

Instytucje i organizacje

Przekraczanie paradygmatów w badaniach nad organizacjami

Wprowadzenie:

Dlaczego instytucje i organizacje?

Dlaczego pomiędzy i wewnątrz?

Socjologia jako dyscyplina wieloparadygmatyczna definiowana jest na różne sposoby. Definicja najbardziej naiwna mówi, że to nauka o społeczeństwie. Definicja najmniej jednoznaczna mówi, że to nauka o rzeczywistości społecznej. Émile Durkheim (1968) zdefiniował socjologię jako naukę o instytucjach społecznych, a Max Weber (2002) jako naukę o działaniu społecznym. Te dwie definicje klasyków — w wielkim uproszczeniu — są ze sobą zgodne: instytucje regulują działania, a działania odtwarzają instytucje. Działanie jest jednym z ucieleśnień konstrukcji społecznej, jaką jest instytucja. Działając, ludzie również przekształcają instytucje. W dzisiejszym świecie organizacje są trwałym elementem doświadczenia ludzkiego. Występują wszędzie i zdecydowana większość działań ludzi odbywa się wewnątrz lub za pośrednictwem organizacji. Socjologia organizacji to kluczowa subdyscyplina królowej nauk: nie jest możliwe wyobrażenie sobie życia społecznego bez organizacji. Podejścia socjologiczne usuwające organizacje na dalszy plan — koncentrujące się np. na grupach społecznych — po prostu zakłámują rzeczywistość.

Niniejszy tom jest zbiorem artykułów dotyczących różnych form organizacyjnego działania oraz instytucji społecznych działające to regulujących. Bezpośrednią inspiracją dla jego powstania była trzy-

krotnie wznawiana praca W. Richarda Scotta *Institutions and Organizations* (2008). Jest to jednak tylko (i aż) inspiracja i nie ograniczamy się do jego rozumienia organizacji i instytucji, prezentując na przykład rozważania odrzucające konwencjonalną teorię organizacji i skupiające się na organizowaniu jako praktyce społecznej.

Tytuł tomu „Pomiędzy i wewnątrz” podkreśla sprzężenie zwrotne między zjawiskami zachodzącymi pomiędzy organizacjami (w polach organizacyjnych), a zjawiskami zachodzącymi — na tak rozumianym poziomie mikro — czyli wewnątrz organizacji. Są to dwa poziomy analizy i często badacze koncentrują się bardziej na jednym z nich, jednak naszym zdaniem zrozumienie rzeczywistości organizacyjnej bez ich wzajemnego i ciągłego odnoszenia nie jest możliwe. Podtytuł tomu brzmiący „Instytucje, organizacje i ich działania” podkreśla wspomnianą konieczność badania organizacji w odniesieniu do dwóch centralnych dla socjologii kategorii: instytucji społecznej i działania. W książce tej analizie poddane są działania aktorów indywidualnych wobec i w obrębie organizacji oraz działania aktorów organizacyjnych faktycznie będące zawsze działaniami jednostek w imieniu organizacji.

Niniejszy artykuł nie jest tylko wstępem do całego tomu. Pragniemy zarysować w nim kontekst dla podjętych dalej rozważań szczegółowych, omawiając, naszym zdaniem, najważniejsze problemy aktualnie poruszane w studiach nad organizacjami. Badanie organizacji nie jest oczywiście domeną jedynie socjologii — jest ona dla nas po prostu dobrym punktem wyjścia. Nauki o zarządzaniu (organizacjami), antropologia (organizacji), psychologia (zachowań organizacyjnych) to inne dyscypliny, w których prowadzone są obecnie intensywne badania nad organizacjami. Studia nad organizacjami są aktywnością akademicką przekraczającą granice dyscyplin, łączącą różne tradycje i paradygmaty. Przyjęta perspektywa Scotta (2008) wydaje się dobrym startem, nawet jeżeli ma być później poddana gruntownej krytyce lub odrzucona. Na socjologiczne studia nad organizacjami olbrzymi wpływ wywarła perspektywa nowego instytucjonalizmu, stawiającego instytucję społeczną w centrum dociekań, traktująca aktorów społecznych jako poszukujących raczej uprawomocnie-

nia niż maksymalizacji zysku oraz propagująca (przynajmniej w badaniach nad organizacjami) koncentrację na pośrednich poziomach analizy. Stąd w niniejszym wprowadzeniu poświęcamy neoinstytucjonalizmowi stosunkowo wiele miejsca — jest on perspektywą przyjętą w dużej części artykułów tego tomu.

Porządek artykułu jest następujący. Najpierw przedstawiamy pokrótce perspektywę nowego instytucjonalizmu — jego typy i przemiany, które w ciągu kilkudziesięciu lat w nim zaszły. Następnie omawiamy pojęcie pola organizacyjnego — kategorię analizy wprowadzoną przez Paula DiMaggio i Waltera Powella (2006) ułatwiającą zrozumienie relacji pomiędzy organizacjami odnoszącymi się wobec tego samego zagadnienia. Następnie poświęcamy nieco miejsca problematyce zmiany instytucjonalnej — ważnemu tematowi badań nad organizacjami i instytucjami. Podrozdział odpowiadający na pytanie „kim jest aktor?” wskazuje na to, kto podejmuje działania, jak możliwe jest definiowanie „sprawcy”. W najnowszych badaniach dotyczących organizacji następuje wzrost zainteresowania podmiotem sprawczym, dlatego przedstawiamy kategorie przedsiębiorcy instytucjonalnego i pracy instytucjonalnej. Przechodzimy następnie do omówienia wpływu konstruktywizmu oraz zwrotu ku praktyce w teorii społecznej na badania nad organizacjami. Kolejne poruszone przez nas tematy to sprawa kultury organizacyjnej i zaufania w organizacjach — ważne problemy wielu badań nad organizacjami. Wprowadzenie zamyka krótkie przedstawienie zawartości całego tomu.

Nowy instytucjonalizm: typy i przemiany

Nowy instytucjonalizm to określenie obejmujące bardzo szeroką grupę perspektyw w ramach różnych dyscyplin w naukach społecznych. W najogólniejszym rozumieniu to podejście, w którym w centrum zainteresowania są instytucje społeczne jako kontekst działania aktorów społecznych. O ile główną cechą instytucji jest jej zobiektywizowany i zewnętrzny wobec aktorów charakter, a więc i ich

trwałość (Berger, Luckmann 2010), to badacze odwołujący się do nowego instytucjonalizmu bardzo często analizują problem zmiany instytucjonalnej. Liczba autorów i publikacji określanych jako tworzone w obrębie nowego instytucjonalizmu jest olbrzymia. Są one także bardzo różnorodne. Z tego powodu proponowane są różne kategoryzacje i typologie w ramach tego szerokiego nurtu. Najbardziej znana propozycja uporządkowania odmian nowego instytucjonalizmu zaproponowana była przez Halla i Taylor (1996), którzy wyróżnili jego trzy typy: racjonalnego wyboru, historyczny (porównawczy) oraz socjologiczny (w analizach organizacyjnych)¹. Odmianę trzecią — nowy instytucjonalizm w studiach nad organizacjami — scharakteryzować można za Greenwoodem i współpracownikami (Greenwood i in. 2008: 3) jako analizujący jednostki i organizacje nie jako racjonalnych aktorów, lecz jako aktorów poszukujących uprawomocnienia swoich działań i dopasowujących się do instytucjonalnego kontekstu.

Za fundujące ten nurt badań uważane są dwa artykuły opublikowane na przełomie lat 70. i 80., które doczekały się polskich tłumaczeń i zamieszczone zostały w zbiorze *Współczesne teorie socjologiczne* (Jasińska-Kania i in. 2006): *Organizacje zinstytucjonalizowane: struktura formalna jako mit i ceremonia* Meyera i Rowana (2006) oraz *Nowe spojrzenie na „żelazną klatkę”: instytucjonalny izomorfizm i racjonalność zbiorowa w polach organizacyjnych* DiMaggio i Powell (2006). Jest to podejście żywe i od ponad trzydziestu lat intensywnie rozwijane. Najistotniejsza zmiana w obrębie neoinstytucjonalnych studiów nad organizacjami dotyczy zmiany postrzegania aktora w relacji z instytucjami. Nastąpiło przejście od konceptualizowania aktora jako konformisty dostosowującego się do instytucji i odtworzającego porządek instytucjonalny do konceptualizowania akto-

¹ W polskiej literaturze dorobiliśmy się dwóch propozycji typologii nowego instytucjonalizmu. Michał Federowicz (2004: 65) podzielił go na cztery rodzaje: instytucjonalizm historyczny na gruncie nauk politycznych, instytucjonalizm racjonalnego wyboru, instytucjonalizm w ekonomii oraz instytucjonalizm socjologiczny. Według Grażyny Skąpskiej (1999) można mówić o dwóch nowych instytucjonalizmach: utylitarystycznym oraz kulturowo-politycznym.

ra jako agenta zmiany, kształtującego instytucje lub (często celowo) utrzymującego je przy życiu. Drugim przejściem, jakie można zauważyć, jest porzucenie założenia o ujednociających skutkach presji instytucjonalnych — teza o instytucjonalnym izomorfizmie (DiMaggio, Powell 2006) — i zwrócenie uwagi na różnorodność współwystępujących form instytucjonalnych — koncepcja logik instytucjonalnych (Friedland, Alford 1991).

W Polsce podejście nowego instytucjonalizmu odegrało wielką rolę w analizie transformacji ustrojowej (Kolasa-Nowak 2010). Jednak choć autorzy czerpali inspiracje również z neoinstytucjonalnych studiów nad organizacjami, odnosili się raczej do instytucjonalizmu historycznego. Ich zamierzeniem badawczym było wyjaśnienie makroprzemian państwa, gospodarki i wielkich grup społecznych. Analizowanymi aktorami byli dla nich państwo, elity, społeczeństwo, klasa średnia itp. (Pawlak 2013). Jednak poziom analizy charakterystyczny dla neoinstytucjonalnych badań nad organizacjami to poziom pośredni — nie całego społeczeństwa ani nie pojedynczej organizacji. Poszukiwania odpowiedniego ujęcia tego mezopoziomu trwały długo, ale od czasu przedstawienia przez DiMaggio i Powella w 1983 roku koncepcji pola organizacyjnego (DiMaggio, Powell 2006) stało się ono najzręczniejszym chwytającym kontekst zjawisk zachodzących między organizacjami.

Pole organizacyjne

Analiz organizacyjnych można dokonywać na wielu poziomach: od świata-systemu poprzez poziom społeczny, poziom samej organizacji do podsystemu danej organizacji (Scott 2008). Dla badaczy organizacji chcących uchwycić ich relację między sobą — to, co pomiędzy — poziom społeczny był zbyt ogólny i abstrakcyjny. Społeczeństwo jest bardzo szerokim, trudnym do skonkretyzowania kontekstem dla działania organizacji. Nie jest ona w nim tak po prostu zanurzona. Podejmowane więc były analizy populacji organizacji (katego-

rii organizacji tego samego typu czy o tych samych cechach) czy analizy danych branż. Jednak tego rodzaju sposób porządkowania rzeczywistości nie był wystarczający do głębszego zrozumienia procesów zachodzących pomiędzy organizacjami, gdy wchodzi w relacje z innymi aktorami organizacyjnymi, którzy przecież nie muszą należeć do tej samej populacji (przykład: przedsiębiorstwo wchodzące w interakcje z urzędem skarbowym) czy branży (przykład: korporacja w ramach realizacji swojej polityki społecznej odpowiedzialności biznesu wspierająca fundację). To jest właśnie zaletą koncepcji pola, że pozwala ona uchwycić przestrzeń relacji pomiędzy organizacjami (Wooten, Hoffman 2008).

DiMaggio i Powell (2006: 601) zdefiniowali pole organizacyjne jako „te organizacje, które łącznie stanowią rozpoznawalne obszary zinstytucjonalizowanego życia: kluczowych dostawców, konsumentów zasobów i produktów finalnych, agencje nadzoru oraz inne organizacje, które dostarczają podobnych usług i produktów”. Zatem pole jest układem otwartym (na pewno nie można nazwać go systemem), w ramach którego odnoszą się wzajemnie wobec siebie organizacje i uczestniczące w nich jednostki. Pole łączy w sobie organizacje z różnych porządków — umiejscowione w administracji publicznej, przedsiębiorstwa czy też organizacje niedziałające dla zysku — wytwarzając u jego uczestników uwspólnione systemy znaczeń (Scott 2008: 86). Jest to obszar zinstytucjonalizowanego życia, czyli relacje, kooperacja lub konflikty między organizacjami podlegają pewnym regułom, choć oczywiście często spór dotyczy właśnie tychże reguł.

Widoczna jest tu inspiracja pracami Pierre’a Bourdieu, który pole społeczne definiował jako „sieć albo konfigurację obiektywnych relacji między pozycjami. (...) Posiadanie zaś owej władzy (kapitału) określa dostęp do specyficznych korzyści, o które toczy się gra w danym polu. Jednocześnie uwarunkowania te wynikają z obiektywnych relacji pozycji zajmowanej wobec innych (relacji dominacji, podporządkowania, równoważności itp.)” (Bourdieu, Wacquant 2001: 78). Zatem temat władzy w danym polu, określania tego, co w nim jest prawomocne, oraz definiowania jego granic często przewija się w so-

cjologicznych badaniach nad organizacjami. Jednak nie jest zakładane na wstępie, że pole musi być przestrzenią konfliktu. Wyniki badań empirycznych konkretnych pól ukazują przeróżne wytworzone układy, w których również można spotkać kooperację aktorów. Zwykle pole powstaje wokół jakiejś kwestii, powodującej, że organizacje wchodzą ze sobą w relacje (Hoffman 1999). Organizacyjna reakcja na daną kwestię może być wysoko zinstytucjonalizowana, jak na przykład konieczność prowadzenia przez osoby prawne księgowości i wytworzone wokół tego pole związane z dostarczaniem usług i porad w zakresie księgowości oraz prawa podatkowego (Greenwood, Suddaby, Hinings 2002). Często dana kwestia „łącząca” organizacje ze sobą jest postrzegana jako nowa i relacje między organizacjami dopiero podlegają instytucjonalizacji, jak na przykład w reakcji na obecność w Polsce uchodźców (Łodziński, Szonert 2011; Pawlak 2013).

Instytucje społeczne analizowane na poziomie pola wykraczają poza obręb pojedynczej organizacji. Występują na obszarze pola, gdyż to ono określa ramy relacji między organizacjami. Pole organizacyjne, jak to ujęto w pierwszej pracy na jego temat, jest obszarem sił czy też presji formujących instytucje. Zjawisko przyjmowania w organizacjach należących do tego samego pola tych samych form instytucjonalnych DiMaggio i Powell (2006) określili izomorfizmem instytucjonalnym, który wynikać może: z przymusu — pewne organizacje mają władzę nad innymi w polu i te drugie dla uzyskania prawomocności muszą powielać zalegitymizowane instytucje; naśladownictwa — zwłaszcza w warunkach niepewności organizacje orientują się na inne w polu i powielają ich działania; norm — podzielanych przede wszystkim przez przedstawicieli profesji obecnych w różnych organizacjach pola. Pole organizacyjne jednak może być areną napięć i przestrzenią dla różnorodności, gdy obecni w nim aktorzy odnoszą się do doświadczeń z innych pól lub działają zgodnie z odmiennymi logikami instytucjonalnymi (Friedland, Alford 1991; Thornton, Ocasio, Lounsbury 2012). Z tego powodu pola organizacyjne — nawet te wysoko zinstytucjonalizowane — są dobrym poziomem badania zmiany instytucjonalnej.

Zmiana instytucjonalna

Zagadnienie zmiany jest jednym z centralnych tematów badań nad organizacjami i instytucjami. Przede wszystkim należy rozróżnić zmianę nieplanowaną, będącą wypadkową nieskoordynowanych działań wielu aktorów, od zmiany sterowanej, którą jeden aktor bądź ich koalicja pragnie osiągnąć.

Pierwszy przypadek zmiany instytucjonalnej wiąże się z paradoksem dotyczącym ładu społecznego, który od czasów Adama Smitha (2007) jest dobrze znany naukom społecznym, lecz który nadal przez wielu ludzi nie jest zaakceptowany. Ład społeczny jest tutaj wytwarzany spontanicznie i nikt za nim nie stoi. Aktorzy wchodząc ze sobą w interakcje, reprodukują instytucjonalne wzory współpracy. W ten sam sposób następuje również zmiana społeczna — jest to konsekwencja drobnych odchyłeń od wzorów działania, prowadzących do modyfikacji tych wzorów. Często jako metafora takiej zmiany pokazywana jest ewolucja organizmów żywych, które adaptując się do swoich nisz środowiskowych, różnicują się — następuje zmiana i podział gatunków.

Jednak taki mechanizm zmiany prowadzi niejednokrotnie, jak wykazali DiMaggio i Powell (2006), do paradoksalnego efektu: organizacje w danym polu upodabniają się do siebie, a nie różnicują. Jest to efekt działania izomorfizmu instytucjonalnego. Izomorfizm przymusu powoduje, że organizacje, chcąc uzyskać pracomocność, przyjmują wzory sankcjonowane przez aktorów posiadających w danym polu władzę. Izomorfizm mimetyczny jest mechanizmem ujawniającym się w sytuacji niepewności: organizacje i jednostki naśladują tych, którzy w ich mniemaniu odnieśli sukces, i do nich upodabniają swoje działania. Wreszcie izomorfizm normatywny wiąże się z normami podzielanymi przez obecnych w różnych organizacjach profesjonalistów. Przedstawiciele grup zawodowych posiadają, wzmocnione przez wymogi formalnej edukacji, wyobrażenia, „jak to powinno się robić”, i w związku z tym organizacje, dla których pracują, przyjmują podobne praktyki.

Zmiana w danym polu organizacyjnym może być spowodowana nie tylko przez stopniowe modyfikacje związane z mechanizmem izomorfizmu instytucjonalnego. Często zmiana instytucjonalna wynika z zewnętrznych i gwałtownych dla pola organizacyjnego przyczyn. Greenwood, Suddaby i Hinings (2002) zaproponowali schemat analityczny, nazwany przez nich nieizomorficznym, pozwalający ująć etapy zmiany następujące po wstrząsie instytucjonalnym. Wstrząsy dla pola organizacyjnego mają różnoraki charakter. Dla badacza organizacji interesujące są jako czynnik wywołujący destabilizację w układzie społecznym i w konsekwencji zmianę. Autorzy wymieniają trzy podstawowe typy wstrząsów: technologiczny, legislacyjny i społeczny. W przypadku wstrząsu technologicznego przyczyną zmiany jest pojawienie się innowacji technicznej istotnej dla danego pola organizacyjnego — np. wprowadzenie maszyn do pisania w pracy biur. Wstrząs legislacyjny to zmiana ważnych regulacji określających funkcjonowanie danego pola organizacyjnego — np. w polu organizacji zapewniających ochronę i pomoc uchodźcom w naszym kraju takim wstrząsem była zmiana Ustawy o pomocy społecznej przydzielająca ważne obowiązki powiatowym centrům pomocy rodzinie (Pawlak 2013); w przypadku pola dwujęzyczności — wprowadzenie przepisów dopuszczających podwójne nazewnictwo miejscowości zamieszkałych przez mniejszości narodowe (zob. Łodziński w tym tomie). Wstrząs o charakterze społecznym jest skutkiem przemian poziomu makro zewnętrznych wobec danego pola. Doniosłym przykładem takiego wstrząsu, który doprowadził do przemian w każdym polu w Polsce, był upadek komunizmu.

Transformacja ustrojowa w naszym kraju najczęściej analizowana była z perspektywy instytucjonalnej (Kolasa-Nowak 2010). Była ona zmianą instytucji poziomu konstytucyjnego i określających działania w ramach wszystkich pól organizacyjnych. Wiele pól zostało na jej skutek dopiero wykreowanych.

Zmiana instytucjonalna może być również skutkiem celowej interwencji aktorów społecznych. Można mówić w tym wypadku o paradoksie wynikającym z zakorzenienia inicjatorów zmiany: skoro instytucje określają nasze działania, to jak możemy działać, aby te in-

stytucje zmienić? Jednak późnonowoczesny, wysoko zorganizowany świat to miejsce, gdzie interwencja w kształt instytucji jest podejmowana bezustannie. Obowiązuje imperatyw zmiany — organizacje regulujące życie społeczne nieustannie zmieniają instytucjonalne warunki działania innych aktorów. Barbara Czarniawska (2010: 161) pisze o kompulsywnym powtarzaniu reorganizacji, a Nils Brunsson (2009) o rutynizowaniu reform. Aktorzy posiadający w danym polu władzę mogą zmieniać regulacje, wywołując wstrząsy legislacyjne i popychając uczestników pola poszukujących prawomocności do zmiany za pośrednictwem izomorfizmu przymusu. Jednak, aby zrozumieć zmianę instytucjonalną celowo wywoływaną przez aktora, trzeba najpierw odpowiedzieć sobie na pytanie: kim jest ów aktor społeczny?

Kim jest aktor

Studia nad organizacjami pozostają pod silnym wpływem tradycji weberowskiej, dla której założenie indywidualizmu metodologicznego ma pierwszorzędne znaczenie. Społeczeństwo składa się z jednostek, które działają, a więc mają intencje, motywacje i cele realizowane w odniesieniu do innych jednostek, we współpracy lub konflikcie z nimi. Aktor społeczny jest zdolny do działania, czyli jest odrębny, refleksyjny, formułuje swoje cele. Już w przypadku jednostki ludzkiej jest to konstrukcja o charakterze paradoksalnym. Wyodrębnienie jednostki jako bytu biologicznego wydaje się dosyć oczywiste, jednak konsekwencje dla nauk społecznych już tak oczywiste nie są. Jednostka — indywiduum jest również konstruktem i pewnego rodzaju uproszczeniem. Jak podkreślał Norbert Elias (2008), przeciwstawianie teorii koncentrujących się na jednostkach i na całości społeczeństwa nie ma sensu, gdyż te wzajemnie się dopełniają. Zatem jednostka to konstrukt, który pojawił się w określonym momencie historii, a indywidualizacja jest jednym z aspektów procesu modernizacji.

Człowiek to *homo agens institutionalist*, czyli istota działająca, ale definiowana przez swój kontekst instytucjonalny (Chmielewski 2011). W instytucjonalnych studiach nad organizacjami aktor początkowo konceptualizowany był przede wszystkim jako odbiorca reguł (*rule-taker*), czyli konformista poszukujący uprawomocnienia i adaptujący się do instytucjonalnego otoczenia. Drugą skrajnością jest konceptualizowanie, charakterystyczne dla podejść akcentujących racjonalizm aktorów, aktora jako dawcy reguł (*rule-maker*), kształtującego instytucjonalne warunki dla swego działania. Są to jednak zbyt uproszczenia. Marks (2011: 104) zagadnienie to ujął w sposób następujący: „Ludzie sami tworzą swoją historię, ale nie tworzą jej dowolnie, nie w wybranych przez siebie okolicznościach, lecz w takich, w jakich się bezpośrednio znaleźli, jakie zostały im dane i przekazane”. Te okoliczności rozumieć należy właśnie jako kontekst instytucjonalny. Wyłania się w ten sposób trzeci sposób, w jaki można postrzegać aktora — jako tkwiącego w nieodzownym związku z instytucjami. Aktor i instytucje wzajemnie siebie stanowią. Reguły instytucjonalne muszą być odgrywane przez aktorów, lecz ci poprzez swoje działania nieustannie je wytwarzają i odtwarzają (Jackson 2010).

W badaniach nad organizacjami interesujący jednak jest szczególnie rodzaj aktora społecznego, jakim jest organizacja. Jest ona konstruktorem — tworem wytworzonym przez ludzi — ale o rzeczywistych konsekwencjach. Co konstytuuje takiego aktora? Musi mieć on swoje interesy, preferencje, cele, a także tożsamość (Jackson 2010). Zatem nie każda osoba prawna automatycznie jest aktorem społecznym. Aktorem organizacja dopiero się staje — podobnie jak człowiek w konkretnym kontekście historycznym stał się jednostką. Pokazują to na przykład badania nad uniwersytetami (Krücken, Meier 2006) lub organizacjami dobroczynnymi (Hwang, Powell 2009). Następuje ekspansja organizacji na cały świat (Meyer, Bromley 2013): uniwersytet przestaje być wspólnotą uczonych i studentów, a staje się organizacją z działem marketingu, dbającą o swój wizerunek publiczny zależny od miejsca w rankingach i wskaźników takich jak np. zatrudnialność absolwentów (zob. Pacuska w tym tomie); organizacje

dobroczynne zatrudniają personel wyspecjalizowany w pozyskiwaniu środków, negocjowaniu z instytucjonalnymi darczyńcami, budujący plany strategiczne i wprowadzający wzory zarządzania charakterystyczne dla biznesu — to zupełnie inny typ działania zbiorowego niż akcyjna, nisko skoordynowana, bezpośrednia pomoc potrzebującym.

Aktor stawia cele dla swojego działania. Czasem cele te wymagają wpłynięcia na instytucjonalny kontekst działania. Co cechuje aktora będącego w stanie świadomie wpływać na kształt instytucji? Dociekania na ten temat angażują dużą część badań w nurcie instytucjonalizmu, w obrębie którego następuje coraz większa „emancypacja aktora” (Federowicz 2004: 141).

Wzrost znaczenia aktora — *institutional entrepreneur* i *institutional work*

Zmiana instytucjonalna nie dokonuje się sama. Jak zauważył Paul J. DiMaggio (1988: 10), część teorii instytucjonalnej (i szerzej — socjologicznej) przepełniona jest metafizycznym patosem, który cechuje chroniczne użycie strony biernej czasownika; lub gdy nawet używana jest strona czynna, jako podmioty wstawiane są rzeczowniki o tak szerokim polu odniesienia, iż ich znaczenie w rzeczywistości jest puste. Przykładem mogą być twierdzenia takie jak „instytucjonalne mity są wysoko zinstytucjonalizowane” lub „ pewne elementy strukturalne organizacji są społecznie uprawomocnione”². Za instytucjonalizacją zawsze stoją konkretni aktorzy społeczni, chociaż poprzez eksternalizację jej efekty często odbierane są jako zewnętrzne obiekty o niespołecznym pochodzeniu (Berger, Luckmann 2010). Jak wskazują wyniki badań empirycznych nad

² Na podobne zjawisko zachodzące w polskiej socjologii w kontekście socjologii narodu wskazywał Jarosław Kiliński (2004: 70), pisząc o „socjologii się” — np. „naród wytworzył się, ukształtował się”.

zmianą instytucjonalną, bardzo często nie jest ona tylko niezamierzoną konsekwencją wynikającą z kumulacji różnych działań aktorów, ale stoją za nią agenci zmiany, którzy celowo starają się wpłynąć na kształt instytucji. DiMaggio (1988: 14) proponował określać ich jako przedsiębiorców instytucjonalnych (*institutional entrepreneurs*)³. Jego zdaniem nowe instytucje powstają, gdy przedsiębiorcy instytucjonalni, posiadając odpowiednie zasoby, dostrzegają w nich okazję do realizacji wysoko przez siebie cenionych interesów.

Jednak aktorzy społeczni nie tylko w sposób świadomy tworzą instytucje. Kolejny ważny wniosek z dotychczasowego dorobku studiów instytucjonalnych mówi nam, że instytucje nie trwają samą swą siłą, ale dzięki zabiegom aktorów zainteresowanych ich utrzymaniem. Nawet jeżeli instytucje jawią się jako rzeczywistość zewnętrzna wobec ludzi (niespołeczna), to mają swych świadomych obrońców, którzy zabiegają o to, aby ich kształt pozostał niezmieniony. Podobnie deinstytucjonalizacja jest bardzo częstym wynikiem zamierzonego działania aktorów. Co więcej, te trzy możliwe rodzaje wpływania na kształt instytucji pozostają we wzajemnym połączeniu: aby stworzyć nową instytucję, bywa, że trzeba zniszczyć inną (dokonać deinstytucjonalizacji); aby utrzymać instytucję, należy walczyć z tymi, którzy chcą ją zniszczyć lub zastąpić inną.

Krytycy koncepcji przedsiębiorcy instytucjonalnego zauważali, iż jest on w niej przedstawiany w nadzbyt heroiczny sposób i w gruncie rzeczy nie wyjaśnia tego, jak aktor wpływa na instytucje, gdyż nie wiadomo, jakimi zasobami i atrybutami do tego przydatnymi dysponuje. Ich opis jest zbyt mglisty i przez to pozbawiony wartości eksplanacyjnej (Meyer 2006). Neil Fligstein pisał o kompetencji spo-

³Przekład tego terminu na język polski nastrocza pewnych kłopotów. „Przedsiębiorca instytucjonalny” może brzmieć nieco dziwnie, ale zdecydowaliśmy się pozostać przy tym dosłownym tłumaczeniu. Inne możliwości to „przedsiębiorczy innowator strategiczny” (Gąciarz 2004: 50) lub „inicjator instytucjonalnej zmiany” wzorowane na tym, jak przełożony przez Olgę Siarę został termin „moral entrepreneur” w książce Howarda S. Beckera *Outsiderzy. Studia z socjologii dewiacji* (2012).

łecznej (*social skill*) potrzebnej do wpływania na innych uczestników pola organizacyjnego w celu przekształcania instytucji (2009). Podkreślana jest tutaj przede wszystkim zdolność do mobilizowania koalicji, perswazji, przekładania interesów jednostkowych tak, aby odbierane były jako zgodne z interesem przedsiębiorcy instytucjonalnego.

Od kilku lat duże zainteresowanie badaczy organizacji przywiązuje się do koncepcji pracy instytucjonalnej (*institutional work*)⁴, którą Thomas B. Lawrence i Roy Suddaby (2006: 216) zdefiniowali jako „celowe działanie zmierzające do tworzenia, utrzymywania lub niszczenia instytucji”. W tym ujęciu akcentowane jest uwikłanie aktorów pracujących nad instytucjami w złożone sieci zależności — ich zakorzenienie — oraz wysiłek (*effort*) wkładany w praktyki społeczne związane z tworzeniem, utrzymywaniem lub niszczeniem instytucji. Oczywiście próby świadomego przerabiania instytucji mają również swoje nieoczekiwane konsekwencje (Pawlak 2011).

Wzrost znaczenia aktora i analiz zmiany instytucjonalnej celowo wywoływanej przez jednostki i organizacje spowodował w badaniach nad organizacjami zwrot ku zainteresowaniu sprawczością. Aktor nie jest rozumiany już tylko jako odbiorca reguł, konformista dostosowujący się do swojego środowiska instytucjonalnego. Przeprowadzone są dociekania dotyczące tego, jak aktor wpływa na swoje otoczenie instytucjonalne. Aby uchronić się przed skrajnością oferowaną przez perspektywę teorii racjonalnego aktora, gdzie jest on dawcą reguł, rozważana jest sytuacja sprawczości zakorzenionej (*embedded agency*) (Battilana, d’Aunno 2009). Zatem podkreślić jeszcze raz należy wzajemne konstytuowanie się aktorów i instytucji. Jest to model o cechach paradoksalnych, jednak pozwalający lepiej zrozumieć działania aktorów i ich wpływ na instytucje społeczne.

⁴Barbara Czarniawska (zob. jej artykuł w tym tomie) proponuje użycie terminu „przeróbka instytucji”. My jednak wolimy dosłowny przekład.

Konstruktywizm i zwrot ku praktyce w badaniach nad organizacjami

Rzeczywistość społeczna — przedmiot badań socjologii — tworzona jest przez działających i komunikujących się ze sobą ludzi (Berger, Luckmann 2010). Organizacje w świecie późnej nowoczesności są trwałym elementem doświadczenia ludzkiego. Są wszędzie i zdecydowana większość aktywności człowieka odbywa się wewnątrz lub za pośrednictwem organizacji. Organizacje, tak ważne dla naszego życia, są konstruktami. Ostatecznie działają ludzie z krwi i kości, jednak nie byłoby oni w stanie utrzymać obecnej złożoności cywilizacji bez narzędzia, jakim jest organizacja. Jak podkreślał Weber (2002: 166), bez biurokratycznego administrowania „możliwość nowoczesnej egzystencji skończyłaby się dla wszystkich, poza posiadaczami środków zaopatrzenia w żywność (chłopami)”. Zatem organizacja jest to konstrukt o realnych konsekwencjach.

Barbara Czarniawska (2003: 129) proponuje rozumieć konstrukcję jako „proces, w którym coś budowane jest z istniejących materiałów”. Aktorzy nie kształtują rzeczywistości społecznej w sposób dowolny, a raczej składają ją z dostępnych elementów. To budowanie odbywa się w dużej mierze w procesie komunikacji z innymi. Gdy ludzie tworzą swoje narracje o organizacjach, używają języka, który jest im dany (Czarniawska 1997). Muszą dokonywać tego zgodnie z kulturowo utrwalonymi wzorami budowania opowieści, gramatyką i zastanym zasobem słownikowym. Ktoś mógłby socjologom stosującym perspektywę narracyjną w badaniach nad organizacjami (czy też jak woli Barbara Czarniawska — nad organizowaniem — zob. Karolina J. Dudek w tym tomie) zarzucić, że to przecież tylko „gadanie”. Jednak „gadanie” ma przecież materialną podstawę — emisja głosu jest aktem fizjologicznym organizmu ludzkiego. Natomiast język i dyskurs pozostawiają po sobie wiele materialnych śladów — inskrypcji. W końcu tekst musi być w jakiś sposób zmaterializowany — np. jako książka. Dalej, wypowiedzi performatywne (Austin 1993) to rodzaj działania — dzięki nim przekształcana jest rzeczywistość. Wreszcie, wszelkim innym działaniom człowieka towarzyszy mowa — dzięki

„gadaniu” ludzie są w stanie wyjaśniać sobie znaczenia związane z tymi działaniami oraz wspólnie je podejmować (Czarniawska 2008).

W badaniach nad organizacjami odcisnął się obecny szerzej w naukach społecznych tzw. zwrot ku praktyce (*practice turn*), czyli odejście od zainteresowania systemami, strukturami i dychotomią podmiot-przedmiot do skupienia namysłu teoretycznego na ucieleśnionych i materialnie zapośredniczonych układach ludzkiej aktywności zorganizowanej wokół podzielanego praktycznego znaczenia (Schatzki 2001: 2). Jest to odejście od zainteresowania bytami na rzecz zainteresowania procesami. Zbyttno koncentrując się na wynikach działań człowieka, badacze mogą przyczynić się do ich reifikacji. Instytucje społeczne istnieją jako konstrukty dzięki temu, że ludzie je ciągle w swym działaniu, poprzez swoje praktyki, odtwarzają. Podobnie jest z organizacjami — to, że istnieją, jest wynikiem szczególnego rodzaju działania, jakim jest organizowanie. Jednak nauki o organizacji, rysując swoje diagramy i definiując organizacje, przyczyniają się do utrwalenia takiego obrazu świata.

Nauczanie o organizacjach wywiera na organizacje niebagatelny wpływ. W końcu ekspansja organizacji związana jest ze wzrostem liczby wykształconych i wykonujących profesje (Meyer, Bromley 2013). Menedżerowie kształceni są na studiach z zarządzania przez badaczy organizacji. Zachodzi tu intrygująca zwrotność. Otwarte pozostaje pytanie, czy trend konstruktywistyczny, torując sobie drogę wśród badaczy, przebiega do umysłów ich studentów i dostarcza sposobu postrzegania świata przyjętego również przez menedżerów i wykwalifikowanych pracowników organizacji.

Kultura organizacyjna

Dla zrozumienia zjawisk zachodzących w organizacjach kluczowe jest uwzględnienie pojęcia kultury organizacyjnej. Spopularyzowane w latach 80. i 90. XX wieku przez autorów takich jak Peters i Waterman (1982), Deal i Kennedy (1982) czy Schein (1992), weszło

już dziś do głównego dyskursu teoretyków i praktyków organizacji. Niezależnie od wyboru konkretnej definicji — współczesna literatura oferuje ich dziesiątki lub nawet setki — kultura organizacji jawi się jako jedna z zasadniczych sił, które kształtują obserwowalne fenomeny, wychwytywane przez narzędzia badaczy organizacji. Kultura organizacyjna jest jednocześnie tworzywem i siłą tworzącą, kształtuje struktury instytucjonalne, a jednocześnie także postawy i zachowania aktorów. Równolegle jest zaś przez nie zmieniana — w tym sensie jako koncept teoretyczny staje pomiędzy działającym podmiotem a instytucją i stanowi pomost, poprzez który działania aktorów tworzą instytucje, a instytucje warunkują aktorów.

Paralelnie wobec rosnącego zainteresowania kulturą poszczególnych organizacji narasta także zainteresowanie kulturami narodowymi, postrzeganymi jako źródło wartości i przekonań pojawiających się także w organizacjach. Kultura japońska i kultura Toyoty są traktowane niemal jako synonimy, analogicznie kultura Boscha i niemiecka, LG i koreańska... przykłady można mnożyć. W rzeczywistości relacja między kulturami narodowymi a charakterystycznymi dla danej organizacji jest dużo bardziej skomplikowana. W dzisiejszym, zglobalizowanym świecie organizacji biznesowych powiązania międzynarodowe pozwalają na zjawiska takie, jak pochodzący z Włoch prezes niemieckiej firmy mającej siedzibę w Polsce — jak określić wówczas dominującą w danej organizacji kulturę? Lub też wykupienie przez założoną w Szwecji firmę organizacji niemieckiej i zaludnienie jej czeskimi menedżerami w słowackim oddziale. Z takimi i podobnymi paradoksami zderzają się nie tylko badacze i teoretycy, ale przede wszystkim praktycy organizacji, próbujący szukać wiedzy naukowej do zrozumienia otaczającej ich rzeczywistości.

Nie tylko organizacje biznesowe stanowią interesujący przedmiot dla badaczy kultury organizacji. Już ponad dwadzieścia lat temu P. Drucker opublikował swoją bestsellerową książkę *Zarządzanie organizacją pozarządową* (1992), w której mocny nacisk kładzie na elementy tożsamości organizacyjnej, takie jak misja i wartości. Współczesne przeplatanie się także form prawnych organizacji i relacje między nimi powodują konieczność analizy wszelkich organizacji

w myśl pryncypiów opisanych przez Deala i Kennedy'ego — wystarczy spojrzeć na fundacje powstające przy firmach dla realizacji ich polityki CSR (*corporate social responsibility* — społecznej odpowiedzialności biznesu), czy też stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą o wartości liczonej w milionach. Wszędzie tam, gdzie pojawiają się organizacje, pojęcie kultury staje się kluczowe dla zrozumienia zachodzących w nich procesów. Odnoszą się do tego także autorzy tekstów niniejszego tomu — od analiz postaw pracowników w warunkach zmiany aż po refleksję nad problematyką mobbingu, wszędzie pojawiają się echa lub wręcz bezpośrednie nawiązania do wątków kultury organizacyjnej.

Zaufanie

Piotr Sztompka (2007: 33) napisał o zaufaniu, że stanowi ono „smar, oliwiający międzyludzkie relacje”. Ta niezwykle celna metafora zadomowiła się już w polskiej socjologii, podkreślając rolę tematyki zaufania zarówno w teoretycznych, jak i empirycznych ujęciach relacji międzyludzkich. Również autorzy prac zawartych w niniejszej publikacji mocno akcentują ten wątek. Jest to tym bardziej istotne, że Polska — jak wiadomo z licznych raportów — lokuje się bardzo nisko, jeżeli chodzi o uogólniony kapitał zaufania. Wielu badaczy przekonuje, iż efektami tego deficytu są znaczące utrudnienia funkcjonowania instytucji i organizacji w naszym społeczeństwie, a także obniżające skuteczność rynku wysokie koszty transakcyjne.

Analiza zaufania z punktu widzenia neoinstytucjonalnego jest tym bardziej interesująca, że umożliwia spojrzenie na znacznie bardziej złożone układy relacji między aktorami niż tylko badanie relacji pomiędzy jednostkami. Badacze instytucji mogą opisywać relacje zaufania między organizacjami, wewnątrz organizacji, między częścią jednej organizacji a inną całą organizacją — a to tylko początek listy możliwych permutacji. Jeszcze ciekawszym przypadkiem będą relacje zaufania zapośredniczonego — na przykład poprzez in-

stytucje certyfikujące, dysponujące kapitałem wiarygodności w danym polu organizacyjnym. Przykład upadku firmy audytorskiej Arthur Andersen z początku naszego wieku, w wyniku kryzysu Enronu, albo świeższy kryzys rynku kredytów subprime, który w błyskawicznym tempie rozlał się na cały świat, dowodzą nośności pojęcia zaufania i ogromnych możliwości eksplanacyjnych, jakie za sobą ono niesie.

Zawartość tomu

Niniejszy tom jest owocem obrad grupy tematycznej „Instytucje i organizacje: Przekraczanie paradygmatów w badaniach nad organizacjami” zorganizowanej w ramach XV Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego w Szczecinie przez jego redaktorów i autorów niniejszego wprowadzenia. Lista autorów zamieszczonych artykułów została poszerzona o dwa nazwiska: Barbary Czarniawskiej i Sławomira Łodzińskiego. Układ zawartych w tomie artykułów sporządzony został zgodnie z następującą logiką płynnych przejść pomiędzy tematami: od pracowników organizacji, poprzez organizacje sektora publicznego, organizacje pozarządowe, po organizacje akademickie.

Pierwsze trzy prace (Witolda Nowaka, Piotra Pilcha i Jolanty Arcimowicz) dotyczą pracowników organizacji. Witold Nowak prowadzi rozważania dotyczące reakcji pracowników na zmianę w zatrudniającej ich organizacji. Piotr Pilch przedstawia pochodzące z różnych dyscyplin naukowych ujęcia teoretyczne i wyniki badań nad zjawiskiem mobbingu, czyli gnębienia pracowników przez kolegów lub przełożonych. Artykuł Jolanty Arcimowicz dotyczy szczególnej grupy pracowników, jaką jest kadra administracji publicznej. Autorka zastanawia się, jaki model administracji publicznej rozwija się w Polsce od 1989 roku: czy jest mu bliżej do weberowskiej biurokracji czy do nowego zarządzania publicznego (*new public management*). Konkluzja artykułu mówi, iż wytwarza się w naszym kraju swoista forma pośrednia.

Poprzez artykuł Jolanty Arcimowicz następuje płynne przejście do zagadnień związanych z organizacjami obecnymi w sektorze publicznym (Jolanta Arcimowicz, Sławomir Łodziński, Tomasz Piróg). Zgodnie z tytułową tezą niniejszego tomu nie jest możliwe badanie zjawisk wewnątrz organizacji bez rozważania tego, co dzieje się pomiędzy organizacjami. Zrozumienie sytuacji urzędników administracji publicznej nie jest możliwe bez wglądu na relacje między ich urzędami. Sławomir Łodziński w swoim artykule opisuje, jak wokół przepisów dotyczących użycia języka mniejszości narodowych wyrosło pewne pole organizacyjne. Obecni w nim aktorzy to przede wszystkim organizacje zrzeszające członków mniejszości i jednostki samorządu lokalnego poziomu gminy, które podejmują decyzje związane z wprowadzeniem podwójnego nazewnictwa oraz języka mniejszości jako pomocniczego. W polu dwujęzyczności następuje instytucjonalizacja stosowania języka mniejszości narodowych. Kategoria pola organizacyjnego stosowana jest również w artykule Tomasza Piroga, który analizuje relacje między samorządem lokalnym a działającymi na jego terenie organizacjami pozarządowymi. Jest to bardzo interesujący przykład na to, jak teoria instytucjonalna może być przydatna w rozważaniach na temat społeczeństwa obywatelskiego. Pozwala ona na dostrzeżenie rzeczywistych zjawisk zachodzących wewnątrz i pomiędzy organizacjami działającymi nie dla zysku bez wprowadzania zbędnego patosu rozważań o wspólnotcie.

Podobnie poprzez tekst Tomasza Piroga następuje przejście do artykułów koncentrujących się na problematyce organizacji obecnych w III sektorze (Tomasz Piróg, Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka, Agnieszka Kaim). Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka przedstawia rozważania dotyczące roli zaufania w działalności organizacji nastawionych na cele społeczne. Agnieszka Kaim dokonuje analizy materiału empirycznego dotyczącego problematyki współpracy między organizacjami pozarządowymi. Oba te artykuły dostarczają interesujących wniosków dotyczących relacji między organizacjami sektora non profit.

Trzy ostatnie artykuły zamieszczone w tym tomie dotyczą problematyki organizacyjnej szkolnictwa wyższego (Maria Pacuska, Ka-

rolina Dudek, Barbara Czarniawska). Maria Pacuska bardzo skrupulatnie analizuje, w jaki sposób uczelnie w Polsce, badając sukces na rynku pracy swych absolwentów, dokonują samoanalizy. Zatrudnialność jest jednym z obszarów, w których można mierzyć skuteczność kształcenia. Stosowanie tego wskaźnika przez polskie uczelnie wynika z szerszych procesów przemiany uniwersytetów w aktorów organizacyjnych stosujących kwantyfikowalne miary swej efektywności. Podobny problem, choć z zastosowaniem skrajnie odmiennej metodologii, podjęty jest przez Karolinę J. Dudek badającą pierwsze doświadczenia zawodowe absolwentów polskiej wiodącej uczelni ekonomicznej. Artykuł Dudek wprowadza czytelnika w metodę narracyjnych badań nad organizowaniem. Zamykający tom artykuł autorstwa Barbary Czarniawskiej — klasyka wspomnianego podejścia — również dotyczy instytucji akademickich. Odwołując się do koncepcji pracy instytucjonalnej / przeróbki instytucji (*institutional work*) autorka pokazuje, że nie jest ona łatwa do wykonania. Ilustracjami dla jej tezy są przykłady takie jak London School of Economics czy Institute for Advanced Study.

Literatura

- Austin John L. (1993) *Mówienie i poznawanie: rozprawy i wykłady filozoficzne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Battilana Julie, d'Aunno Thomas (2009) *Institutional work and the paradox of embedded agency* [w:] Thomas. B. Lawrence, Roy Suddaby, Bernard Leca, red., *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 31–58.
- Becker Howard S. (2009) [1966] *Outsiderzy. Studia z socjologii dewiacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Berger Peter L., Luckmann Thomas (2010) [1966] *Społeczne tworzenie rzeczywistości: Traktat z socjologii wiedzy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bourdieu Pierre, Wacquant Loïc J. D. (2001) [1992] *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Warszawa: Oficyna Naukowa.

- Brunsson Nils (2009) *Reform as Routine: Organizational Change and Stability in the Modern World*. Oxford: Oxford University Press.
- Chmielewski Piotr (2011) *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Czarniawska Barbara (2003) *Social Constructionism and Organization Studies* [w:] Robert Westwood, Stewart Clegg, red., *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies*. Malden, Oxford, Melbourne, Berlin: Blackwell Publishing, s. 128–139.
- Czarniawska Barbara (1997) *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*. Chicago: University of Chicago Press.
- Czarniawska Barbara (2008) *A Theory of Organizing*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.
- Czarniawska Barbara (2010) *Trochę inna teoria organizacji: Organizowanie jako konstrukcja sieci działań*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Deal Terrence, Kennedy Allan (1984) *Corporate cultures: the rites and rituals*. New York: Perseus Books Publishing.
- DiMaggio Paul J. (1988) *Interest and Agency in Institutional Theory* [w:] Lynne G. Zucker, red., *Institutional Patterns and Organizations*. Cambridge: Ballinger Publishing Company, s. 3–21.
- DiMaggio Paul J., Powell Walter W. (2006) [1983] *Nowe spojrzenie na „żelazną klatkę”: instytucjonalny izomorfizm i racjonalność zbiorowa w polach organizacyjnych* [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M. Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski, wyb. i opr., *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 600–612.
- Drucker Peter F. (1995) *Zarządzanie organizacją pozarządową*. Warszawa: Fundusz Współpracy, Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO.
- Durkheim Émile (1968) [1895] *Zasady metody socjologicznej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Elias Norbert (2008) [1987] *Społeczeństwo jednostek*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Federowicz Michał (2004) *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*. Warszawa: IFIS PAN.
- Fligstein Neil (2009) [2001] *Kompetencje społeczne i teoria pola* [w:] Aleksander Manterys, Janusz Mucha, red., *Nowe perspektywy teorii socjologicznej. Wybór tekstów*. Kraków: Zakład Wydawniczy NOMOS, s. 273–300.
- Friedland Roger, Alford Robert R. (1991) *Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions* [w:] Walter W. Powell,

- Paul J. DiMaggio, red., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, London: The University of Chicago Press, s. 232–263.
- Łączarz Barbara (2004) *Instytucjonalizacja samorządności. Aktorzy i efekty*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Greenwood Royston, Oliver Christine, Sahlin Kerstin., Suddaby Roy (2008) *Introduction* [w:] Royston Greenwood, Christine Oliver, Kerstin, Sahlin, Roy Suddaby, red., *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, s. 1–46.
- Greenwood Royston, Suddaby Roy, Hinings Christopher R. (2002) *Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields*. „Academy of Management Journal”, 45(1), s. 58–80.
- Hall Peter A., Taylor Rosemary C. (1996) *Political Science and the Three New Institutionalisms*. „Political Studies”, 44(5), s. 936–957.
- Hoffman Andrew J. (1999) *Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the U.S. Chemical Industry*. „Academy of Management Journal”, 42(4), s. 351–371.
- Hwang Hokyū, Powell Walter W. (2009) *The rationalization of charity: The influences of professionalism in the nonprofit sector*. „Administrative Science Quarterly”, 54(2), s. 268–298.
- Jackson Gregory (2010) *Actors and Institutions* [w:] Glenn Morgan, John L. Campbell, Colin Crouch, Ove Kaj Pedersen, Richard Whitley, red., *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*. Oxford: Oxford University Press, s. 63–86.
- Jasińska-Kania Aleksandra, Nijakowski Lech M., Szacki Jerzy, Ziółkowski Marek, wyb. i opr. (2006) *Współczesne teorie socjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kilias Jarosław (2004) *Wspólnota abstrakcyjna: Zarys socjologii narodu*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kolasa-Nowak Agnieszka (2010) *Zmiana systemowa w Polsce w interpretacjach socjologicznych*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Krücken Georg, Meier Frank (2006) *Turning the university into an organizational actor* [w:] Gili S. Drori, John W. Meyer, Hokyū Hwang, red., *Globalization and Organization: World Society and Organizational Change*. Oxford: Oxford University Press, s. 241–257.

- Lawrence Thomas B., Suddaby Roy (2006) *Institutions and Institutional work* [w:] Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence, Walter R. Nord, red., *The SAGE Handbook of Organization Studies, 2nd Edition*. London: SAGE Publications, s. 215–254.
- Łodziński Sławomir, Szonert Marek (2011) *Polityka uchodźcza w Polsce. Ewolucja „pola uchodźczego” w latach 1990–2011*. „Studia Migracyjne — Przegląd Polonijny”, 37(4), s. 165–188.
- Marks Karol (2011) [1869] *18 brumaire’a Ludwika Bonaparte*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Meyer John W., Bromley Patricia (2013) *The Worldwide expansion of „Organization”*. „Sociological Theory”, 31(4), s. 366–389.
- Meyer John W., Rowan Brian (2006) [1977] *Organizacje zinstytucjonalizowane: struktura formalna jako mit i ceremonia* [w:] Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M. Nijakowski, Jerzy Szacki, Marek Ziółkowski, wyb. i opr., *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 1. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 583–599.
- Meyer Renate E. (2006) *Visiting relatives: Current developments in the new sociology of knowledge*. „Organization”, 13(5), s. 725–738.
- Pawlak Mikołaj (2011) *Unintended Consequences of Institutional Work* [w:] Adriana Mica, Arkadiusz Peisert, Jan Winczorek, red., *Sociology and the Unintended. Robert Merton Revisited*. Frankfurt am Main, Bern, Bruxells, New York, Oxford, Warszawa, Wien: Peter Lang, s. 355–370.
- Pawlak Mikołaj (2013) *Organizacyjna reakcja na nowe zjawisko: Szkoły i instytucje pomocowe wobec uchodźców w Polsce po 2004 r.* Warszawa: IP-SiR UW.
- Peters Thomas J., Waterman Robert H. (2000) *Poszukiwanie doskonałości w biznesie*. Warszawa: Medium.
- Schatzki Theodore R. (2001) *Introduction: Practice Theory* [w:] Theodore R. Schatzki, Karin Knorr Cetina, Eike von Savigny, red., *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London, New York: Routledge, s. 1–14.
- Scott W. Richard (2008) *Institutions and Organizations. Ideas and Interests. Third Edition*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Skąpska Grażyna (1999) *Neoinstytucjonalizm* [w:] *Encyklopedia Socjologii K–N*. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 323–327.
- Schein Edgar H. (1992) *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed.* San Francisco: Jossey Bass.

- Smith Adam (2007) [1776] *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Srokowski Łukasz (2011) *Zmienić myślenie o firmie: Zarządzanie kulturą organizacyjną w Polsce*. Warszawa: Poltext.
- Sztompka Piotr (2003) *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Thornton Patricia H., Ocasio William, Lounsbury Michael (2012) *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford: Oxford University Press.
- Weber Max (2002) [1922] *Gospodarka i społeczeństwo*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wooten Melissa, Hoffman Andrew J. (2008) *Organizational Fields: Past, Present and Future* [w:] Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby, Kerstin Sahlin, red., *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles, London, New Dehli, Singapore: SAGE Publications, s. 130–147.