

ИНТЕРВЬЮ

Интервью с Уолтером Пауэллом: «Сегодня я настроен чуть более оптимистично, чем 10 лет назад»



ПАУЭЛЛ Уолтер
(Powell, Walter W.) — профессор образования, социологии, организационного поведения, менеджмента, коммуникации и политического анализа в Стэнфордском университете (Стэнфорд, США).

Email: woodyp@stanford.edu

Перевод с англ.
Е. С. Бердышевой

Вуди (именно так он предпочитает себя называть) Пауэлл хорошо знаком российским читателям как один из отцов-основателей нового институционального и сетевого подходов в экономической социологии. Ряд его работ переведены на русский язык, а 10 лет назад в журнале уже было опубликовано интервью с ним [Пауэлл 2003].

В январе–марте 2012 г. мне посчастливилось принять участие в серии семинаров «Организации и сети» («Organizations and Networks») под руководством У. Пауэлла, где обсуждались работы преподавателей, аспирантов, приглашённых исследователей. После одного из таких семинаров мы встретились, чтобы обновить интервью десятилетней давности. За это время, по словам Вуди, он гораздо лучше познакомился с европейскими исследованиями организаций, углубил свои знания методологии анализа социальных сетей. Кроме того, не так давно он стал соруководителем Центра исследований благотворительности и гражданского общества (Center on Philanthropy and Civil Society) в Стэнфорде. Изменилось и само пространство исследований организаций: появились новые интересные объекты и методы. В общем, были все предпосылки для интересного «сиквела».

— *Вуди, Вы известны как один из ведущих исследователей в области организационной теории. Но те, кто недавно познакомился с этой отраслью знания, часто испытывают трудности с определением ключевых направлений в социологии организаций. Как бы Вы их классифицировали?*

— Большинство исследователей датирует появление разнообразных исследовательских перспектив в социологии организаций 1970-ми годами. Джерри Дэвис из Мичиганского университета даже написал специальную работу, в которой задаётся вопросом о том, почему именно в то время появились большинство подходов к исследованию организаций [Davis 2010]. К таким подходам относятся теория ресурсной зависимости, теория транзакционных издержек, популяционная экология и новый институционализм. Все эти направления отражали изменения в понимании границ организаций. Теории транзакционных издержек и ресурсной зависимости фокусировались на отношениях обмена, тогда как популяционная экология и институционализм — на более широком социальном, политическом и культурном контекстах, в которые погружены организации.

Хорошо это или плохо, но в значительной мере все эти теории и сегодня продолжают оставаться в авангарде. Можно отметить некоторые попытки синтеза, например, в последнее время большое влияние на новый ин-

ституционализм оказали исследователи, работающие в русле теории общественных движений (*social movement theory*), а сторонники популяционной экологии начали больше задумываться о категориях и идентичности. Открытым остаётся вопрос о том, где проходят границы организационных исследований и как они соотносятся с экономической социологией. Существует сеть исследователей, которые одновременно работают на два лагеря. Я как раз из них.

Но на сегодняшний день я не вижу на горизонте каких-то новых направлений. В большинстве случаев речь идёт о реконфигурациях и рекомбинациях. Вопрос, что бы это значило, интересен сам по себе.

— *А как же недавно возникшая акторно-сетевая теория? Или теория организаций, предложенная Барбарой Чарнявской (Barbara Czarniawska)?*

— Справедливое замечание. Несомненно, в Европе эти подходы более распространены, чем в США, здесь акторно-сетевая теория оказала незначительное влияние на исследования организаций. Главным образом, она имела эффект в исследованиях науки и технологии, чуть меньше — в исследованиях в рамках сетевого подхода. И совсем мало людей идентифицируют себя с теоретиками или исследователями в области акторно-сетевой теории. Кроме того, я не воспринимал бы это направление как самостоятельное ещё и потому, что один из его основателей, Бруно Латур, вряд ли хотел, чтобы его отождествляли только с одним подходом. Латур — довольно интересный человек; как только он достигает чего-то, сразу же переключается на что-то новое.

Что касается Чарнявской, то у неё есть хорошая книга «The Northern Lights» («Северное сияние») [Czarniawska, Sevón 2003], в которой представлен скандинавский подход к анализу организаций. Я думаю, что в определённой степени природа взаимоотношений между исследователями и организациями в североевропейских странах в корне иная, нежели в других частях света. Там компании более открыты для исследований. Чтобы получить доступ в коммерческую компанию в Соединённых Штатах, вы должны из кожи вон лезть или притворяться тем, кем вы не являетесь. Проводить исследования в таких условиях намного сложнее. С моей точки зрения, подход Чарнявской не оказал особого влияния в Соединённых Штатах, потому что он во многом опирается на интерпретативную традицию в социологии, тогда как большинство американских исследователей ориентированы на количественные методы.

— *По Вашему мнению, существуют серьёзные различия между европейской и американской традициями организационных исследований?*

— Раньше различия были острее, чем сегодня, когда между европейскими и американскими исследователями происходит более активное общение. Я думаю, что не последнюю роль в налаживании контактов сыграл Скандинавский консорциум организационных исследований (Scandinavian Consortium for Organizational Research, SCANCOR)¹, который базируется здесь, в Стэнфорде. В то же время такие учреждения, как Центр социологии организаций (Centre de Sociologie des Organisations) в Париже, способствовали обратному потоку: многие американские исследователи работали там довольно долго. В частности, институционализм и сетевой подход сейчас во многом представлены североатлантическим сообществом, включающим Европу, США и Канаду, а также, возможно, Австралию. Исследователи из Южного полушария и Азии пока не так хорошо интегрированы.

Между европейскими и американскими организационными исследованиями есть некоторые стилевые различия, и многие из них проистекают из того, как обучают аспирантов. Так, в любом из ведущих ис-

¹ Скандинавский консорциум организационных исследований способствует исследованиям организаций через содействие транснациональной исследовательской сети. Входящие в его состав институты из скандинавских и европейских стран поддерживают рабочие визиты и пребывание в Стэнфордском университете. Также консорциум спонсирует конференции, семинары и научное сотрудничество по всему миру; см.: URL: <http://www.scancor.org/> — *Примеч. перев.*

следовательских университетов США аспиранты, прежде чем выбрать тему диссертации, будут учиться два или три года, посещая от трёх до шести учебных курсов по методам исследования, статистике, а также целый ряд теоретических курсов, предполагающих освоение соответствующей литературы. Вряд ли в этот период студенты станут «марать руки», собирая первичную информацию. Они анализируют вторичные базы данных, включаются в проекты преподавателей факультета или университетских научных центров. Но мало кто из них действительно выходит в поле и начинает собирать данные.

По моим ощущениям, в Европе (хотя, наверное, будет не очень корректным ставить в один ряд Южную Европу, Францию, Германию, Скандинавию, Восточную Европу и Россию) аспиранты зачастую намного раньше определяются с темой диссертационного исследования. И в некоторых случаях слушают курсы уже после того, как выбор сделан.

Это порождает огромные различия. Я уже более 20 раз ездил в Европу преподавать аспирантам. Обычно я веду недельную серию занятий по институциональной теории или сетевому анализу либо мини-курс по организационной теории, и в большинстве случаев у аспирантов уже есть свои исследовательские объекты, кейсы или базы данных. В таком случае они стремятся применить теорию к уже имеющимся данным, чтобы углубить и лучше понять полученный кейс. Но такой дизайн исследования оставляет меньше возможностей для постановки теоретических вопросов или заполнения лакун в теории.

В США мы обычно подталкиваем людей к тому, чтобы они сначала определились с теорией, обрели свой собственный голос и не потерялись в литературе (как иногда случается), и только после этого они формулируют тему исследования, которая поможет им протестировать концептуальные идеи.

С моей точки зрения, во многом отличия европейских и американских организационных исследований объясняются различиями в подходах к обучению аспирантов. Однако эти отличия становятся менее заметными благодаря тому, что мы контактируем всё больше и больше: люди приезжают и видят, как проходят семинары и рабочие обсуждения по эту сторону океана. Читая лекции в европейских университетах, я замечаю, что они воспринимаются абсолютно по-другому, нежели 10 или 20 лет назад. Во-первых, всё больше людей разбираются в методах. Во-вторых, появляется больше концептуальных вопросов. Однако всё ещё довольно часто мне задают вопросы о «полезном знании», о том, как можно применить полученные результаты на практике (американские аспиранты гораздо реже задумываются об этом). Например, что исследователь будет делать с полученным знанием? Мне кажется, что в некотором смысле в этих вопросах проявляется скорее европейская традиция заказного исследования (*engaged scholarship*)², нежели образ «башни из слоновой кости» (*ivory tower*)³. За всем этим скрывается идея, отсылающая нас к работам Карла Маркса, и она состоит в том, что цель исследования — не просто объяснить мир, но изменить его.

— *Различаются ли американская и европейская традиции организационных исследований с точки зрения того, какие объекты чаще всего рассматриваются?*

— Вариации настолько велики, что даже сложно говорить о чётких контрастах. Из моего опыта, в европейском контексте — в Скандинавии, в Северной Европе — сформировалась традиция работы **вместе с** организацией независимо от того, является ли она глобальной корпорацией, некоммерческой организацией (как «Врачи без границ») или федеральным агентством; то есть принято исследовать эти

² Подход прикладных наук, предполагающий, что знание, полученное в ходе научного исследования, изначально предназначено не только для решения научных задач, но и для использования на практике или в социальной политике. — *Примеч. перев.*

³ Подход «чистой» науки, предполагающий, что целью научного исследования является поиск объективной истины, познание в чистом виде, а не ради преобразования практики. — *Примеч. перев.*

организации и делиться результатами с ними же. В Америке такое случается не часто. В некоторых бизнес-школах сложилась практика написания кейсов, но они в подавляющем большинстве случаев создаются только для учебных целей и не содержат прикладных выводов. Мы скорее придерживаемся соображения, что исследование не предполагает тесного взаимодействия с практикой. И, вероятно, именно поэтому мы сталкиваемся с множеством трудностей при получении доступа в ведущие федеральные агентства и крупные корпорации.

Вновь сошлюсь на работы Джерри Дэвиса, потому что он много пишет, говорит и думает об этих вопросах [Davis 2010]. Он утверждает, что в США проводятся тысячи исследований малых фирм, занимающихся биотехнологиями, и практически нет исследований организаций типа Wal-Mart⁴. Почему так? Ведь очевидно, что Wal-Mart — более важное явление с точки зрения его последствий для жизни американского общества и всего мира. На днях я прочитал, что Wal-Mart сейчас — самая крупная компания в Мексике. Однако существует проблема доступа, притягательность нового (хотя кто-то может возразить, сказав, что Wal-Mart — явление само по себе уникальное). Почему у нас есть доступ к биотехнологическим фирмам? Потому что во главе них стоят учёные — люди, похожие на нас, с которыми нам легче найти общий язык.

— *Давайте перейдём к организационным исследованиям в США. Десять лет назад в Вашем интервью [Пауэлл 2003], опубликованном в журнале «Экономическая социология», Вы (со ссылкой на Дика Скотта) говорили, что лишь незначительное число молодых социологов в тот момент изучали организации, и объясняли это доминированием в данном поле бизнес-школ, которые сосредоточены главным образом на фирмах, а не на организациях в целом. Изменилось ли что-нибудь с тех пор?*

— Дик Скотт был очень обеспокоен этим. И на то были причины. Я думаю, что сегодня стало ещё меньше социологических факультетов, где исследования организаций являются ключевой областью. И в некотором смысле это печально, поскольку если обратиться к истории социологии в Соединённых Штатах, то в момент возникновения этой дисциплины социальные организации, сообщества, фирмы, школы безоговорочно относились к её концептуальному ядру. Хотя сегодня я, наверное, настроен чуть более оптимистично, чем 10 лет назад. У меня были несколько студентов, которые могли бы устроиться на работу в бизнес-школы, но вместо этого сделали выбор в пользу социологических факультетов. Например, Джеймс Эванс (James Evans) в Чикаго, Джейсон Овенс-Смит (Jason Ownes-Smith) в Мичигане. Однако более высокий уровень зарплат в бизнес-школах по-прежнему оказывает важное влияние. Так что конкуренция между бизнес-школами и научными факультетами продолжается, и я думаю, это справедливо.

Следующий вопрос, который стоило бы поднять: произойдут ли подобные перемены в экономической социологии? И здесь не столько социологи уходят в сферу организационного поведения в бизнес-школах, сколько сторонники сетевого подхода — в сферу стратегического менеджмента. Это вызывает определённое беспокойство, хотя, учитывая состояние американского рынка труда в последние годы, наличие рабочих мест уже радует само по себе.

— *Можете ли Вы назвать социологические факультеты в американских университетах, где исследования организации были бы ключевым направлением?*

— Конечно. Это университет Беркли, где работают Нил Флигстин (Neil Fligstein) и Хизер Хаверман (Heather Haverman), университет Северной Каролины, где трудится Ховард Олдрич (Howard Aldrich), Принстонский университет, в котором занимаются организационными исследованиями Мартин Руф (Martin Ruef) и Пол Димаджио (Paul DiMaggio). Вновь набирает обороты Чикагский университет, сей-

⁴ Wal-Mart Stores, Inc. — американская компания, крупнейшая в мире розничная сеть. — *Примеч. ред.*

час у них есть несколько специалистов в этой области. И есть университеты, где налажены активные отношения между исследователями, изучающими организации на разных факультетах: Северо-Западный университет, Мичиганский университет, Стэнфордский университет, Калифорнийский университет в Ирвайне, Гарвард, Карнеги—Меллон. В этих учреждениях люди очень свободно общаются, вне границ подразделений. Вы ведь были на моём научно-исследовательском семинаре по сетям и организациям, так вот там присутствовали представители пяти подразделений — социологии, инженерных наук, образования, бизнес-школы, наук об окружающей среде.

— По общему признанию, Вы являетесь одним из основателей нового институционализма в организационном анализе. Двадцать лет назад, во введении к одноимённой книге [Powell, DiMaggio 1991], Вы заметили, что принципиальная цель нового институционализма в то время состояла в изучении изменений, власти и эффективности. Что происходило с этими темами в течение последних 20 лет?

— Да, когда пишешь какую-то работу, никогда не думаешь, что кто-то и в самом деле собирается её читать. (Смеётся.) Если бы я знал, сколько людей прочитают её, я был бы более осторожным в своих высказываниях...

А если серьёзно, то можно отметить два момента. Существует целый ряд интересных работ об институциональных изменениях, эмерджентности (*emergence*) и сопротивлении изменениям. Они относятся к ядру исследований в институционализме и были осмыслены различным образом. Не уверен, что здесь имеет место консенсус. Исследования институциональных логик и конкуренции между ними, институционального плюрализма, категоризаций — все они действительно составляют важную часть проделанной работы.

Область, в которой, как мне кажется, подобного прогресса не случилось, обозначается глубоко проблематичным понятием «эффективность». В рамках занятий по организационной теории я трачу много времени, пытаясь побудить студентов глубже задуматься о том, что такое эффективность. Почти у каждого из нас есть некая интуитивная идея на этот счёт, которая при этом не формализована, как, скажем, оптимум по Парето в экономической теории. На проверку, если когда и проявляется принцип «само собой разумеющегося» (*taken-for-grantedness*), или «рационализированный миф» в терминах Джона Мейера (John Meyer) и Брайана Роуэна (Brian Rowan), так это в умозаключениях людей об эффективности. Сам концепт остаётся непроблематизированным. Отдельные работы по этому вопросу существуют, но их недостаточно. Пару лет назад мы с Хоки Вэнь опубликовали статью о некоммерческом секторе в журнале «Administrative Science Quarterly» [Hwang, Powell 2009]. Является ли выражением эффективности свод бухгалтерского баланса в конце года? Или эффективность проявляется тогда, когда консультанты по менеджменту говорят, что у вас правильные управленческие инструменты? Или же эффективность — это число людей, которых вы накормили или защитили от насилия? Всё это чрезвычайно разные вещи, и показатели измерения эффективности в перечисленных случаях слабо совпадают. Меня удивляет, что работ по этому поводу больше не было.

И, наконец, вопрос власти. Мне кажется, что наиболее впечатляющая черта институтов заключается в их способности превращать феномены, которые на определённом этапе могли быть довольно спорными, в нечто естественное. На фундаментальном уровне мы имеем дело с проявлением власти — навязыванием определённого способа мышления другим людям таким образом, что оно становится нормой. В понимании М. Фуко, перед нами мощный пример подчинения людей определённому набору убеждений. Работы на эту тему существуют, хотя, может быть, и не в таком количестве, как нам хотелось бы. Есть интересные статьи, улавливающие эту проблематику среди исследований идеологии, работ Джона Мейера о мировом обществе (*world society*) [Krucken, Drogi 2009] или исследований профессий.

— *Какие новые вопросы актуальны для нового институционализма сегодня?*

— Множество сложных для решения проблем: склонность и устойчивость к изменению (почему одни явления меняются медленно, а другие — стремительно?), идея относительности временных шкал. У нас нет полного понимания всех этих вопросов. Как крупные политические движения (скажем, неолиберализм) или последствия экономического кризиса преобразовывают представления людей о границах допустимого? Даже здесь, в процветающем Пало-Альто, можно нахвататься фраз о «новом нормальном». За этим «новым нормальным» скрываются эпизодические и непрогнозируемые обстоятельства. Сегодня всё развивается бурно, а завтра затихает, и в этом заключается непредсказуемость. Возникает ощущение нелинейности происходящего; настоящее предстаёт таким, каким оно никогда не было. Большинство институционалистов в своих работах просто маркируют данное явление как некоторую комплексность, чего, на мой взгляд, недостаточно. Влияние многоуровневых систем происходит на протяжении времени. И я думаю, это очень интересно.

В своих работах я также обращаю внимание на важность изучения микрооснований институтов: как они создаются в ходе повседневной жизни, как стабилизируются через ритуалы взаимодействия и так далее.

— *Как возможно изучать микрооснования организации с точки зрения нового институционального подхода?*

— Мне не кажется, что сегодня у нас есть единый набор исследовательских инструментов. Большинство наших методов — этнографические, некоторые основаны на интервью. Много было сделано для развития методик лингвистического анализа, дискурс-анализа. К числу методов можно отнести анализ разговоров, текстов, разговорный анализ. Ещё одна возможная стратегия — следовать за объяснением респондентов, находящихся в ситуации, когда им необходимо выработать понимание произошедшего (*making sense of things*). Чтобы понять, как организации репрезентируют себя, мы исследуем лингвистические сети, изучаем типичные фразы в PDF-документах на веб-страницах, отслеживаем перекрёстные ссылки между сайтами. Мне кажется, этот сдвиг в области вычислительных социальных наук (*computational social sciences*) к анализу естественного языка является одним из способов, с помощью которых мы можем изучать дискурс и понять, как организации репрезентируют себя и взаимодействуют друг с другом.

В статье (наверное, она выполнена на границе нового институционализма) Майкла Антиби, опубликованной в журнале «Administrative Science Quarterly» [Anteby 2010], где речь идёт о том, как следователи работают с трупами в ходе раскрытия случаев насильственной смерти и мёртвые тела оказываются вещами, с которыми люди вынуждены взаимодействовать, я нахожу характерный для институционализма взгляд на проблему: если по-честному, то перед вами просто бездыханный труп. Тем не менее в целом то, как обращаются с мёртвым телом, предполагает следование как сакральным, так и профанным представлениям, которые существуют независимо от непосредственного взаимодействия. У вас и правда возникает ощущение, что данное взаимодействие является частью более широкого контекста.

— *Здесь возникают какие-то пересечения с культурсоциологией?*

— Несомненно, могли бы быть. Отдельные работы, в которых задействуется дюркгеймианское понятие коллективных представлений, определённо созвучны основным положениям культурсоциологии Джеффри Александера (Jeffrey Alexander). Но я не думаю, что на данном этапе уже есть активное взаимное влияние этих подходов друг на друга.

— Давайте поговорим о направлениях исследований в новом институционализме. Десять лет назад в интервью Вы сказали, что в то время внимание уделялось главным образом рынкам труда, здравоохранению и финансовой сфере. Какие области исследования являются наиболее популярными сегодня?

— Финансы по-прежнему остаются значимой областью. Исследование того, как сотрудники хедж-фондов и инвестиционные банкиры объясняют экономический спад, результаты которого были представлены вчера⁵, в большой степени выполнено в русле институционального подхода. Каковы новые сферы исследований? Может быть, среди ключевых тем сейчас стоит отметить общественные движения и движение в защиту окружающей среды (*environmentalism*)? Исследователи много занимаются тем, как в организациях конструируется экологическое сознание. Майкл Лаунсбери (Michael Lounsbury), Энди Гофман (Andy Hoffman), Клаус Вебер (Klaus Weber) продвигают это довольно продуктивное направление. Я не знаю, почему так происходит; возможно, люди смешивают профессию и хобби, но такие явления, как еда, вино и другие сферы самовыражения и соответствующие им вопросы, например, откуда берутся новые сегменты продуктового рынка (в частности, сегмент органической еды как локальная социально сконструированная категория), также становятся предметами исследований. Также есть интерес к изучению творческих профессий (наиболее заметная среди них — архитектура, в определённой степени примечательна реклама). И, наконец (хотя я уверен, что мне не удалось охватить всё), огромное исследовательское поле, на которое не обращали внимания 10 лет назад, это сертификация и стандартизация: от окружающей среды, рейтингов университетов до защиты потребителей. Вопросы стандартизации, регуляции, сертификации — всё то, что европейцы называют «мягким правом» (*«soft law»*), — активно изучаются в рамках институционального подхода. Вчерашний семинар был в этом смысле показательным. В одном месте собрались люди из Швеции и США, и они так или иначе в своих выступлениях говорили о том, что необходимо больше саморегулирования.

— Что Вы думаете по поводу изменений в методологии? Появляются ли новые методологические подходы внутри нового институционализма?

— Во-первых, мне кажется, что есть много интересных работ, привносящих в институционализм инструменты из лингвистического анализа. Такие методы, как сентимент-анализ⁶ (*sentiment analysis*) текста, другие вычислительные техники являются важными инструментами для анализа смыслов. Многие студенты получают сертификаты по вычислительной социальной науке (*computational social science*). Некоторые в процессе такой деятельности становятся специалистами в области компьютерных наук. Человек, с которым я работаю в университете Мангейма, Ахим Обер (Achim Oberg), считает себя немного шизофреником — наполовину специалистом в области компьютерных наук, а наполовину — социологом. Так что это выскабливание (*«scraping»*) Всемирной паутины, её использование, работа с крупными базами данных определённо стали одной из главных исследовательских стратегий, позволяющих ухватить одновременно и меняющийся процесс мировой диффузии, и влияние, которое Сеть оказывает на наше сознание.

Есть и более продвинутые методы — анализ временных рядов, когда мы пытаемся развивать зависимые от периода способы измерения и видим, как влияние факторов меняется и перевешивает в определённые моменты времени, что позволяет нам понять динамику обратной связи. Это попытка сфокусироваться на динамических системах и наличии сигналов обратной связи, а также на том, как смысл феномена изменяется по мере его распространения.

⁵ Имеется в виду выступление Эбби Ларсон (Abby Larson) «*Institutionalized Exuberance: Risk and Return in Systemic Financial Crisis*» («Институционализированное изобилие: риск и отдача в период системного финансового кризиса») на семинаре SCANCOR. URL: <http://www.scancor.org/seminars/seminars-2011-20121/seminars-2011-2012-p2/>

⁶ Определение настроения автора по элементам текста. — *Примеч. перев.*

Что касается качественных исследований, то здесь важно упомянуть сравнительные кейс-стади, когда анализируется множество случаев. Интерес представляют проекты, в которых заняты сети исследователей (*multiple investigators*): несколько людей делают наблюдения на разных сайтах и потом сравнивают данные. Сравнительная историческая институциональная теория также окрепла, и, вероятно, её нужно принимать во внимание. Но я сейчас, конечно, говорил только о методах, задействованных в институциональной теории.

— *Большое спасибо.*

Беседовал Игорь Чириков

Стэнфордский университет

7 февраля 2012 г.

Приложение

Среди работ, которые имеют отношение к новому институционализму и были изданы за последние три-четыре года, наиболее интересными, по мнению Вуди Пауэлла, являются следующие:

Dobbin F. 2009. *Inventing Equal Opportunity*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Dobbin F., Kelly E. 2007. How to Stop Harassment: The Professional Construction of Legal Compliance in Organizations. *American Journal of Sociology*. 112 (4). January: 1203–1243.

Dobbin F., Kim S., Kalev A. 2011. You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review*. 76 (3): 386–411.

Greenwood R., Oliver C., Sahlin K., Suddaby R, (eds). 2008. *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Thousand Oaks, CA: Sage; Thousand Oaks, CA. (Изумительный сборник! — В. П.)

Kalev A., Dobbin F., Kelly E. 2006. Best Practices or Best Guesses? Diversity Management and the Remediation of Inequality. *American Sociological Review*. 71: 589–917.

Kellogg K. C. 2009. Operating Room: Relational Spaces and Microinstitutional Change in Surgery. *American Journal of Sociology*. 115 (3): 657–711.

Kennedy M. T., Fiss P. C. 2009. Institutionalization, Framing, and Diffusion: The Logic of TQM Adoption and Implementation Decisions among U.S. Hospitals. *Academy of Management Journal*, 52: 897–918.

Mahoney J., Thelen K. (eds). 2009. *Explaining Institutional Change Ambiguity, Agency, and Power*. N. Y.: Cambridge University Press.

Meyer R. E., Höllerer M. A. 2010. Meaning Structures in a Contested Issue Field: A Topographic Map of Shareholder Value in Austria. *Academy of Management Journal*. 53 (6): 1241–1262.

Литература

- Пауэлл У. 2003. Интервью. *Экономическая социология*. 4 (1): 6–12. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2003-4-1/index.html>
- Anteby M. 2010. Markets, Morals, and Practices of Trade: Jurisdictional Disputes in the U.S. Commerce in Cadavers. *Administrative Science Quarterly*. 55: 606–638.
- Czarniawska B., Sevón G. (eds). 2003. *The Northern Lights: Organization Theory in Scandinavia*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Davis G. 2010. Do Theories of Organizations Progress? *Organizational Research Methods*. 13: 690–709.
- Hwang H., Powell W. 2009. The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Non-Profit Sector. *Administrative Science Quarterly*. 54: 268–298.
- Krucken G., Drori G. S. (eds). 2009. *World Society: The Writings of John W. Meyer*. Oxford: Oxford University Press.
- Powell W. W., DiMaggio P. J. (eds). 1991. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.