуется от всех конкурирующих фирм. Джон Мейер убедительно демонстрирует, что те аспекты деятельности организации, на которые оказывает влияние взаимодействие с государством, зависят от того, является ли государственное присутствие консолидированным или расплывлённым между несколькими госучреждениями [Meuer 1979].

Третья и четвёртая гипотезы следуют из нашего обсуждения изоморфных изменений, к которым приводят неопределённость и моделирование.

Гипотеза В-3: *Чем меньше альтернативных организационных моделей заметно в поле, тем быстрее темпы изоморфизма в нём.* Предсказания, которые можно сделать на основании этой гипотезы, носят более общий характер, чем связанные с предыдущими гипотезами, и требуют дополнительного уточнения; но наша позиция состоит в том, что в каждом значимом измерении организационных стратегий или структур будет существовать пороговое значение, или точка перегиба, прохождение которой увеличит скорость распространения господствующей формы [Granovetter 1978; Voorman, Leavitt 1979].

Гипотеза В-4: *Чем больше степень неопределённости технологий или неоднозначности целей в поле, тем выше темпы изоморфных изменений.* Резкий рост неопределённости и неоднозначности должен (после короткого периода идеологически обусловленного экспериментирования) привести к быстрым изоморфным изменениям, хотя интуитивно можно было бы ожидать обратного. Как и в ситуации, описанной в гипотезе А-4, неоднозначность и неопределённость могут зависеть от того, как их определяет среда, и, в любом случае, способны накладываться как на централизацию ресурсов (А-1, А-2, В-1, В-2), так и на профессионализацию и структуризацию (А-5, А-6, В-5, В-6). Более того, в полях, характеризующихся высокой степенью неопределённости, новички, которые могли бы выступать в качестве источников инноваций и разнообразия, будут стремиться преодолеть эффект уязвимости нового (*liability of newness*), имитируя утвердившиеся в поле практики.

Две заключительные гипотезы данного раздела вытекают из наших рассуждений о проблемах профессионального отбора, социализации и структуризации.

Гипотеза В-5: *Чем выше степень профессионализации в поле, тем больше институционально изоморфных изменений.* Профессионализация может быть измерена через универсальность требований к дипломам и сертификатам, устойчивость программ подготовки выпускников или через жизнеспособность профессиональных и деловых ассоциаций.

Гипотеза В-6: *Чем более структурировано поле, тем выше степень изоморфности (isomorphics).* Поля, в которых имеются стабильные и общепризнанные центр, периферия и статусный порядок, будут более однородными как потому, что уже установилась структура распространения новых моделей и норм, так и потому, что в поле выше уровень взаимодействия между организациями. Хотя степень структуризации, вероятно, будет нелегко измерить, её можно грубо оценить, используя такие известные

способы и индикаторы, как уровень концентрации, исследование структур власти репутационным методом с помощью интервью (*reputational interview studies*) или данные о характеристиках сети.

Предпринятое достаточно схематичное изложение дюжины гипотез, связывающих степень изоморфизма с некоторыми атрибутами организаций и организационных полей, нельзя считать законченной программой эмпирической проверки нашей теории. При анализе установленных взаимосвязей мы не касались возможной нелинейности и эффектов потолка. Мы также не обращались к проблеме индикаторов, которые следует использовать для измерения однородности. Организации в поле могут сильно отличаться по одним параметрам, но в то же время быть очень похожими по другим. Хотя в целом мы предполагаем наличие связи между тем, насколько быстро стандартные отклонения структурных и поведенческих параметров стремятся к нулю, и особенностями технологии и среды организационного поля, в данной работе мы не развиваем эти идеи. Основная задача раздела — показать, что теоретические рассуждения могут быть подвергнуты эмпирической проверке, и выдвинуть некоторые проверяемые предположения, чтобы задать направление для дальнейшего анализа.

## Выводы. Значение для социальной теории

Сравнение макросоциальных теорий функционалистского или марксистского направлений с теоретическими и эмпирическими исследованиями организаций приводит к парадоксальному заключению. Общества (или элиты) кажутся умными, а организации — тупыми. Общества включают в себя институты, которые удобно соединяются в интересах повышения эффективности [Clark 1962], упрочения господствующей системы ценностей [Parsons 1951] или, в марксистской версии, в интересах капиталистов [Domhoff 1967; Althusser 1969]. Организации, напротив, — это либо анархические образования [Cohen et al. 1972], либо объединения слабо сцепленных частей [Weick 1976], либо стремящиеся к автономии агенты [Gouldner 1954], работающие под чудовищным давлением, которое создаётся ограниченной рациональностью [March, Simon 1958], неопределёнными или спорными целями [Sills 1957] и непрозрачными технологиями [March, Cohen 1974].

Несмотря на результаты, полученные в ходе исследований организаций, в большинстве современных социальных теорий сохраняется образ общества, состоящего из тесно и рационально сцеплённых институтов. Рациональное управление вытесняет небюрократические формы, школы обретают структуру рабочего места, администрирование больниц и университетов всё больше напоминает руководство коммерческими фирмами, и модернизация мирового хозяйства не встречает сопротивления. Веберианцы указывают, что по мере того как формальная рациональность бюрократии расширяется до пределов сегодняшней организационной жизни, продолжается неуклонная гомогенизация организационных структур. Функционалисты описывают рациональную адаптацию структуры фирм, школ и государств к ценностям и потребностям современного общества [Chandler 1977; Parsons 1977]. Марксисты приписывают изменения в таких организациях, как социальные службы (*welfare agencies*) [Pivan, Cloward 1971] и школы [Bowles, Gintis 1976], логике процесса капиталистического накопления.

Нам кажется затруднительным подогнать все имеющиеся сегодня работы по организациям под эти макросоциальные подходы. Как возможно, чтобы бестолковые и вздорные недотёпы со страниц организационных теорий и кейсов, объединившись, создавали то тщательно продуманное и гармоничное социальное сооружение, которые описывают макротейоретики?

Общепринятое разрешение этого парадокса состояло в том, что имеет место некая разновидность естественного отбора, механизмы которого выбраковывают менее пригодные организационные формы. Как мы уже указывали, подобные аргументы плохо сочетаются с организационными реалиями.

Менее эффективные организационные формы продолжают существовать. В некоторых случаях эффективность или производительность невозможно даже измерить. В государственных учреждениях и в нерешительно ведущих себя корпорациях селекция может осуществляться скорее не на экономических, а на политических основаниях. В других случаях, например, если это касается «Метрополитен-опера» или «Богемской рожи»<sup>15</sup>, спонсоров гораздо больше интересуют такие неэкономические ценности, как эстетическое качество или социальный статус, чем эффективность как таковая. Исследования Р. Нельсона и С. Винтера показывают, что даже в коммерческом секторе, где аргументы о конкуренции должны восприниматься как наиболее плодотворные, прикосновение «невидимой руки» едва заметно [Winter 1964, 1975; Nelson, Winter 1982].

Второй подход к разрешению указанного нами парадокса предлагают марксисты и теоретики, утверждающие, что ключевые элиты направляют и контролируют социальную систему, распоряжаясь важнейшими позициями в крупных организациях (например, финансовых институтах, господствующих в условиях монополистического капитализма). С этой точки зрения, хотя организационные акторы беспрепятственно преодолевают лабиринты стандартных операционных процессов, в решающие и поворотные моменты капиталистические элиты добиваются своего, вмешиваясь в принятие решений, которые задают характер развития того или иного института на ближайшие годы [Katz 1975].

Несмотря на имеющиеся подтверждения того, что иногда дело действительно обстоит именно так (мы имеем в виду выполненное Э. Барноу описание ранних этапов развития телерадиовещания или исследование Дж. Вейнстейна о прогрессизме<sup>16</sup>), другие историки не добились подобного успеха в поиске элит, обладающих классовым сознанием. В таких случаях, как разработка программ в рамках «Нового курса» («New Deal») [Hawley 1966] или экспансия вьетнамского конфликта [Halperin 1974], класс капиталистов производил впечатление куда более неорганизованного и разрозненного.

Более того, в отсутствие постоянного мониторинга индивиды, преследующие узкие интересы организаций или их подразделений, могут быстро свести на нет работу, которую выполнили даже самые дальновидные элиты. Ч. Перроу отметил, что несмотря на превосходство в ресурсах и наличие власти, позволяющей санкционировать те или иные решения, организационные элиты часто неспособны добиться максимизации своих предпочтений, так как «сложность современных организаций затрудняет контроль». Кроме того, организации всё в большей степени становятся средством получения множества «вознаграждений, удовлетворения настоятельных потребностей и предпочтений, так что множество групп внутри и вне организации стремятся использовать её в целях, которые сокращают отдачу для владельцев» [Perrow 1976: 21].

Мы не отбрасываем ни аргументацию с позиций естественного отбора, ни теорию контролирующей элиты. Элиты действительно оказывают значительное влияние на современную жизнь, а сбившиеся с пути и неэффективные организации в самом деле иногда умирают. Но мы утверждаем, что ни один из этих процессов не может в полной мере объяснить то, в какой степени увеличивается структурное сходство между организациями. На наш взгляд, теория институционального изоморфизма способна помочь объяснить наблюдения, согласно которым организации становятся более однородными, а элиты часто добиваются своего, в то же самое время она позволяет нам понять иррациональность, крушение власти, а также недостаток инноваций — повсеместные в организационной жизни. Вдобавок наш подход лучше согласуется с этнографическими и теоретическими работами о том, как работают организации, нежели функционалистские или элитистские теории организационных изменений.

15 Богемская рожа — территория элитного мужского Богемского клуба, где ежегодно, начиная с 1899 г., собираются влиятельные люди, в том числе люди искусства, чтобы провести отпуск. — *Примеч. перев.*

16 Прогрессизм — философское и политическое течение, особенно популярное в XIX–XX вв. в США. Прогрессисты выступали за социальное равенство, прямую демократию, ограничение влияния крупных корпораций, а также в защиту окружающей среды. — *Примеч. перев.*

Пристальное внимание к институциональному изоморфизму может также дополнить популяционную экологию практически отсутствующим в ней подходом к политической борьбе за организационную власть и выживание. Концепция институционализации, связанная с именем Джона Мейера и его учеников, постулирует значимость мифов и церемониала, но не задаётся вопросом о том, как появляются эти модели и чьи интересы они исходно обслуживают. На этот вопрос можно найти ответ, обратив особое внимание на происхождение легитимированных моделей, а также на ограничение и развитие организационных полей. Исследование распространения сходных организационных стратегий и структур должно стать продуктивным средством оценки влияния интересов элиты. Рассмотрение изоморфных процессов также приводит нас к двухфокусному взгляду на власть и её реализацию в современной политике. В той мере, в которой организационные изменения не запланированы и осуществляются главным образом за спинами тех групп, которые хотели бы на них влиять, наше внимание должно быть обращено на две формы власти. Первая (как давно отмечено в работах Дж. Марча и Г. Саймона [March, Simon 1958; March, Simon 1957]) — это власть устанавливать исходные условия, определять нормы и стандарты, которые формируют и направляют поведение. Вторая форма власти — это точка критической интервенции [Domhoff 1979], когда элиты могут определять надлежащие модели организационной структуры и политики, которые в последующие годы уже не ставятся под сомнение (см.: [Katz 1975]). Такой взгляд согласуется с некоторыми из лучших работ среди последних исследований власти (см.: [Lukes 1974]). А изучение структуризации организационных полей и изоморфных процессов может помочь придать данному взгляду эмпирическое наполнение.

Наконец, развитие теории организационного изоморфизма может иметь важные следствия для социальной политики в тех полях, где государство действует через частные организации. В той мере, в какой выработка государственной политики руководствуется ценностями плюрализма, требуется обнаружение новых форм межотраслевой координации, которые будут способствовать диверсификации, а не подталкивать гомогенизацию. Понимание того, каким образом поля становятся более однородными, позволит лицам, ответственным за разработку политики, а также аналитикам не путать исчезновение той или иной организационной формы с её действительным крахом. Сегодня усилия по стимулированию разнообразия обычно предпринимаются в организационном вакууме. И разработчикам политики, озабоченным ныне проблемами плюрализма, следует учесть влияние их программ на структуру организационных полей в целом, а не просто на программы отдельных организаций.

Мы считаем, что можно многого добиться, если обратить внимание не только на разнообразие, но и на сходство между организациями и, в особенности, на динамику уровней однородности и вариативности. Предложенный нами подход нацелен на исследование как постепенных изменений, так и процесса отбора. Мы всерьёз воспринимаем наблюдения теоретиков организаций относительно той роли, которую играют изменения, неоднозначность и принуждение, и указываем на следствия этих организационных характеристик для социальной структуры в целом. Мы утверждаем, что направления и движущие силы бюрократизации (и, шире, гомогенизации в целом) со времён Вебера изменились. Но ещё никогда не было так важно осмыслить те тенденции, на которые он обращал наше внимание.

## Литература

- Alchian A. 1950. Uncertainty, Evolution, and Economic Theory. *Journal of Political Economy*. 58: 211–221.
- Aldrich H. 1979. *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Althusser L. 1969. *For Marx*. London: Allan Lane.

- Barnouw E. 1966–1968. *A History of Broadcasting in the United States*. Vol. 1–3. New York: Oxford University Press.
- Boorman S. A., Levitt P. R. 1979. *The Cascade Principle for General Disequilibrium Dynamics*. Cambridge, New Haven: Harvard-Yale Preprints in Mathematical Sociology. 15.
- Bowles S., Gintis H. 1976. *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books.
- Carroll G. R., Delacroix J. 1982. Organizational Mortality in the Newspaper Industries of Argentina and Ireland: an Ecological Approach. *Administrative Science Quarterly*. 27: 169–198.
- Chandler A. D. 1977. *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge: Harvard University Press.
- Child J., Kieser A. 1981. Development of Organizations over Time In: Nystrom P. C., Starbuck W. H. (eds.). *Handbook of Organizational Design*. New York: Oxford University Press; 28–64.
- Cicourel A. 1970. The Acquisition of Social Structure: Toward a Developmental Sociology of Language. In: Douglas J. (ed.). *Understanding Everyday Life*. Chicago: Aldine; 136–168.
- Clark B. R. 1962. *Educating the Expert Society*. San Francisco: Chandler.
- Cohen M. D., March J. G., Olsen J. P. 1972. A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly*. 17: 1–25.
- Collins R. 1979. *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Coser L., Kadushin C., Powell W. W. 1982. *Books: The Culture and Commerce of Book Publishing*. New York: Basic Books.
- Cyert R. M., March J. G. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- DiMaggio P. 1981. Cultural Entrepreneurship in Nineteenth-century Boston. Part 1: The Creation of an Organizational Base for High Culture in America. *Media, Culture and Society*. 4: 33–50.
- DiMaggio P. 1982. *The Structure of Organizational Fields: an Analytical Approach and Policy Implications*. Paper prepared for SUNY-Albany Conference on Organizational Theory and Public Policy, April 1 and 2.
- Domhoff J. W. 1967. *Who Rules America?* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Domhoff J. W. 1979. *The Powers That Be: Processes of Ruling Class Domination in America*. New York: Random House.
- Fennell M. L. 1980. The Effects of Environmental Characteristics on the Structure of Hospital Clusters. *Administrative Science Quarterly*. 25: 484–510.
- Freeman J. H. 1982. Organizational Life Cycles and Natural Selection Processes. In: Staw B., Cummings L. (eds.). *Research in Organizational Behavior*. Vol. 4. Greenwich, CT: JAI Press; 1–32.
- Giddens A. 1979. *Central Problems in Social Theory: Action, Structure, and Contradiction in Social Analysis*. Berkeley: University of California Press.

- Gouldner A. W. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe, IL: Free Press.
- Granovetter M. 1978. Threshold Models of Collective Behavior. *American Journal of Sociology*. 83: 1420–1443.
- Hall R. 1968. Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*. 33: 92–104.
- Halperin M. H. 1974. *Bureaucratic Politics and Foreign Policy*. Washington, D. C.: The Brookings Institution.
- Hannan M. T., Freeman J. H. 1977. The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*. 82: 929–964.
- Hawley A. 1968. Human Ecology. In: Sills D. L. (ed.). *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: Macmillan; 328–337.
- Hawley E. W. 1966. *The New Deal and the Problem of Monopoly: A Study in Economic Ambivalence*. Princeton: Princeton University Press.
- Hirsch P., Whisler T. 1982. *The View from the Boardroom*. Paper presented at Academy of Management Meetings, New York, NY.
- Kanter R. M. 1972. *Commitment and Community*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kanter R. M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Katz M. B. 1975. *Class, Bureaucracy, and Schools: The Illusion of Educational Change in America*. New York: Praeger.
- Kimberly J. 1980. Initiation, Innovation and Institutionalization in the Creation Process. In: Kimberly J., Miles R. B (eds.). *The Organizational Life Cycle*. San Francisco: Jossey-Bass; 18–43.
- Knoke D. 1982. The Spread of Municipal Reform: Temporal, Spatial, and Social Dynamics. *American Journal of Sociology*. 87: 1314–1339.
- Larson M. S. 1977 *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Laumann E. O., Galaskiewicz J., Marsden P. 1978. Community Structure as Interorganizational linkage. *Annual Review of Sociology*. 4: 455–484.
- Lee M. L. 1971. A Conspicuous Production Theory of Hospital Behavior. *Southern Economic Journal*. 38: 48–58.
- Lukes S. 1974. *Power: A Radical View*. London: Macmillan.
- March J. G., Cohen M. 1974. *Leadership and Ambiguity: The American College President*. New York: McGraw-Hill.
- March J. C., March J. G. 1977. Almost Random Careers: the Wisconsin School Superintendency, 1940–1972. *Administrative Science Quarterly*. 22: 378–409.

- March J. G., Olsen J. P. 1976. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Bergen, Norway: Universitetsforlaget.
- March J. G., Simon H. A. 1958. *Organizations*. New York: Wiley.
- Meyer J. W. 1979. *The Impact of the Centralization of Educational Funding and Control on State and Local Organizational Governance*. Stanford, CA: Institute for Research on Educational Finance and Governance, Stanford University, Program Report № 79-B20.
- Meyer J. W. 1981. Remarks at ASA Session on «The Present Crisis and the Decline in World Hegemony». Toronto, Canada.
- Meyer J. W., Hannan M. 1979. *National Development and the World System: Educational, Economic, and Political Change*. Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer J. W., Rowan B. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. 83: 340–363.
- Meyer J. W., Scott W. R., Deal T. C. 1981. Institutional and Technical Sources of Organizational Structure Explaining the Structure of Educational Organizations. In: Stein H. (ed.). *Organizations and the Human Services: Cross-Disciplinary Reflections*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Meyer M. 1981. *Persistence and Change in Bureaucratic Structures*. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Toronto, Canada.
- Milofsky C. 1981. *Structure and Process in Community Self-Help Organizations*. New Haven: Yale Program on Non-Profit Organizations. Working Paper.17.
- Nelson R. R., Winter S. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ouchi W. G. 1980. Markets, Bureaucracies, and Clans. *Administrative Science Quarterly*. 25: 129–141.
- Parsons T. 1951. *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press.
- Parsons T. 1977. *The Evolution of Societies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Perrow C. 1974. Is Business Really Changing? *Organizational Dynamics*. Summer: 31–44.
- Perrow C. 1976. *Control in Organizations*. Paper presented at American Sociological Association annual meetings, New York, NY.
- Pfeffer J., Salancik G. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Piven F. F., Cloward R. A. 1971. *Regulating the Poor: The Functions of Public Welfare*. New York: Pantheon.
- Powell W. W. Forthcoming. *The Political Economy of Public Television*. New Haven: Program on Non-Profit Organizations.

- Powell W. W. 1983. New Solutions to Perennial Problems of Bookselling: Whither the Local Bookstore? *Daedalus*. Winter.
- Ritti R. R., Goldner F. H. 1979. Professional Pluralism in an Industrial Organization. *Management Science*. 16: 233–246.
- Rothman M. 1980. *The Evolution of Forms of Legal Education*. Unpublished manuscript. Department of Sociology, Yale University, New Haven, CT.
- Rothschild-Whitt J. 1979. The Collectivist Organization: an Alternative to Rational Bureaucratic Models. *American Sociological Review*. 44: 509–527.
- Schelling T. 1978. *Micromotives and Macrobehavior*. New York: W. W. Norton.
- Sedlak M. W. 1981. *Youth Policy and Young Wwomen, 1950–1972: the Impact of Private-Sector Programs for Pregnant and Wayward Girls on Public Policy*. Paper presented at National Institute for Education Youth Policy Research Conference, Washington, D. C.
- Selznick P. 1957. *Leadership in Administration*. New York: Harper & Row.
- Sills D. L. 1957. *The Volunteers: Means and Ends in a National Organization*. Glencoe, IL: Free Press.
- Simon H. A. 1957. *Administrative Behavior*. New York: Free Press.
- Starr P. 1980. *Medical Care and the Boundaries of Capitalist Organization*. Unpublished manuscript. Program on Non-Profit Organizations, Yale University, New Haven, CT.
- Swidler A. 1979. *Organization Without Authority: Dilemmas of Social Control of Free Schools*. Cambridge: Harvard University Press.
- Thompson J. 1967. *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Tyack D. 1974. *The One Best System: A History of American Urban Education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Useem M. 1979. The Social Organization of the American Business Elite and Participation of Corporation Directors in the Governance of American Institutions. *American Sociological Review*. 44: 553–572.
- Weber M. 1952. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Scribner; см. также перевод на рус. яз.: Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. В кн.: Вебер М. 1990. *Избранные произведения*. Пер. М. Левиной. М.: Прогресс; 61–272.
- Weber M. 1968. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Vol. 1–3. New York: Bedminster.
- Weick K. 1976. Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*. 21: 1–19.
- Weinstein J. 1968. *The Corporate Ideal in the Liberal State, 1900–1918*. Boston, MA: Beacon Press.
- Westney D. E. 1980. *Organizational Development and Social Change in Meiji, Japan*. University Microfilms International.

- White H. C., Boorman S. A., Breiger R. L. 1976. Social Structure from Multiple Networks. I. Blockmodels of Roles and Positions. *American Journal of Sociology*. 81: 730–780.
- Williamson O. E. 1975. *Markets and Hierarchies, Analysis and Antitrust Implications: A Study of the Economics of Internal Organization*. New York: Free Press.
- Williamson O. E. 1979. Transaction-Cost Economics: the Governance of Contractual Relations. *Journal of Law and Economics*. 22: 233–261.
- Winter S. G. 1964. Economic «Natural selection» and the Theory of the Firm. *Yale Economic Essays*. 4: 224–272.
- Winter S. G. 1975. Optimization and Evolution in the Theory of the Firm. In: Day R. H., Graves T. (eds.). *Adaptive Economic Models*. New York: Academic; 73–118.
- Woodward J. 1965. *Industrial Organization, Theory and Practice*. London: Oxford University Press.
- Zucker L. G., Tolbert P. S. 1981. *Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: the Diffusion of Civil Service Reform, 1880–1935*. Paper presented at American Sociological Association annual meeting, Toronto, Canada.