

מודלים תרבותיים של ארגון: ההבניה החברתית של עקרונות ארגון רציונליים*

פרנק ר' דובין

למן ראשית התהוותן של תצורות ארגוניות מודרניות באמצע המאה התשע עשרה התייחסו חוקרים במדעי החברה לארגונים ולביורוקרטיית כאל מבנים חברתיים אינסטרומנטליים שהתרבות כמעט אינה משפיעה עליהם. התפיסה הייתה, שרוב הארגונים פועלים על פי חוקים כלליים של יעילות, ולא על פי תכתיבי התרבות המקומית. השקפה זו נבעה מן הנטייה להבחין בין התחומים האינסטרומנטליים בחיי החברה, כגון מדע, כלכלה וניהול, הפועלים על פי חוקים "טבעיים" אובייקטיביים, לבין התחומים התרבותיים בחיי החברה, ובהם האמנות, הדת והחינוך, הפועלים על פי עקרונות "חברתיים" סובייקטיביים (כלומר, ערכים ונורמות). שינוי בגישה זו חל בתורת הארגון בסוף שנות השבעים, כאשר חסידי התאוריה הנאו-מוסדית תיארו את תורת הניהול הרציונלית ואת הפרקטיקות שנבעו ממנה כמיתוס וכסמל, והחלו לחקור את ההבניה החברתית של הארגונים שבהם רווחה רציונליזציה.

דבר ופארסונס: מדוע ארגונים אינם בגדר "תרבות"

ראשוני התאורטיקנים של הארגונים לא ראו בארגונים חלק מה"תרבות", בין השא, פשוט מפני שהשקפת העולם המודרנית הציגה מוסדות אינסטרומנטליים כלא סמליים, וזאת בהתבסס על העיקרון שהם משקפים חוקים כלכליים אוניברסליים ולא את המנהגים החברתיים המקומיים. סיבה נוספת לכך הייתה, שתורת הארגון הייתה יצור כלאיים בין מדע החברה התאורטי לבין תחום ידע מעשי יישומי.** עקב כך שאפו העוסקים בתחום למצוא ולהתוות חוקים ומרשמים מעין מדעיים. אף על פי כן, קשה להבין מדוע חוקרים במדעי החברה לרוב לא הצליחו להבין שפרקטיקות ארגוניות ברוח הרציונליזציה הן במהותן תרבותיות, ושהן עומדות במידה רבה בלב התרבות המודרנית בדיוק מפני שהתרבות המודרנית מאורגנת סביב רציונליות אינסטרומנטלית. בכך שהתעלמו מן הרציונליות כהבניה חברתית התנהגו כמו אנתרופולוגים החוקרים חברות ילידים, אשר רואים בכל היבט של החיים בחברה מרכיב תרבותי, חוץ מהמנהגים שנועדו לזכות בסיוע האל כדי שהיבולים יעלו יפה ושהנשים תבאנה פרי בטן.

* Frank Dobbin (1994). "Cultural Models of Organization: The Social Construction of Rational Organizing Principles", in Diana Crane (ed.), *The Sociology of Culture*, Blackwell Publishing, pp. 117-142

** שנהב מרחיב בנקודה זו במאמרו המופיע במקראה (מאמר 1): "יסודותיה ההיסטוריים והאפיסטמולוגיים של תורת הארגון: מיווג של תאוריה סוציולוגית ושיח הנדסי". ראו שם גם את הדיון הרחב בנושא הרציונליות בכלל ובאופן התייחסותו של ובר אליו בפרט. (העורכת המדעית)

עבודתו של מקס ובר ממחישה את המתח בין הגישה המודרנית, הגורסת שהרציונליות היא אֶת־רבותית, לבין נטיית הסוציולוגים לראות בכל הפרקטיקות וההסכמות חלק מתרבות. ובר היה לכוד בתווך בין חזון הנאורות, שלפיו הרציונליות היא מערכת חוקים המתווה דרך מובהקת להתקדמות הידע, לבין התפיסות המתודולוגיות של ההבנה (*verstehen*) ושל חופש הערכים, שמהן עולה כי כל הפרקטיקות החברתיות אינן קבועות מראש והן תוצר חברתי. ברוח חזון הנאורות פירש ובר את הרציונליות כמונחים של מודל אידיאלי יחיד. על פי חזונו, הביורוקרטיה שעברו רציונליזציה נשלטת על־ידי חוקים, קיימת בהן היררכיה, וכל אחד פועל על פי תחום התמחותו; איש איש ממונה לתפקידו, מקבל שכר, ומתקדם בתפקידו על פי מסלולים קבועים מראש (Weber, 1978, v. II: 956-963). מעקרונות אוניברסליים אלו נגזר לכאורה כי ארגון רציונלי פועל על פי חוקים טרנסצנדנטליים, ואין הוא תוצר של פרקטיקות חברתיות אידיוסיונקרטיות. ומנגד, מן הדברים הכלליים יותר שכתב ובר על שיטות ומנהגים חברתיים עולה, כי אין ולא יכול להיות בנמצא שום חוק חברתי אוניברסלי. בחיבורו על דת קישר ובר את מקורות המנהגים, שבהדרגה הפכו לרציונליים ולא־טרומנטליים, לא למערך של חוקים כלכליים אוניברסליים המכתיבים את מרכיבי היעילות, אלא לדרך ההתפתחות של הפרוטסטנטיות במערב. בכתביו על מחקר סוציולוגי טען ובר (Weber, 1978, v. I: 4) בתוקף, שהתנהגויות חברתיות אינן קבועות מראש, וכי פרקטיקות חברתיות אפשר להבין אך ורק באמצעות פרשנות: "בשום מקרה שבו מדובר [במשמעות] אין הכוונה למשמעות 'נכונה' מבחינה אובייקטיבית או כזו שהיא 'נכונה' באיזשהו מובן מטפיזי". אפילו פרקטיקות חברתיות שעברו רציונליזציה, כגון אלו הקיימות בביורוקרטיה המודרנית, אפשר לפרש רק באופן סובייקטיבי. פעולה מכוונת באופן רציונלי קל להבין לא מפני שהיא מעוגנת בסטנדרט אובייקטיבי של רציונליות, אלא מאחר שהשחקן "מנסה להשיג מטרות מסוימות על־ידי בחירת האמצעים ההולמים בהתבסס על העובדות שביסוד המצב כפי שהניסיון לימד אותנו [המשקיפים בכלים מדעיים] לפרשן" (Weber, 1978, v. I: 5); ההדגשה שלי).

טאלקוט פארסונס (Parsons, 1951), שהרחיב את עבודתו של ובר, חקר סוגיות אלו, אך לבסוף בנה מסגרת תאורטית שבמקום להיבנות מן הניגוד שבין האוניברסליות לכאורה של תפיסות ברוח הרציונליזציה לבין העובדה שפרקטיקות חברתיות אינן קבועות מראש, חילקה את העולם החברתי לקטגוריות נוקשות של פעולה אינסטרומנטלית (הסתגלות והשגת מטרות) ופעולה תרבותית (שילוב ושמירת דפוסים). תרומותיו התאורטיות של פארסונס אמנם נותרו בצל, אך לסכמה זו הייתה השפעה לאורך ימים, מאחר שהקו המפריד שמתח פארסונס בין האינסטרומנטלי לבין התרבותי גילם את השקפת העולם המודרנית. תוצאה אחת של הדבר הייתה החרפת השסעים במדעי החברה; כלכלנים, ולאחרונה גם חוקרים במדע המדינה, מארגנים את טיעוניהם בנוגע לאינסטרומנטליות סביב נוסחאות מתמטיות שלדעתם מבטאות את מהותם האֶת־חברתית והאֶת־תרבותית של החוקים הכלכליים האוניברסליים, ואילו אנתרופולוגים וסוציולוגים מארגנים את טיעוניהם בנוגע לתרבות סביב ממצאים אמפיריים, שלדעתם מבטאים את המהות הלא רציונלית וההיסטורית של פרקטיקות חברתיות שקנו להן שביתה במקום מסוים.

ההשלכות של הבחנה אנליטית זו על תורת הארגון האקדמית היו מוחשיות. ראשוני הכותבים, ובהם למשל פרדריק טיילור (Taylor, 1911) ואנרי פאיול (Fayol, 1949), ששימשו יועצים או מנהלים בעצמם, פיתחו תאוריה שמטרתה הייתה בעליל אינסטרומנטלית. אחר כך החלו תלמידיו של פארסונס להפיץ תאוריות ארגון רציונליסטיות מופשטות, כאשר נר לרגליהם הייתה האמונה שפרקטיקות ארגוניות אינסטרומנטליות מעוגנות באיזשהו מערך נעלה של עקרונות אוניברסליים. משימתם של מנהלים, ושל חוקרי ארגונים, הייתה לחפש עקרונות אלו ולכנסם יחדיו לכלל מערך כולל, ממש כפי שמשימתם של הפיזיקאים הייתה לחפש את העקרונות השולטים בעולם הפיזיקה ולקבצם יחדיו לכלל מערך כולל. נקודת המוצא של החוקרים, שהמאפיינים המרכזיים של הארגונים נשלטו ללא מְצָרִים על-ידי חוקי רציונליות טרנסצנדנטליים, מנעה מהם לחקור את ההיבטים התרבותיים של הרציונליות בתוככי הארגונים. החוקרים התבססו על רשימת המאפיינים של ביורוקרטיה רציונלית כפי שהתווה אותה ובה, וניסו לקבוע מה הם המשתנים התלויים המגבירים את היעילות של הפורמליזציה, ההיררכיה והדיפרנציאציה.

בשנות הארבעים כבר קראו מלומדים תיגר על התפיסה הרציונליסטית שהתעלמה מן ההיבטים החברתיים של הארגונים. עם זאת, קריאות התיגר שלהם היו בדמות ביקורת פנימית: או שהם טענו כי הייתה התעלמות מן הצד הלא פורמלי של חיי הארגון, ובעצם לא ביקשו לחתור תחת הרעיונות הקיימים בנוגע לצד הפורמלי והרציונלי, או שהם חקרו מה קרה כאשר המטרות של שחקנים רציונליים שאכלסו את הארגונים אינן עולות בקנה אחד עם המטרות הפורמליות של הארגונים עצמם. פיליפ סלזניק ותלמידיו (Selznick, 1949; Clark, 1960; Zald and Denton, 1963) תקפו את הרציונליסטים בשני מישורים: הם טענו בתוקף שחלק ניכר מהפעילות הארגונית החשובה אינו מותווה על פי כללים פורמליים, ובכך זרו אור על היבט האינטגרציה ושמירת הדפוסים של הארגונים עתירי הרציונליזציה במונחיו של פארסונס, והם הוכיחו, בשורת מחקרים אמפיריים, כי לעתים קרובות חותרים מנהלים, המעוניינים להשיג מטרות משל עצמם, תחת מטרות ארגוניות מפורשות. חסידי הגישה שראתה בארגונים מערכות טבעיות גרסו, כי הארגונים הם בגדר אורגניזמים בעלי מוטיבציית הישרדות רבה אפילו לאחר שהשיגו את מטרותיהם, והבליטו את המרכיבים הלא רציונליים של ההתנהגות (Blau, 1956; Gouldner, 1959). ראשוני התאורטיקנים של תורת יחסי האנוש טענו באורח דומה, שפרקטיקות ארגוניות פורמליות אשר נועדו להשיג מטרות מסוימות עשויות להצמיח התנהגויות דיספונקציונליות אצל אנשים מסוימים – אם אין הן מביאות בחשבון את הפסיכולוגיה של בני האדם. תובנות אלו מְפַנֵּת את תשומת הלב אל הלא פורמלי והתרבותי בארגונים פורמליים עתירי רציונליזציה. עם זאת, מחקרים אלו היו בבחינת יוצאים מן הכלל; כל השאר דבקו בעיקרי התורה שגרסה, כי ארגונים מודרניים פועלים ללא עוררין ובכל מצב על פי עקרונות מוכוונים יעילות. קוראי תיגר אלו לא תהו על מקורותיהן של התפיסות הנפוצות בנוגע לרציונליות של ארגונים, וגם לא טענו שתפיסות ניהול ברוח הרציונליזציה הן פרי יצירת החברה. אצל סלזניק נבע הדבר במידה רבה מכך שהוא התמקד בתהליכים פנים ארגוניים היוצרים דפוסי פעולה אידיוסיונקרטיים, ולא בהבניה של פרקטיקות קולקטיביות במישור הבין-ארגוני. ברוח דומה, חיבורים מן השנים

האחרונות על "תרבות תאגידי" עוסקים בממד הכריזמטי של ארגונים פורמליים, ומתמקדים באתיקה הספציפית של הארגון הגורמת ליצירת צייתנות והתלהבות בקרב העובדים (Deal and Kennedy, 1982; Peters and Waterman, 1982; Martin, Sitkin and Boehm, 1985). בפרק זה אנו מתמקדים בעבודות התוהות על קנקנן של ההנחות המסורתיות בדבר טבעה של הרציונליות בארגונים באמצעות חקירת הנושא – כיצד מוכנים מודלים של ארגון בין ארגונים; לפיכך, תהיה בו התייחסות פחותה לספרות "התרבות התאגידי", אשר במוקדה עומדים מודלים המתהווים בתוך ארגונים אינדיבידואליים (Barley, Meyer and Gash, 1988; Kunda 1991; Martin 1992).

הגישות הפסיכולוגיות ששגשו בספרות הניהול בשנות השישים והשבעים, וראו בארגונים "מערכות טבעיות" (Scott, 1987a), לא ניסו לערער כהוא זה על הרעיונות המרכזיים בדבר טבעה של הרציונליות בארגונים, למצט הטענה שמנהלים רציונליים צריכים לנקוט שיטות ברוח סקינר* או שיטות אחרות שישפרו את תחושתם של העובדים כדי שישתפו פעולה בהשגת מטרותיו הרציונליות של הארגון. כך נהגו גם חסידים של גישות "המערכות הפתוחות" שבאו אז לעולם, אשר הקדישו תשומת לב רבה יותר לסביבת הארגונים. תאוריית ההתניה המבנית (James D. Thompson, 1967), תאוריית עלויות העסקה (Williamson, 1975), התאוריה האקולוגית (Hannan and Freeman, 1977), ותאוריית התלות במשאבים (Pfeffer and Salancik, 1978) – כל אחת מאלו הניחה מלכתחילה שמבנים ארגוניים פנימיים היו תוצאה (רציונלית) של כוחות סביבתיים, ולכן לא התייחסו לרציונליות כאל דבר המצריך חקירה ובדיקה. עם הזמן קלטה התאוריה האקולוגית אל תוכה כמה מן התובנות של הגישה הנאו-מוסדית (Hannan and Freeman, 1989), אך חוץ מזה לא הצליחו רעיונות בדבר תפקידה של התרבות לחדור לגישות אלו.

ארגונים כתרבות

הגישה הרציונלית יצרה שורה של תגובות אינטלקטואליות בקרב חוקרי הארגונים. ראשוני החוקרים, ובהם למשל מלוויל דאלטון (Dalton, 1950) ודונלד רוי (Roy, 1952), הצביעו על ניגודים בין המבנה הפורמלי לבין התנהלותם של העובדים הלכה למעשה. הנאו-מרקסיסטים טענו, כי מה שבעיקר גרם להנהגת פרקטיקות ארגוניות היה הרצון לשלוט בעובדים ולנכס את הערך העודף של עבודתם, ולא החתירה ליעילות (Braverman, 1974; Burawoy, 1979; Edwards, 1979)** ובכך פתחו את הדלת להמשך המתקפות על הרעיון המופשט בדבר יעילות שקנה לו שביטה כעיקרון נפוץ בתחום הארגון. בעקבותיהם הציבו מגוון חוקרים אתגרים

* בורהוס פרדריק סקינר (1904-1990) – פסיכולוג אמריקני שנחשב למשפיע ביותר על התפתחות הגישה הביהביוריסטית. במחקריו על בעלי חיים הוא הוכיח, כי באמצעות חיווקים ועונשים אפשר לעצב את התנהגותם, ומכך השליך גם על התנהגותם של בני אדם. (המתרגמת)

** על גישה זו ראו בהרחבה בפרק 9, "ארגונים כמכשיר של שליטה", בספר הקורס דימויים של ארגון.

נורמטיביים ואינטלקטואליים לרציונליות הארגונית. ביניהם היו תומכי אסכולת יחסי האנוש; סלזניק וחלוצי התאוריה המוסדית; בלאו וגולדנר ששמו דגש בלא פורמלי; וכן דגלאס מקגרגור (McGregor, 1960) וכריס ארגיריס (Argyris, 1962) ששמו דגש בפסיכולוגיה ובהערכה עצמית.

ב־1977, שני מאמרים מבית המדרש של מה שלימים נודע כגישה הנאו־מוסדית נתנו את האות לביקורת תרבותית שיטתית יותר כלפי הגישות הרציונליסטיות לארגונים. מאמרם של ג'ון מאייר ובריאן רואן, "ארגונים ממוסדים – המבנה הפורמלי כמיתוס וכטקס" ("Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony"),* הציג את העקרונות הארגוניים שעברו רציונליזציה כסמלים של מודרניות ויעילות, במקום לראות בהם כלים אֶת־תרבותיים של מודרניות ויעילות. מאמרה של לין צוקה, "תפקיד המיסוד בהמשך קיומה של התרבות" ("The Role of Institutionalization in Cultural Persistence"), חקר את המיקרו־תהליכים הסובבים את הבנייתן של הפרקטיקות הארגוניות המודרניות שעברו רציונליזציה. במאמרים אלו הודגש הצד הסמיוטי של הפרקטיקות הארגוניות, ולפיכך גם הממד התרבותי של סוגי התנהגויות אינסטרומנטליות אשר בסכמה הפארסוניאנית הוכתרו כ"לא תרבות". אך לפתבים אלו יש רק מעט מן המשותף עם הגישה הנאו־מוסדית בכלכלה ועם הגרסה של "הנאו־מוסדיות" במדע המדינה ששמה את המדינה במרכז או גרסת "התאוריה הפוויטיבית" שלה (אך ראו Scott, 1992).

חיבורים אלו הפכו את הגישה הרציונליסטית לארגונים, שמשלה עד אז בכיפה, על פיה, בכך שטענו כי התפיסות האוניברסליות לכאורה בדבר היעילות בארגונים הן פשוט הפשטות של פרקטיקות חברתיות שהתהוו עקב מכלול של גורמים היסטוריים. לכן, הפרויקט של מערכות חברתיות מדעיות שעברו רציונליזציה הוא ליקוט חוקים חברתיים אוניברסליים מתוך הניסיון, ויישום חוקים אלה במסגרת החתירה להשגת מטרות קולקטיביות. תומכי הגישה הנאו־מוסדית טענו בתוקף, ששימתם של הסוציולוגים של הארגונים היא הבנת התהליכים החברתיים הסובבים פרויקט זה.

שורשיה של גישה זו להבניה החברתית נעוצים בפנומנולוגיה החברתית של אלפרד שוץ ובספרם של פיטר ברגר ותומס לקמאן, ההבניה החברתית של המציאות (Berger and Luckmann, 1966, *The Social Construction of Reality*), אשר תקף את הגישות הראליסטיות בטענה שחוקים חברתיים וכלכליים ברוח הרציונליזציה הם תופעות חברתיות סובייקטיביות אשר נובעות מן הניסיון, ולא תופעות טבעיות אובייקטיביות המתגלות באמצעות הניסיון. השקפה פנומנולוגית זו נעוצה כל כולה בסוציולוגיה של המודרניות, אשר אינה רואה ברציונליות את התגלמות "קץ ההיסטוריה", אלא תופסת אותה כאחת משורת השקפות עולם מוסדיות. מחיבורים אלו לא עולה מתווה לרלטיביזם תרבותי אבסולוטי או "דקונסטרוקציה" כאמצעי

* מאמר 10 במקראה זו.

להתעלות מעל מגבלות הפוויטיביזם, כפי שההומניסטים התוקפים את תפיסות המודרניות רגילים לעשות. עם זאת, הם אכן תקפו את טבען הטלאולוגי של אותן גישות במדעי החברה למודרניות, אשר מניחות כי אנו נמצאים בעיצומה של התקדמות לינארית לקראת הארה בדבר טבעו האמיתי של היקום המודרני. בכך שטענה כי הרציונליות האינסטרומנטלית אינה אלא אחת משורת מערכות משמעות מובנות, לצד המיסטיקה, הדת והפילוסופיה החילונית, הגישה הפנומנולוגית למודרניות מצביעה על כך שיש לחקור את אושיות הרציונליות, סוגיה שרוב החוקרים במדעי החברה חשבו שאין הם צריכים להסביר. לא רק הרציונליות עצמה, אלא גם האינדיבידואליזם, האינטרסים של מדינת הלאום, המדע, הכלכלה, וכל המכלול הדורקהיימי של המוסדות המודרניים, נראים באור אחר אם נקודת המוצא שלנו היא שהרציונליות טעונה בדיקה וחקירה בדיוק מאחר שהיא לא הייתה התוצאה הבלתי נמנעת של ההיסטוריה. במילים אחרות, הפנומנולוגים מניחים כי הרציונליות האינסטרומנטלית נובעת מסיבות חברתיות והיסטוריות שאפשר להצביע עליהן ומן הראוי לבחון אותן, ולא מפני שכמערכת משמעות היא משקפת את טבע המציאות באופן מדויק יותר מאשר מיסטיקה, דת או פילוסופיה.

אם כן, הגישה התרבותית החדשה לארגונים מעוגנת בפרויקט אינטלקטואלי נרחב יותר, המשתרע על כמה תחומי ידע המבקשים להסביר, בכלים סוציולוגיים, את התהוותם של שלל מוסדות מודרניים ואת מה שנתפס כחוקים המיוחדים החולשים על מוסדות אלו. כיצד התהוותה המערכת המודרנית של מדינת הלאום (Meyer and Hannan, 1979; Thomas and Meyer, 1984; Krasner, 1993; Ruggie, 1993), וכיצד צמחו אסטרטגיות מדיניות מסוימות ברוח הרציונליזציה במדינות הלאום (Dyson, 1983; Hall, 1993; Dobbin, 1994) במודרניות, ואיך צמחה האזרחות כמוסד המקשר בין היחידים לבין מדינות הלאום (Ashcraft, 1994; Soysal, 1994; Watkins, 1991; 1986; אנדרסון, 1999)? איך הופכים העובדים לסחורה (Hobsbawm, 1968), ובאיזו דרך הוענק לחיים עצמם ערך כלכלי משל עצמם (Zelizer, 1979; Veblen, 1904; Commons, 1934)? כיצד מובנים וממוסדים עקרונות כלכליים עם הזמן (White, 1981; Granovetter, 1985; Zelizer, 1985) המדעיות לכלל צורתם הנוכחית (Wuthnow, 1980), ואיך מובנות תפיסות מדעיות מסוימות (Bloor, 1976; Knorr-Cetina, 1981; Latour, 1992)? כיצד הפך הידע בתחומים האקדמיים שאינם מדעיים למקודש (Lamont, 1987)? ואחרון, כיצד האפילו הארגונים הפורמליים על כל מגוון הארגונים החברתיים הלא פורמליים (Perrow, 1991a), ואיך באו לעולם תפיסות ניהול מסוימות? גישות בנוגע לארגונים מבית מדרשה של התאוריה הנאו-מוסדית הן חלק ממאמץ אינטלקטואלי נרחב יותר אשר תוהה על קנקנה של המודרניות, ומציב סימני שאלה לגבי מקורותיו של כל מערך המוסדות, ובו בזמן חותר להבין לא את החוקים האוניברסליים הגורמים להיווצרותן של פרקטיקות חברתיות, אלא את הפרקטיקות החברתיות הגורמות להיווצרות חוקים אוניברסליים, ובתורת הארגון – את מתכונות הניהול הנוכחיות.

ההיסטוריה הביאה לעולם אידאולוגיה וסדר חברתי היוצר שלוש רמות של שחקנים – היחיד, הארגון והחברה – השזורות (embedded) זו בזו. כל אחד מהם הוא בגדר הפשטה ובו בזמן

גם ראיפיקציה, והשלושה שלובים זה בזה באופן שהופך אותם להלכה ולמעשה בלתי ניתנים להפרדה (Friedland and Alford, 1991: 242). אחת התוצאות של ההבניה ההיסטורית של החברה, או האומה, כשחקן קולקטיבי מן המעלה העליונה, היא אחידות רבה בקרב ארגונים במישור הלאומי; למעשה, אחידות רבה אפשר למצוא בדוגמאות של כל סוג אינסטרומנטליות שהוא במישור הלאומי. מכאן לא נובע שתרביות ארגוניות אזוריות הן נדירות, אלא שהמודרניות מצמיחה "קהילות מדומיינות" במישור הלאומי (אנדרסון, 1999) כמישור ההולם להסכמה אינטר-סובייקטיבית בדבר טבעה של המציאות. בקרב הארגונים, רמת ניתוח מרכזית נוספת היא "הסקטור החברתי" (Scott and Meyer, 1983), או "השדה" הארגוני (DiMaggio and Powell, 1983; Scott, 1994), המורכב מהארגונים בענף ובתחומים הסמוכים לו (למשל, ספקים), או בתחומים דומים (כלומר, תעשיות אחיות), אשר משמשים כקבוצת התייחסות – אלה שאליהם משווים ארגונים את עצמם כאשר הם מבקשים להעריך ולבחון את הפרוצדורות והמבנים שלהם-עצמם. שדות אלו הולכים ומתפשטים אל מעבר לגבולות בין מדינות (Scott, 1994), ובמקביל, ההתפתחות המואצת של החוקים האוניברסליים של הארגון ממוטטת גבולות אלו; עקב כך, המגזר והמדינה נעשים לא רלוונטיים בעבור המנהלים (Meyer, 1994).

הסכמה אינטר-סובייקטיבית היא המפתח לקיומם של מבנים תרבותיים, שכן "החיים בחברה ניתנים לחיזוי ומתנהלים כסדרם בזכות הגדרות תפקיד וציפיות משותפות, שסמכותן מעוגנת בתפיסה המשותפת לגבי המציאות החברתית" (Scott, 1992: 19). הטענה כי הסכמה אינטר-סובייקטיבית היא העומדת ביסוד הפרקטיקות החברתיות בכל מקום ומקום, מוצאת אוזן קשבת בקרב חוקרי אותם חברות ומוסדות אשר אינם פועלים על פי עקרונות קפדניים של רציונליות אינסטרומנטלית, למשל המדינה הבאלינזית הטרומ-מודרנית (Geertz, 1980), או אפילו ארגוני מכירות אמריקניים מובילים (Biggart, 1989). כאשר מדובר בחברות הטוטמיות של דורקהיים, היכן שסמלים טבעיים מזינים את כל סוגי הפרקטיקות החברתיות, מעניקים משמעות לחיים החברתיים ומחוללים בהם סדר, אנו מכירים בקלות בכך שטוטמים שונים מאמצים על-ידי קבוצות שונות, אך למן הרגע שאמצו, ייוצגו הטוטמים הללו במגוון רחב של פרקטיקות חברתיות בכל קבוצה וקבוצה. מתצלת המילה שעליה מצויר הטוטם מוכרת עד מהרה על-ידי האתנוגרפים כסימבולית וכאינסטרומנטלית בעת ובעונה אחת. קשה יותר, מתוך המסגרת של השקפת העולם המודרנית וספוגת הרציונליזציה, לראות את הטוטמים שלנו שעברו רציונליזציה, כמו למשל מפת הארגון, כסימבוליים וכאינסטרומנטליים גם יחד.

ארכעה סוטיבים סרכזיים בגישות התרבותיות לארגונים רציונליים

המחקרים האמפיריים הראשונים שהעלו ראיות לגישה תרבותית זו לארגונים בוצעו במוסדות חינוך. היו להם כמה תכונות משותפות שבעטיין התקבלו טיעוניהם אפילו על דעתם של רציונליסטים מושבעים. ראשית, הם בוצעו בארגונים שאמורים להקנות נורמות וערכים, ולא

בארגונים שכל תכליתם הפקת רווחים. היה קל לשכנע שמיתוס וטקס הם מרכיב מרכזי בבתי ספר, מפני שעל פי הסכמה הפאראסוניאנית והשקפת העולם המודרנית, בתי ספר הם חלק מתחום התרבות בחיים המודרניים. שנית, הם בדקו פרקטיקות ארגוניות שהונהגו על פי הנחיות הממשלה, ולא סברו כלל כי יש לחקור הנחיות אלו. היות שהמקור של פרקטיקות אלו נתפס כמובן מאליה, החוקרים כלל לא נתנו דעתם לחקר הסוגיה כיצד מתן לגיטימציה לפרקטיקות ארגוניות מובנה מבחינה חברתית. שלישית, הם התעלמו מתפקידם של שחקנים אינדיבידואליים בעלי אינטרסים בתהליך המיסוד, מה שאפשר להם לדחוק לשוליים את הבעיה כיצד כוח, אינטרס, סוכנות ותהליכים פוליטיים תורמים למיסוד הפרקטיקות. רביעית, הם התמקדו בכללים ובמבנים פורמליים שהיו מנותקים ממה שהתרחש בפועל בשטח; כלומר, המחקרים הראו כי הארגונים נקטו אחיות עיניים – פרקטיקות אומצו באופן פורמלי, אך לאחר מכן לא הפעילו אותן עוד. בקצרה, על-ידי בחינת הארגונים –

- שהיו בכוונה תחילה ובמודע תרבותיים,
- שהיו כפופים להנחיות ברורות של הממשלה,
- שאימצו פרקטיקות אשר מוסדו בסביבה החיצונית באמצעות שחקנים לא מוגדרים עם אינטרסים לא מוגדרים,
- שהנהיגו, כדבר שבשגרה, כללים בכוונה ברורה לרכוש לגיטימציה גם אם לא פעלו לפיהם,

הצליחו תחילה חוקרי האסכולה הנאו-מוסדית לדחוק הצידה כמה וכמה סוגיות בעייתיות, והכול כדי להציג טיעון משכנע, ולו מינימליסטי, בנוגע לתפקיד התרבות בארגונים המודרניים. אולם, מחקרים שבוצעו לאחר מכן הרחיבו גישה תרבותית זו על-ידי התמודדות עם כל ארבע המגבלות הללו, ובהמשך פרק זה ייסקרו תרומותיהם במובן זה. כל מגבלה תיבחן בפני עצמה.

סתרות כתרבות לתרבות כרציונליות אינסטרומנטלית

ראשוני המחקרים בדקו בתי ספר, מוסדות לחולי נפש, בתי חולים וארגונים ללא כוונת רווח, מתוך אמונה שארגונים שאין להם כוונת רווח הכפופים לחקיקה ממשלתית היו מועדים ביותר להתמודד עם לחצים תוך שהם מנסים לרכוש לגיטימיות על-ידי ביצוע מניפולציות בסמלים של צדק ויעילות. בספרם סביבות ארגוניות (*Organizational Environments*) הבחינו ג'ון מאייר וו' ריצ'רד סקוט (Meyer and Scott, 1983) בין ארגונים הפועלים במגזר ה"מוסדי" (כלומר, ארגונים ממשלתיים וארגונים ללא כוונת רווח), היכן שההשרדות וההצלחה היו תלויות במידה רבה בלגיטימיות (כלומר, בהפעלת הכללים המקובלים ובשימוש במבנים מקובלים) ובמיון ציבורי, לבין אלו הפועלים במגזר ה"טכני" (כלומר, ארגונים עסקיים), שם ההצלחה תלויה יותר במישורין ברווחיהם. את הטענות שלהם פירשו רבים במונחים פאראסוניאניים, לאמור: ארגונים "אינסטרומנטליים" במגזר ה"טכני" נשלטים במידה רבה על-ידי צעדים רציונליים המיועדים להפקת רווחים, וארגונים במגזר ה"מוסדי" נשלטים על-ידי נורמות תרבותיות. סקוט (Scott, 1992: 16-17) עמד בבירור על ההבדלים, וטען כי רוב

הארגונים תלויים בעת ובעונה אחת גם בבקרת תפוקה הכרוכה בשיקולים טכניים וגם בבקרת תהליך הקשורה לשיקולים מוסדיים. עוד לפני כן, ב־1983, צפו פול דימאג'יו וולטר פאואל* כי בעתיד יהיה צורך לעמוד על התהליכים המגוונים שבאמצעותם הארגונים מנסים מודלים תרבותיים מן הסביבה. איזומורפיזם כפוי מתרחש כאשר ארגון חזק, למשל המדינה, כופה חוקים ופרקטיקות על ארגונים. איזומורפיזם נורמטיבי מתרחש כאשר הארגונים מאמצים מרצונם פרקטיקות המקנות לגיטימציה. איזומורפיזם חקייני מתרחש כאשר ארגונים מעתיקים את הפרקטיקות התרבותיות שהם רואים בסביבה כדי להשיג את התוצאות שהם מקווים להשיג, ולמעשה, כך בדרך כלל ארגונים שוחרי רווח מעתיקים פרקטיקות אינסטרומנטליות זה מזה. בעקבות שורה של מחקרים אמפיריים אשר הבליתו את התפקיד שמילאו התהליכים ה"מוסדיים" בלגיטימציה של פרקטיקות "טכניות" בארגונים עסקיים, גרסו דימאג'יו ופאואל (DiMaggio and Powell, 1991: 32) כי שוב "אין זכות קיום" לקישור של מאפיינים "מוסדיים" למגזרים ללא כוונת רווח ושל מאפיינים "טכניים" לארגונים העסקיים. פאואל (Powell, 1991) גם טען כי היות שכל סוגי ההתנהגות הכלכלית הם בו בזמן גם תרבותיים, הבחנה זו מופרכת.

לחוקרים האמריקנים שעסקו בארגונים היה קשה במיוחד לקבל את התובנה שפרקטיקות אינסטרומנטליות הן בו בזמן גם תרבותיות, ולא מעט מפני שהתאוריה הכלכלית הנאו-קלאסית והתאוריות הארגוניות הרציונליסטיות מושתתות על הכללות של מה שמתרחש בארצות הברית עצמה. תאורטיקנים הבאים ממסורות אלו התייחסו לפרקטיקות הארגוניות בארגונים אמריקניים כאילו היו בגדר סוגים אידאליים טהורים, בעוד לפרקטיקות ארגוניות שונות שרווחו בארצות אחרות הם התייחסו כאילו היו בגדר פועל יוצא של התערבות הממשלות שם. מי שביצרו מגמה זו היו הגישות המתנגדות למעורבות של הממשל בארצות הברית, שבתמצית גורסות כי כאשר פירמות נאלצות להתמודד בתחרות על מחירים, התהליכים הכלכליים הטבעיים רק הולכים ומתחזקים. בשל כך, נוסחה מדיניותה של הממשלה הפדרלית בארצות הברית בתחום זה באמצעות המונח הצרפתי "laissez faire", שתרגומו המילולי הוא "הנח לפעול", והוא תורגם ל"איי-התערבות", והפרקטיקות הארגוניות שהיא הצמיחה נתפסות כתולדה של תהליכים כלכליים טבעיים. אם כן, כל הסביבה הכלכלית והארגונית הומשגה כתוצר טבעי ולא כמעשה ידי אדם. בעוד קרל פולַנְי הכיר בכך שתפיסה זו ממש בהגות הבריטית היא שגויה, והראה, כבר בשנת 1944, כי ה"laissez faire" נוצר בבריטניה תחילה בעקבות שורה של פעולות מכוונות שביצעה הממשלה שם, ולא בשל צעדי ריסון שנקטה, תאורטיקנים לא נלהבו לראות במדיניות הרגולטורית בארצות הברית צורה של התערבות. אמונתם של האמריקנים בכך שחיי הכלכלה הם הליך טבעי רק התעצמה עקב ממדי הענק של הכלכלה בארצם, וכיון שהמדינות השכנות להם לא היו מפותחות ולא היו בהן מערכות כלכליות וארגוניות שונות במובהק. תפיסה כזו של הכלכלה כהליך טבעי הייתה מתקשה למדי למצוא אחיזה בצרפת, למשל, שהרי שכנותיה פועלות בהצלחה באמצעות מבנים כלכליים ופרקטיקות ארגוניות שונים מן היסוד.

* ראו מאמר 11 במקראה זו.

התרופה האמפירית לתפיסה זו בדבר הסדר הטבעי של מבנים ארגוניים אינסטרומנטליים הגיעה ממחקרים שניתחו את ההבניה החברתית של פרקטיקות ארגוניות מרכזיות ברוח הרציונליזציה. שורת מחקרים תקפה את הנחותיהם של הכלכלנים הנאו-קלאסיים ואת אלו של התאורטיקנים הרציונליסטיים של הארגונים בדרך זו: החוקרים הוכיחו, כי לאחר שארגונים מרכזיים תייגו פרקטיקות חדשות כ"יעילות", מיהרו ארגונים אחרים להנהיג אותן בשקיקה – כמעט בלי לתת דעתם על השאלה האם הן אכן יעילות, וכמעט בלי להרהר האם פרקטיקות אלו התאימו לצורכיהם-שלהם. פמלה טולברט ולין צוקר (Tolbert and Zucker, 1983) חקרו כיצד רפורמות שנועדו לחולל רציונליזציה במדיניות של ניהול כוח האדם במגזר הממשלתי בשנים 1880-1935 התפשטו אל רשויות מקומיות. הן מצאו, כי הממשלות השונות בשנים הללו אימצו את הרפורמות שאכן תרמו לשיפור תפקודן, אך למן הרגע שהרפורמה בשירות הציבורי הוכתרה כמודרנית וכרציונלית, כל סוגי הרשויות המקומיות – שלא היה להן שום צורך מיוחד ברפורמה – קפצו על העגלה הזאת. ניל פליגסטיין (Fligstein, 1985, 1990) הראה, כי שינויים באסטרטגיה של תאגידיים בארצות הברית בתחומי הייצור, השיווק והמימון, לא היו תולדה של שלב התפתחות בלתי נמנע כלשהו – כפי שטען אלפרד צ'נדלר – אלא נבעו מכך שתאגידיים מובילים הפיצו ברבים את הבשורה של מודלים חדשים של ארגון יעיל.

פליגסטיין ואחרים, שביקשו לצאת נגד התפיסה בדבר הנייטרליות של הממשל בארצות הברית, ולהצביע בתוך כך על מקורותיהן של מוסכמות מסוימות בנוגע לארגון, הבליטו את תפקידה של הממשלה הפדרלית בהבניית התפיסה כי פרקטיקות נפוצות בתחום זה הן יעילות. בד בבד הפריכו מחקרים אלו את ההסברים ברוח גישת הבחירה הרציונלית והתאוריה הנאו-קלאסית, שמשלו בכיפה, בנוגע לאותן תופעות. בארון ועמיתיו (Baron et al., 1986) הראו, כי מערכות כוח אדם מודרניות פותחו על-ידי רשתות של מנהלים ופקידי ממשל בכירים בתקופת מלחמת העולם השנייה בעקבות מדיניות פדרלית חדשה שהסדירה את תנועת העובדים, ולא מפני שהדבר התחייב מגודל הארגונים או מעוצמתם של האיגודים המקצועיים, כפי שטענו הרציונליסטים. סטיבן מזיאס (Mezias, 1990) מצא, כי מי שהיו שותפים להפצתה של פרוצדורה חשובונאית חדשה וחשובה בקרב מאתיים החברות שברשימת העיתון הכלכלי *Fortune* הם רשויות הפיקוח הממשלתיות, ארגונים שהיו הראשונים לאמצה וכן חשובונאים, וכי גישת השחקן הרציונלי אינה יכולה לספק הסבר של ממש לתופעה זו. דובין ועמיתיו* (Dobbin et al., 1993) הראו, כי הסדרים שהיו נהוגים בשוקי עבודה פנימיים, אשר כלכלני שוק העבודה סברו כי הם באו לעולם מאחר שחברות בתעשיות מסוימות רצו לשמר אצלן עובדים בעלי כישורים ייחודיים להן, למעשה התפשטו אחרי שנת 1964 בעקבות חקיקת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, אשר הניע מנהלים להנהיג מנגנונים פורמליים לשם קבלת עובדים לעבודה. כדי להראות את טבעה התרבותי של האינסטרומנטליות בדק כל אחד מן המחקרים הללו, מתוך ארגונים ושדות ארגוניים, את ההבניה החברתית של הרציונליות. במקום לנקוט גישה דדוקטיבית וטלאולוגית, שלרוב הייתה נחלתם של חוקרי ארגונים, הם נקטו גישה אינדוקטיבית ופנומנולוגית כלפי פרקטיקות ברוח הרציונליזציה.

* ראו מאמר 5 במקראה זו.

גישה אחרת ביקשה להתחקות אחר התפשטות הפרקטיקות הארגוניות המסמלות שוויון, כגון צעדים להעדפה מתקנת, הליכי בירור תלונות ומנגנונים שמטרתם הבטחת טיפול הוגן בבעיות, בארגונים הנמנים עם המגזר ה"אינסטרומנטלי" וה"טכני" כאחד, כדי להראות שאפילו ארגונים עסקיים, שוחרי רווח, מפגינים את מחויבותם לנורמות של צדק ושוויון (Dobbin et al., 1988; Edelman, 1990, 1992; Sutton et al., 1994). במחקרים אלו נמצא, למשל, שלמן הרגע שמנגנונים המיועדים להבטיח טיפול הוגן בבעיות, כגון הליכים לבירור תלונות, הובנו מבחינה חברתית כחיוניים להגנת העובדים מפני יחס שרירותי של המנהלים, ארגונים גדולים ומודרניים לא יכלו להרשות לעצמם שלא להנהיג אותם גם אצלם. אדלמן ופטרסון (Edelman and Petterson, 1993) המשיכו ופיתחו טיעון זה, ובחנו את השפעתן של ההוראות לגבי העדפה מתקנת ושל המחלקות שמונו לשם אכיפתן בארגונים: ארגונים יוצרים סוג אחד של מבנה של העדפה מתקנת אם הם מעוניינים בעיקר לסמל את מחויבותם לשוויון, ויוצרים מבנה מסוג אחר אם הם מעוניינים באמת לכוון שוויון בפועל. כיון שכך, למבנה מן הסוג הראשון יש השפעה מועטה בלבד על שיעור המועסקים מבין אלו שההעדפה המתקנת מיועדת לקדם אותם, ולמבנה מן הסוג השני יש השפעה ניכרת על כך. באופן כללי יותר, מחקרים אלו בדקו כיצד הדרך שבה פותחו במערב תפיסות בדבר זכויות טבועות ומאפיינים של יחידים גורמת להיווצרותן של נורמות ותפיסות חברתיות חדשות בנוגע ליציולות אשר עשויות גם להשתלם בפועל. למשל, בכך שנותנים לעובדים מקופחים את הזכות להתמודד על קידום בעבודה ולהגיש תלונות נגד פעולות שרירותיות של מנהלים, הארגונים לא רק זוכים ללגיטימציה מסביבתם, אלא גם מסייעים להניע את אותם העובדים להיות יעילים יותר, או לפחות זה מה שטוענים המנהלים (Dobbin et al., 1993).

סקירות נשכחים להיסטוריוגרפיה ולאתנומולוגיה

כאמור, מחקרים מוקדמים דחקו הצידה את בעיית מקורותיהן של פרקטיקות ארגוניות רציונליות אינסטרומנטליות חדשות, והעדיפו להתמקד בפרקטיקות שהפיצו גופים מרכזיים, או באותו תהליך שדימאגיו ופואאל (DiMaggio and Powell, 1983) כינו "איזומורפיזם כפוי". מחקרים אלו נטו להתמקד במבנים המוכנים בעקבות פעולותיהן של זרועות הממשל: רשויות מקצועיות, בתי המחוקקים, בתי משפט, גופי בקרה ופיקוח, גופי רישוי והסמכה (Scott, 1987b: 355). למוסדות שבהשראתם מתחוללים תהליכים אלה יש ללא ספק תפקיד חשוב ביצירת פרקטיקות ארגוניות, במיוחד מאחר שבהרבה "מגזרים או שדות מוסדיים פועלים סוכנים סביבתיים שיש לאל ידם לכפות מבנים או פרקטיקות על יחידות ארגוניות הכפופות להם" (Scott, 1987b: 501). עם זאת, עולה שאלה מעניינת ומטרידה יותר: איך קורה שגם כאשר הממשלה אינה מעורבת, מתגבשת בקרב הארגונים הסכמה משותפת לגבי מה שנחשב כרציונלי. ארתור סטינצ'קומב עמד כבר ב-1965 על כך, שתעשיות שלמות נוטות להתגבש במבנים הארגוניים המקובלים בתקופת היווסדן, ואפילו פירמות חדשות בתעשיות מבוססות מאמצות לרוב מודלים טכניים וניהוליים שהיו פופולריים כאשר נוסדו אחיותיהן

הוותיקות יותר. אם כך, כיצד מתהווים מודלים היסטוריים כשלעצמם? כדי לענות על השאלה כיצד נולדו כללים ארגוניים, פרקטיקות או מבנים ארגוניים יש לבדוק תיעוד נשכה, להתחזקות אחר תולדות הדיונים שהתנהלו באותם ימים בקרב מנהלים, ולשרטט את דפוס ההתפשטות של אותם כללים, פרקטיקות ומבנים. עם זאת, לא פעם קשה לפענח מה באמת היו בשעתן הסיבות שהובילו לכך, שכן נורמות תרבותיות, תפיסות והסדרים כפויים פעמים רבות מתלכדים יחדיו חיש קל:

ממדים אלו של מיסוד מזינים ככל הנראה אלו את אלו: יוקרה תרבותית (למשל, דפוס התנהלות ארגוני חדש זוכה לרוב להערצה כרציונלי יותר) יוצרת דומיננטיות קוגניטיבית (למשל, משתתפים רגילים ומדענים גם יחד נוטים להאמין שהוא פועל טוב יותר, או למעשה, שהוא המודל היחיד שעובד בפועל), וכן אמצעי שליטה באמצעות כפייה (למשל, מנהלים שאינם ממסדים אותה נתפסים כרשלנים) (Meyer, 1994: 5).

מחקרים היסטוריים התחקו אחר המקורות של פרקטיקות ארגוניות מסוימות על-ידי חקירת ההתרחשויות בשדה הבין-ארגוני, אותה זירה שבה מנהלים מדברים בפועל בשבה יעילותם של פתרונות אלה ואחרים. לעתים קרובות נמצא במחקרים אלה, שפרקטיקות המתהוות מסיבות אידיוסיןקרטיות, עקב צירוף נסיבות שאין להן קשר לבעיה שלגביה הן מיושמות הלכה למעשה, וזכות להכרה כפתרונות פשוט מפני שהן זמינות. בארון ועמיתיו (Baron et al., 1988) מצאו, כי התאוריה והפרקטיקה המודרניות בתחום ניהול כוח האדם – שלעתים קרובות הוצגו כפרי גישה דוקטיבית ואינטגרלית לטבע האדם – נולדו למעשה מבלי של פרקטיקות כוח אדם אשר התהוו, בנפרד, בשלושה מגזרים שונים בכלכלת ארצות הברית בשנות העשרים והשלושים. מחקרו של קאלווין מוריל (Morrill, 1991) על התפשטות תופעת ההשתלטות העוינת (hostile takeover)*, ועל תרבות הניהול הנלווית להשתלטויות הללו, משרטט את נתיב התהוותה של פרקטיקה חדשה זו ברוח הרציונליזציה שצמחה בקרב צמרת המנהלים – ללא שום גורם חיצוני נראה לעין בדמות גוף מקצועי או רשות ממשלתית – והתפשטה כאש בשדה קוצים. מחקרים אחרים העלו, כי אפילו כאשר נראה שהחקיקה בארצות הברית היא הסיבה הישירה להתהוותה של פרקטיקה ארגונית חדשה, הרי למעשה במקרים רבים היא תולדה של משא ומתן בין מנהלים לבין פקידי הממשל או של פסיקת בתי המשפט שבעקבותיהם נקבע מה יענה על דרישות החוק, והמנהלים ככלל נוטים לרקוח פתרונות שאכן יענו על דרישות אלו באמצעות "חלקי חילוף" ממודלים ארגוניים אחרים. ל"איזומורפיזם כפוי" יש אפוא חלק במה שמתרחש בארצות הברית, מפני שלרוב החקיקה שם מתווה רק מגדט מטרות רחב, ולמעשה המנהלים ובתי המשפט הם שנאלצים לגבש מרשמי התנהלות ספציפיים כדי לציית לחוק (Edelman, 1992; Dobbin et al., 1993; Abzug and Meziar, 1993; Sutton et al., 1994). מחקרים אלו התמקדו ברשתות בין-ארגוניות של מנהלים אשר גיבשו מודלים רציונליים לארגון, ובמקורות של "חומרי הבניין" ששימשו אותם למטרה זו.

* השתלטות עוינת – תהליך שבמסגרתו משקיעים או חברה רוכשים חברה אחרת, לרוב באמצעות רכישת מניות מבעלי המניות במחיר גבוה ממחיר השוק שלהן, וכך משתלטים על ניהולה. יש שמטרת ההשתלטות היא מיווג החברה הנרכשת בחברה אחרת, ויש שמפרקים אותה כליל. (המתרגמת)

גישתה האתנומטודולוגית המפורשת של לין צוקר היא בגדר אסטרטגיה שונה לחלוטין כלפי חומרים נשכחים מעין אלו. בתמצית, ביקורתה על הגישות המקרו־מוסדיות השליטות היא זו: הן רואות במיסוד מצב ולא תהליך חברתי פעיל. עקב כך, הגישות המקרו־מוסדיות לארגונים מגדירות את הבעיות שאותן הן חוקרות ברמת מחקר המוציאה מכלל אפשרות תצפיות במיקרו־תהליכים המתרחשים בפועל במהלך מיסוד. צוקר שואלת, כיצד האובייקטיביות, שהיא מרכיב מרכזי בהבניית ארגונים פורמליים, באה לידי ביטוי ברמה הבין־אישית. בסדרת מאמרים היא יישמה פתרון אתנומטודולוגי זה במטרה למצוא מענה לשאלה – כיצד מתהוות פרקטיקות ארגוניות (Zucker, 1977, 1983, 1987, 1991; Tolbert and Zucker, 1983). גישתה של צוקר בשום פנים ואופן איננה סותרת את המקרו־מוסדיות, אלא אך מבליטה את חשיבותם של התהליכים החברתיים המקומיים ביצירת המשמעות ובשימורה. קרל וייק (Weick, 1979) חקר את אותן סוגיות ממש בכך שבדק כיצד מוצג ומומחש המבנה החברתי בארגונים: שגרות ארגוניות אפשר אמנם ליצור במישור הבין־ארגוני, אך כדי שתקבלנה משמעות ובלטות יש לבצען במישור המקומי. בספרה של דיירדרי בודן, עסקי הדיבור (*The Business of Talk*) (Boden, 1994), נעשה שימוש בתובנות בנוגע לניתוח שיחה כדי להצביע על הקשר בין דפוסים של מיקרו־התנהגות לבין מבנה חברתי. היא טוענת, שהיות שמבנה חברתי מורכב מפעולה, הרי על־ידי התייחסות למבנה חברתי כאילו היה בלתי תלוי בפעולתם של יחידים אנחנו מבצעים לגביו ראיפיקציה בדרך המטשטשת את טבעו האמיתי.

מסיוד נטול שחקן לאינטרסים כראש חוצות

צ'רלס פרו (Perrow, 1987) ופול דימאג'יו (DiMaggio, 1988) טענו, כי בנוסחים המוקדמים של התאוריה הנאו־מוסדית הייתה התעלמות מסוכנות (agency), מאינטרסים ומפוליטיקה. פרו רומז, שגישה זו שמרנית מעיקרה מאחר שהיא מתייחסת לזכויות שקבוצות מקופחות זכות להן עם השנים כאל הבניות חברתיות, ומכך, לדעתו, עולה שהקיפוח כשלעצמו הוא פיקציה חברתית. תפיסה זו נובעת בחלקה מן העובדה, שהמחקרים המוסדיים הראשונים התמקדו בסימבוליזציה של צדק ושוויון – שצרכני תורת הארגון הסכימו חיש קל כי היא נורמטיבית – ולא בסימבוליזציה של הרציונליות, שאותה תפסו כ"לא סימבולית". חיבורים מן הזמן האחרון השיבו את כבודם של הסוכנות, האינטרסים והפוליטיקה. מאמרה של אן סוידלר, "תרבות בפעולה" ("Culture in Action") (Swidler, 1986), פתח את הדלת בפני שילוב מחודש של הסוכנות בתאוריה הנאו־מוסדית; היא עשתה זאת על־ידי הגדרת התרבות כ"ארגו כלים" שהעניק אוטונומיה לא מבטלת לשחקנים גם אם תוך הגבלת האסטרטגיות האינדיבידואליות שהם יכלו להגות ולבצע. סוידלר הציעה לתקן את התפיסה בנוגע לשחקנים שלקחה בתברות־יתר, זו שמרק גראנווטר (Granovetter, 1985) קונן על קיומה בסוציולוגיה, בכך שטענה כי בני אדם יכולים להשתמש באופן פעיל, ואפילו מתוך מודעות עצמית, בסמלים תרבותיים לשם סיפוק מטרותיהם שלהם. כמובן, אפילו סוג זה של שימוש מכונן בתרבות הוא ממוסד מאוד, שכן השקפת העולם המודרנית מניחה את קיומן של קבוצות שחקנים, שלכל אחד מהם צביון משלו

ואינטרסים משלו, הפועלים הלכה למעשה על פי מרשמי פעולה ברוח הרציונליזציה, ועושים מניפולציה במשמעות ובהבנה כדי להגיע ליעילות מרבית.

כדי לשלב אינטרסים בתאוריה, רוב העבודות תיארו את התפקיד של קבוצות האינטרסים בהבניית הפרקטיקות והאסטרטגיות הארגוניות, או הראו כיצד שינויים במדיניות הממשלה מניעים קבוצות שונות לקדם פרקטיקות ואסטרטגיות חדשות. בספרו תמורות בשליטה בתאגידים (*The Transformation of Corporate Control*) פליגסטיין (Fligstein, 1990) בוחן סיעות מתחרות בהנהלה כקבוצות בעלות אינטרסים משל עצמן, החותרות לקיבוע התפיסה שהמומחיות שלהן היא אבן הפינה לרציונליות של הארגון. הוא מתאר את המאבקים המתנהלים בין סיעות בהנהלה כדי לגרום לכך שיאומצו אסטרטגיות עסקיות המעניקות קדימות ועדיפות לכישורים הספציפיים שיש למנהלים הנמנים עם הסיעה, למשל כישורי ניהול פיננסים. בדומה לכך מתאר מזיאס (Mezias, 1990) את תפקידם של החשבונאים בהבניית פרקטיקות דיווח פיננסי מסוימות כאסטרטגיה רציונלית בקרב תאגידים גדולים. בארון ועמיתיו (Baron et al., 1986) ואדלמן (Edelman, 1990) מראים איך שינויים במדיניות הממשלה גורמים למנהלי כוח אדם לפעול לשם יישום שיטות שונות בתחום ניהול העובדים באיטליה של ציות להוראות חוק פדרלי, כאשר מטרתם האמיתית היא הרחבת גודלן, היקף סמכויותיהן וכוחן של מחלקות כוח האדם שהם עומדים בראשן. דימאג'יו (DiMaggio, 1991b) מתאר את התפקיד המרכזי שמילאו בעשורים הראשונים של המאה העשרים מנהלים אמנותיים, שפעלו על פי אינטרסים משלהם, במיסוד מוואונים לאמנות כפי שאנו מכירים אותם כיום. סטראנג ובראדבורן (Strang and Bradburn, 1993) חקרו כיצד באו אינטרסים לידי ביטוי ביצירת מבני פיקוח ובקרה על ארגונים רפואיים, והראו כי הרגולציה הממשלתית אינה באמת היצונית לארגון, וכי הארגונים הנתונים לפיקוח בהחלט יכולים להפית בה רוח חיים ולעצבה. חרף התיקונים הללו, רוב המחקרים המוסדיים/תרבותיים עדיין ממשיכים להתעלם מן הביטוי המסורתי של אינטרסים – בין מעמדות. אפילו בשלל העבודות והחיבורים על השפעותיו של חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (Dobbin et al., 1988; Edelman, 1990, 1992; Abzug and Mezias, 1993; Dobbin et al., 1993; Edelman and Petterson, 1993; Sutton et al., 1994) התעלמו החוקרים במידה רבה מהתפקיד שמילאה התנועה לזכויות האזרח בקידום שינויי חקיקה מכריעים (עם זאת, ראו Burstein, 1985).

התובנה התאורטית המתגרת ביותר בנוגע לאינטרסים – על פי הגישות הללו – היא שקבוצות אינטרסים עצמן הן בגדר הבניות חברתיות היסטוריות ולא יחידות פרימורדיאליות. היווצרותן לאורך ההיסטוריה של הקטגוריות של כוח העבודה וההון, עובדי קו ייצור ועובדי משרה, עובדים מקצועיים ולא מקצועיים, מנהלים ועובדים, מנהל וסוכן, הפכו אפוא למוקד התאוריה והמחקר. נקודת המפנה בהקשר זה הייתה ב־1967, עת התפרסם ספרם של סימור מרטין ליפסט וסטיין רוקאן, מערכות מפלגתיות ודפוסי הצבעה (*Party Systems and Voter Alignment*) (Lipset and Rokkan, 1967). בספר זה הם חוקרים את הסוגיה כיצד נוצרו בתקופות שונות בעבר קבוצות אינטרסים המבוססות על מעמד במדינות מערביות מסוימות, וקבוצות אינטרסים המבוססות על דת, גזע, אזור, מוצא אתני או מגור במדינות אחרות. טענתו של דובין

(Dobbin, 1992) מצומצמת יותר: אינטרסים חומריים "אובייקטיביים" של העובדים ושל ההון הם תוצר של הבניה חברתית. במחקרו הוא הראה, כי בין שנות העשרים לשנות החמישים, האינטרסים הגלויים של קבוצות בעלי עסקים ועובדים בקשר לסוגיה של ביטחון סוציאלי אל מול הטבות מטעם המעביד* היו מאוד לא יציבים, והושפעו תכופות מן השינויים במדיניות הממשלה ובפרשנויות לגבי האינטרסים במהלך המשא ומתן.

במסגרת הסינתזה התאורטית האלגנטית של רונלד ג'פרסון (Jepperson, 1991), החוקר מצביע על הנקודה החשובה הבאה: כאשר דרנדורף מדבר על "מיסוד של קונפליקט מעמדי", כוונתו לתהליך המתרחש בד בבד עם מיסוד קטגוריות המעמד, ובמסגרתו המאבקים שוב אינם לוחמניים כבעבר ומנוהלים בדרכים מתונות יותר. ואז, כאשר מתייחסים לקונפליקט המעמדי כאל דבר טבעי, הוא כבר מתנהל כמו על פי תסריט, הוא ריטואליסטי וצפוי לחלוטין. ככלל, חוקרים אלו מניחים שקטגוריות השחקנים, דפוסי הפעולה שלהם והאינטרסים המניעים אותם הם פרי הבניה תרבותית. כמובן, הם נמצאים בחברה סוציולוגית טובה (Berger and Luckmann, 1966; Goffman, 1974; Davis, 1991; Lamont, 1992). ועם זאת, ברוב המקרים חוקרי התאוריה הנאו-מוסדית לא העמידו במבחן את התובנות האלו בנוגע למקורות המוסדיים של הקטגוריות העיקריות של השחקנים ושל האינטרסים שלהם.

דבר זה מעורר שאלה יסודית יותר: האם אינטרס עצמי כשלעצמו כפי שאנחנו תופסים אותו הוא בדרך כלשהי מולד? האם יש יסוד ביולוגי לאינטרס העצמי של בני האדם? אלברט הירשמן (Hirschman, 1977) עונה בספרו התשוקות והאינטרסים (*The Passions and The Interests*) שאפילו תכונה אנושית זו, שנתפסת כמובנת מאליה ביותר, היא תוצר של ההיסטוריה ולא של הביולוגיה. בימי הביניים הייתה זו התשוקה לנכסים, לכוח ולמין שדחפה בני אדם לפעול; אינטרסים ותחירה להשגת יתרונות ותועלות החלו לחלוש על ההתנהגות, על המבנים הקוגניטיביים ועל יצירת הזהות רק כאשר הוגים בתחומי המוסר, הכלכלה והפוליטיקה גרמו להפיכת החמדנות לתכונה חיובית, שכאשר המדינה מנצלת אותה כראוי, היא יכולה לשרת את פרויקט המודרניזציה.

כמובן, כל שדה הארגונים יוצא מנקודת הנחה, שראיית הארגון (כלומר, התאגידים) כשחקן חברתי היא תוצר של תהליך של הבניה היסטורית. ג'יימס קולמן מתאר את ההתפתחות המשפטית של התאגיד כשחקן חברתי לגיטימי מאז ימי הביניים, וקושר זאת למסלול המיוחד במינו שבו התנהלה הדיפרנציאציה של הפעילויות החברתיות במערב: "תפיסת התאגיד כבעל אישיות משפטית משל עצמו, והארגון מחדש של החברה סביב גופים תאגידיים לא אישיים, אפשרו הבניה חברתית מסוג שונה לחלוטין" (Coleman, 1990: 536). במאה התשע עשרה התחוללו שינויים במישור המשפטי, שבעקבותיהם הוענקו זכויות חדשות ונרחבות לתאגידים, כגון הגבלת אחריותם, ועקב כך התחזק מעמדם כשחקנים קולקטיביים פרימורדיאליים לצד

* הכוונה לזכויות ולהטבות המוענקות על פי חוק לעזמת הטבות שמעניקים מעבידים, כמו למשל ביטוח רפואי, פנסיה, דמי נכות וכדומה. (העורכת המדעית)

מדינת הלאום והמפלגות הפוליטיות (Creighton, 1990). בין שהפיכת התאגיד לבעל אישיות משפטית משלו הייתה בלתי נמנעת מאחר שהוא היה פונקציונלי, ובין שלא, דבר שקולמן וחסידי הגישה המוסדית עשויים להיות חלוקים לגביו, חשוב לציין שלאורך ההיסטוריה לא היו מבנים רבים דומים לו; למעשה, הוא בגדר הצלחה חולפת ותו לא בדרך הארוכה שעשתה ההיסטוריה האנושית. ואלו שידם על דופק הפרקטיקות העסקיות בנות ימינו (Pfeffer and Baron, 1988; Hirsch, 1991; Davis-Blake and Uzzi, 1993) כבר עמדו על כך שמתחוללים בו שינויים, ודפוסים של תעסוקה יציבה בארגונים מפנים את מקומם להעסקת עובדים באופן זמני במסגרת חוזים אישיים. הנה כי כן, מהפכת המידע עשויה בהחלט לשאת את הדברים הרחק מהביורוקרטיה הקלאסית כפי שוובר תיאר אותה, אל עבר עולם שבו בני אדם מועסקים בחוזים למתן שירותים. הטעם בחיפוש אחר המקורות החברתיים של קבוצות אינטרסים מסוימות, של האינטרס העצמי כשלעצמו, ושל הצורות הארגוניות, נעוץ בכך שכדי לחשוב בכלים סוציולוגיים על דברים אלו, עלינו להבין כי העולם כפי שאנו מכירים אותו הוא אפשרות אחת בלבד מני רבות בהיסטוריה.

סימבולי משום שהתנתק מהאינסטרומנטלי לתרבותי משום שאיננו נקבע מראש

מחקרים תרבותיים מוקדמים על ארגונים הוכיחו, שכללים ופרקטיקות פורמליים מסוימים היו סימבוליים מאוד מאחר שהם היו "מנותקים" (decoupled) מהפרקטיקות שהיו נהוגות בפועל. כלומר, הם הראו שארגונים אימצו מערכים שלמים של כללים ופרקטיקות פורמליים כדי להוכיח שהם פועלים לאור תפיסות היעילות והצדק שהלכו והתגבשו בארגונים, וקשובים לאותם כללים ופרקטיקות, ולאחר מכן, כדבר שבשגרה, התעלמו מהם (למשל: Meyer, 1977; Weick, 1976; Meyer et al., 1978; Meyer et al., 1979). התוצאה הייתה שניירות העמדה וספרי ההוראות שחיברו הארגונים תפחו ועבו, אולם בפועל היה רק שינוי מזערי בהתנהלות היום-יומית שלהם. "כן, יש לנו נוהל שמטפל בזה", היא אמירה טיפוסית למנהלים שכמעט אינם שמים לב לנוהל עצמו. גישה זו היא הוכחה ניצחת לכך, שפרקטיקות ארגוניות רבות הן סמליות; עם זאת, היא אמורה לחזק את ההבחנה הפארסוניאנית בין הסימבולי לבין האינסטרומנטלי, ופרקטיקות הליבה שארגונים כן ביצעו באופן שגרתי לא נתפסו כסימבוליות או כתרבותיות.

התרופה באה בדמות מחקרי הפרקטיקות הארגוניות שעודן נהוגות כיום. קשה יותר להראות כי פרקטיקות שארגונים אכן מפעילים כדבר שבשגרה, ואשר אנשי הארגונים מגנים עליהן בנימוק שהן יעילות וחיוניות להמשך התפעול, הן תופעות תרבותיות. לכן בחרו רוב החוקרים את אסטרטגיית המחקר הזאת: הם מראים שהרציונליות אינה דבר קבוע מראש, וכי היא משתנה במרחב או בזמן. בכך שהראו כי רציונליות ארגונית אינה תחומה בסד של חוקים כלכליים טרנסצנדנטיים, וכי החוקים הכלכליים מאפשרים למגוון נרחב של פרקטיקות ואסטרטגיות ארגוניות שונות, חתרו החוקרים להוכיח שהתפיסות בנוגע לשאלה מה ייחשב לרציונלי תלויות בהתרחשויות היסטוריות, והן משתנות באופן דרמטי עם הזמן והמרחב, ולפיכך הן תרבותיות במהותן.

מאמרם של מרקו אורו, ניקול וולזי ביגארט וגארי המילטון (Orrù, Biggart and Hamilton, 1991) "איזומורפיזם ארגוני במזרח אסיה" ("Organizational Isomorphism in East Asia"), הוא דוגמה טובה לאסטרטגיה הממחישה שונות והבדלים במרחב. ממחקרם על המצב ביפן, בטייוואן ובדרום קוריאה עלה, כי ארגונים ותעשיות נבנים באופן דומה בתוך מדינות, אך לובשים צורות שונות באופן דרמטי בכל מדינה ומדינה.* את ההבדלים הללו הם מייחסים לא לשיבושים בתנאי השוק האידאליים בארצות אלו, אלא לדפוסים תרבותיים נרחבים יותר שגרמו להיווצרותן של גישות שונות לארגונים כלכליים (ראו גם Hamilton and Biggart, 1988). מה שמרתק במיוחד בעבודתם, ובמחקרים השוואתיים אחרים לגבי המדינות במזרח אסיה שמתחוללים בהן תהליכי תיעוש (ראו את המאמרים ב־Deyo, 1987), הוא שבמזרח אסיה קיימים כמה מודלים שונים של ארגונים כלכליים אשר נראה כי כולם כאחד צומחים ומצליחים. משמע, במזרח אסיה לא צמח מודל אחד בלבד. גישה אחרת שבאמצעותה מנסים להבין את ההבדלים בין מדינות נמצא בספרו של רוברט קול (Cole, 1989) אסטרטגיות למידה (*Strategies for Learning*), אשר בוחן את התפשטותה של מסגרת ארגונית חדשה – קבוצת העבודה הקטנה או חוגי איכות – ומראה שמבנים ארגוניים ופוליטיים מקומיים תרמו לאימוצה ביפן, עיכבו את אימוצה בארצות הברית, והייתה להם השפעה מעורבת בשבדיה. בדומה לכך, במחקר על שתיים עשרה חברות דומות בגרמניה ובצרפת מצאו מוריס ועמיתיו (Maurice et al., 1984), כי המנבאים הפונקציונליים המקובלים להיווצרות מבנים תעסוקתיים בארגונים – גודל, תוצר וטכנולוגיה – מסבירים רק מעט מן השוני, אך מודלים ארגוניים ארציים מסבירים הרבה מכך (ראו גם Maurice et al., 1980). ממחקרים אלו עולה, כי מכלול מאפיינים מוסדיים של מדינות, ולא חוקים כלכליים אוניברסליים, הוא שקובע אילו סוגי פרקטיקות ארגוניות יובנו כרציונליים.

כפי שרמז מרק גראנווטר (Granovetter, 1985), במבנה השווקים חלים ללא הרף שינויים, והדבר תלוי בהסכמה אינטר-סובייקטיבית בנוגע למה שייחשב כרציונלי, הסכמה שבמסגרתה נוצרים הן הציפיות לגבי פעולותיהם של אחרים והן המתווים לפעולה של האני. הסכמה כזו מתהווה במישור הלאומי בעיקר מפני שמדינת הלאום המודרנית הפכה לאתר של פעולה משותפת ורציונליות. החתירה לקדמה, באמצעות פעולה רציונלית וידע מדעי, אורגנה בעיקר בתוך מדינות (Jepperson and Meyer, 1991), שם מתפתחים דפוסים אופייניים לפעולתם של תהליכים חברתיים ברוח הרציונליזציה שנועדו לחולל צמיחה, לא פעם תוך התבססות על אנלוגיות הלקוחות מחיי הטבע (למשל, החלקים התפקודיים של אורגניזם, או הברירה הטבעית של דרווין; Douglas, 1986). עם זאת, תכונה אופיינית נוספת של המודרניות היא, שכאשר חברות מתארגנות יותר ויותר סביב מדינת הלאום החילונית, ולא סביב קבוצה דתית או אתנית פרימורדיאלית, כל סוגי המבנים החברתיים מתפשטים גם לחברות אחרות במהירות הולכת וגוברת. האיזומורפיזם גובר, ומבנים חדשים מתפשטים הרבה יותר מהר (Strang et al., 1992; Strang and Meyer, 1993). אחת ההשלכות של תופעה זו היא, שאנו עשויים לראות

* ראו מאמרו של דניאל ממן (מאמר 4) במקראה זו.

האחדה רבה יותר של מבנים ארגוניים בקרב מדינות, אך לא בשל הסיבות שצינו חוקרים פונקציונליסטיים. על פי הטיעון הפונקציונליסטי/כלכלי, קיים מבנה ארגוני אופטימלי, ועם הזמן, ככל שארגונים ברחבי העולם ייטיבו להבין אותו, הם ייעשו יותר ויותר דומים לו. בניגוד לכך, על פי ההשקפה הפנומנולוגית שהוצגה כאן, מנהלים מאמינים בכל לבם בקיומו של מבנה אופטימלי, ולשם כך הם תרים בסביבה הגלובלית אחר מבנים ופרקטיקות שהם יעילים יותר ולו במקצת לעומת אלו שהם כבר מיישמים. אם כן, לדידם של הפנומנולוגים, הארגונים בעולם אינם צועדים לקראת האחדה במבנה ארגוני כלשהו מטיפוס אידיאלי שטרם עמדו עד הסוף על טיבו, אלא הם עסוקים בהערכת האופנות האחרונות בתחום הארגון. מה שדוהף תהליך זה הוא האמונה הרווחת בקיומם של עקרונות דמויי חוקים באשר לייעילות חברתית. אלא שההיסטוריה של ההגות והפרקטיקה בתחום הניהול מלמדת, שפרקטיקות ארגוניות מקודשות משתנות כמו שמשנתנה אורך שמלות הנשים – כלומר, על פי גחמות האופנה – ואין הן נעות קדימה בלי לסטות ימינה או שמאלה על פי ציווי כלשהו לקראת איזשהו אידיאל יעילות מוחלט.

גישה שנייה המבקשת להראות את ריבוי הפנים של הרציונליות ואת העובדה שהיא תלויה תנאים מציגה את השינויים שחלו עם הזמן בתפיסות לגבי מה שנחשב לרציונלי בתוך מדינה ותעשייה מסוימות. כמה מן המחקרים שהזכרנו קודם לכן נוקטים גישה זו, ומתארים את ההבניה של אסטרטגיות ומבנים ארגוניים רציונליים חדשים לאורך זמן. אמבורגי וליפרט (Amburgey and Lippert, 1989) סקרו את התפשטות הרכישות הממונפות* שביצעו מנהלים בין 1980 ל-1986, ומצאו ששידורי חדשות על הרכישות הממונפות הללו וכן תהליך של מעין הידבקות** מילאו תפקיד חשוב בפופולרזציה של אסטרטגיה ארגונית חדשה זו. טולברט וסטרן (Tolbert and Stern, 1989) מצאו, שמסגרות ביורוקרטיות שהוקמו לשם קבלת החלטות בנוגע לשכר הטרחה שיגבו מלקוחותיהם התפשטו בקרב משרדי עורכי דין גדולים, שונים ומפוזרים מבחינה גאוגרפית. הוכחה כזו להיווצרות תפיסות חדשות בנוגע למה שייחשב לרציונלי, כשלעצמה, אינה חותרת תחת ההסברים מתחום המיקרו-כלכלה או ברוח הבחירה הרציונלית. עם זאת, כמה ממחקרים אלו מצאו, שמה שמניע מנהלים להטביע את חותמם על הצלחתם של ארגונים הוא רצונם להיראות מעודכנים ולמנוע ביקורת על תפקודם כמי שעומדים בראש המערכת. קרוב לוודאי שהם יסבירו את התנהלותם בנימוק בנוסח: "עשינו את זה מפני שאייביאם עושה את זה".

מה שגרם להתבססותן של הגישות הללו במדעי החברה הוא התפשטות התפיסה שבהיסטוריה הדברים לא בהכרח פועלים באופן יעיל (March and Olsen, 1984; Krasner, 1988; Scott, 1992). אמנם, החברות האנושיות מבקשות לכאורה להנהיג הסדרים חברתיים אופטימליים, אך מה שבראש ובראשונה קובע מה באמת יהיה ברביצוע ומעצב את מימוש הרעיונות הלכה

* רכישה ממונפת – רכישת חברה באמצעות הון שאינו של הרוכש; לרוב הדבר מתבצע באמצעות הלוואה או הנפקת אגרות חוב. (המתרגמת)

** נעשה כאן שימוש במטפורה מתחום הרפואה וחקר המגפות, המתאר התפשטות של פרקטיקה ניהולית חדשה כמו תהליך התפשטות של מחלה על-ידי הידבקות (contagion). (העורכת המדעית)

למעשה הוא הפרקטיקות שמוסדו בחברה זה ככה. וכך, אפילו דגלאס נורת' (North, 1990), שבמסגרת גישתו המיוחדת לכלכלה נותן מקום של כבוד לפעולה הרציונלית, החל לדבר על כך שהתפתחותן של פרקטיקות כלכליות במדינות שונות תלויה בגורמים שונים לאורך הדרך.

סיכום

מה שעומד ביסוד הגישות הרציונליסטיות השליטות בנוגע לארגונים הוא מין ראליוז פונקציונליסטי, שבמסגרתו נתפסים עיקרי השקפת העולם המודרנית כפשוטם – כלומר, שהמוסדות המודרניים הם תכליתיים בעליל, ושאלו נמצאים בעיצומה של התקדמות אבולוציונית לקראת מבנים יעילים יותר. לכן, הפרויקט של חוקרי ארגונים ותאורטיקנים בתחום הניהול הנמנים עם אסכולות אלו היה ליקוט עקרונות הרציונליות שאפשר למצוא בארגונים מודרניים ואשר מהם אפשר לגזור הכללות, ושרטוט ההתפתחות לקראת מבנים ארגוניים יעילים יותר. ביסודה של גישה זו עומדות הנחות טלאולוגיות מורכבות: בלב לבן מושרשת האמונה, שעל הפרקטיקות הארגוניות הקיימות לשרת מטרה, ולתרום באופן מיטבי ליצירת יעילות. את התפיסה הזאת נוכל למצוא הן בטיעונים רציונליסטיים-סטרוקטורליים (למשל, Blau and Schoenherr, 1971), והן בטיעונים רציונליסטיים-סביבתיים (לדוגמה, Williamson, 1975). כל המודלים הללו מניחים את קיומו של יקום חברתי שחולשים בו חוקים כלכליים טרנסצנדנטליים אשר קובעים מה נחשב לרציונלי. השקפת העולם הרציונליסטית גורסת, שחוקים כלכליים טרנסצנדנטליים קיימים, שמבנים ארגוניים קיימים חייבים לתפקד על פי תכתיבי החוקים הללו, שהסביבה תכחיד ארגונים המנהיגים הסדרים לא יעילים, ושהפקת מרב התועלת מכל אדם בארגון פועלת ביעילות ומבטיחה שהארגון ימשיך להיות יעיל. לא מעטות מן התאוריות הארגוניות הרווחות כלל אינן תוהות על תקפותן של הנחות אלו.

בניגוד לכך, גישות תרבותיות חדשות לארגונים אינן רואות באף אחד מאלו דבר מובן מאליו, ועקב כך הן יוצאות לדרך כשבאמתחתן מערך שונה לחלוטין של שאלות. בדומה לגישות תרבותיות חדשות למדע, למדינות הלאום, למדיניות ציבורית ולכל מכלול המוסדות הרציונליים המודרניים, הגישות התרבותיות לארגונים מנסות להבין כיצד התהוו הקטגוריות והתפיסות החברתיות בנות ימינו בנוגע לרציונליות. הן יוצאות מנקודת הנחה שקטגוריות ותפיסות אלו משקפות אל נכון תופעות חברתיות, ולא כללים טרנסצנדנטליים לגבי סדר כלכלי או פוליטי. צ'רלס פרו (Perrow, 1991b) שואל: מדוע העולם המודרני מורכב מארגונים ולא פשוט מחוזים בין בני אדם? מדוע "הון" ו"עובדים" הם קטגוריות חברתיות מרכזיות, ומדוע בעלי ההון שוכרים עובדים ולא ההפך? מדוע אנשים עובדים זוכים לקביעות ולא פשוט מועסקים על פי כישוריהם? סטיבן קראזנר (Krasner, 1993) שואל: מדוע אנו חיים במדינות לאום מתוחמות טריטוריאלית ולא בקיסרות הרומית הקדושה (או הרציונלית)? מדוע יש אצלנו בירוקרטיות ארגוניות ציבוריות החולשות על שטחים שגבולותיהם תחומים ולא ערי-מדינה המתחרות אלו באלו? ג'ורג' תומאס וג'ון מאייר (Thomas and Meyer, 1984) שואלים: מדוע פאתיה הכי

רחוקים של ה"ציביליזציה" נעשו חלק מפרויקט הרציונליזציה ולא המשיכו לפעול על פי השקפת עולם חלופית? צ'רלס טילי (Tilly, 1984) שואל: כיצד מתהוות הקטגוריות הבסיסיות במדעי החברה שאנו תופסים כטבעיות? הרציונליות האינסטרומנטלית, הפועלת כמערכת תרבותית, אמנם אינה סבורה שכל סוגי הקטגוריות החברתיות, היחסים ויחסי סיבה-תוצאה הם פרי רצונה של אלוהות טרנסצנדנטלית, אך היא כן גורסת שהם מעוצבים על-ידי חוקי יעילות טבעיים, ומתייחסת למוסדות אלו כאילו היו דבר טבעי. חוקרי התאוריה הנאו-מוסדית, הסבורים כי הרעיונות המרכזיים של מערכות תרבותיות ברוח הרציונליזציה ראויים להיות נושא למחקר, המשיגו מחדש את המרכיבים היסודיים ביותר של הארגון המודרני, ולכן, במקום לחקור פרקטיקות ארגוניות פריפריאליות, החלו לחקור את פרקטיקות הליבה הרציונליות של ארגונים מודרניים.

ביסודו של הרעיון שארגונים מעוצבים על-ידי תהליכים היסטוריים מקומיים ולא על-ידי עקרונות רציונליים אוניברסליים מונחת התפיסה, כי התפתחותם של מבנים ארגוניים היא אקראית, ואינה בגדר תהליך התקדמות חד-כיווני לעבר פרקטיקות יותר ויותר יעילות. מיותר לומר שהפרויקט של המודרניות אמור להשיג קדמה באמצעות גילויים מדעיים והנדסה חברתית יעילה, וזה היסוד לטענת אנשי הארגונים כי הגברת היעילות היא מטרתם הראשונה במעלה. רעיון זה הוא לב השקפת העולם (*weltanschauung*) הרציונליסטית שהתגבשה אחרי תקופת הנאורות. בעקבות זאת, אנשי הארגונים מחדדים את הגדרות הדברים שייחשבו לרציונליים, ומפתחים תאוריות ופרקטיקות רציונליות מורכבות יותר ויותר, שלדעתם הן חלק מתהליך אבולוציוני המוביל ממבנים חברתיים פשוטים יותר, יעילים פחות, למבנים מורכבים יותר ויעילים יותר.

דימוי דארוויניסטי זה של התפתחות החברה עולה שוב ושוב באין-ספור תחומים של החיים המודרניים. כך, למשל, צ'רלס פרו (Perrow, 1991b) שואב רעיונות מתורת האבולוציה, כפי שמציג אותה סטיבן ג'יי גולד (Gould, 1989), כדי להראות עד כמה הגישה שלעיל היא מזוהה וא-סוציולוגית. גולד משתמש במאובנים כדי להראות שההתפתחות הביולוגית הייתה תהליך של צמצום המגוון, ולפיכך – צמצום האפשרויות: מגוון הזנים והמינים הצטמצם, ובמקביל התעצמו תכונות ביולוגיות מסוימות. מה שאפיין תהליך זה הוא חוסר תכלית ומקרייות, ולא ברירה של זנים ומינים שהסתגלו טוב יותר. בדומה לכך, טוען פרו, מיסוד בקרב ארגונים בכל רגע בזמן כרוך בהידלדלות הגיוון ובהאחדת תכונות על פי מבנים מסוימים, אך לא בהכרח נובעת ממנו התפתחות חיובית לקראת מבנה רציונלי אופטימלי כלשהו.

האתגר הגדול העומד בפני תת-הדיסציפלינות הסוציולוגיות העוסקות בתחומי החיים בחברה המודרנית שיש המתארים אותם כאינסטרומנטליים, ולפיכך – כא-תרבותיים, הוא להתעלות מעל לקטגוריות הנתפסות כטבעיות, ליחסי סיבה-תוצאה וליחסים בין שחקנים (קולקטיביים ואחרים), ולחקור את התהוותם במסגרת החברה. במילים אחרות, חיוני לעסוק במיסוד עצמו, או ב"תהליך שבאמצעותו, מבחינה נורמטיבית וקוגניטיבית, מערך נתון של יחידות וכן דפוס של פעילויות הולכים ונתפסים כנאותים, והלכה למעשה נתפסים כחוקיים כדבר מובן מאליה"

(Meyer et al., 1987: 13). אותם חוקרים שאינם מתייחסים ליחידות ולדפוסים אלה כְּמָה שטעון מחקר בכלים סוציולוגיים מסתכנים בכך שיחקרו את המודרניות באמצעות קטגוריות ופרדיגמות סיבתיות שהן עצמן נובעות מן הנושא שאותו הם חוקרים. הכלי האפיסטמולוגי שיאפשר לחמוק ממלכודת זו הוא ראיית כל הקטגוריות והפרדיגמות הסיבתיות המוכנות בחברה כפיקציות. ההיסטוריה אכן מלמדת שאל לנו לקחת שום דבר כמובן מאליו, מפני שאנו יודעים שאפילו היחידה החברתית הבסיסית ביותר כיום – היחיד – היא הבניה חברתית היסטורית שבמידה רבה היא תוצר של הנאורות (Meyer et al., 1987; Ruggie, 1993). מאיר זאלד (Zald, 1994) מעלה נקודה מקבילה: "רבות מן התאוריות והסקמות התאורטיות המרכזיות שלנו היו למעשה הפשטות קונספטואליות של אירועים ומגמות היסטוריים ממשיים שהתרחשו בתרבות האנושית". ככאלו, לרבות מן התאוריות שלנו יש אותו מעמד אפיסטמולוגי כמו שיש לשכל הישר, שכן הן לובשות צורה של חוקים שקובצו מתוך ניסיון חברתי, שמשמעותו מובנית בראש ובראשונה מבחינה חברתית (Geertz, 1983). לעומת זאת, הגישה התרבותית לחקר הארגונים שתיארנו כאן גורסת, כי החוקים הרציונליים האוניברסליים, שלכאורה מהווים פרקטיקה חברתית מודרנית, נובעים למעשה מפרקטיקה חברתית מודרנית.

ביבליוגרפיה

- Abzug, Rikki and Mezias, Stephen (1993). The fragmented state and due process protections in organizations: the case of comparable worth. *Organization Science*, 4 (3), 433-453.
- Amburgey, Terry L. and Lippert, Paul G. (1989). Institutional determinants of strategy: the legitimation and diffusion of management buyouts. Manuscript, University of Wisconsin.
- Argyris, Chris (1962). *Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness*. Homewood, IL: Irwin.
- Ashcraft, Richard (1986). *Revolutionary Politics and Locke's Two Treatises of Government*. Princeton: Princeton University Press.
- Barley, Stephen R., Meyer, Gordon W. and Gash, Debra C. (1988). Cultures of culture: academics, practitioners and the pragmatics of normative control. *Administrative Science Quarterly*, 33, 24-57.
- Baron, James N., Jennings, P. Devereaux and Dobbin, Frank, R. (1988). Mission Control?: the development of personnel systems in US industry. *American Sociological Review*, 53, 497-514.
- Baron, James N. Dobbin, Frank R. and Jennings, A. Devereaux (1986). War and peace: the evolution of modern personnel administration in US industry. *American Journal of Sociology*, 92, 350-383.
- Berger, Peter L. and Luckman, Thomas (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday.
- Biggart, Nicole Woolsey (1989). *Charismatic Capitalism: Direct Selling Organizations in America*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, Peter M. (1956). *Bureaucracy in Modern Society*. New York: Random House.
- Blau, Peter M. and Schoenherr, Richard A. (1971). *The Structure of Organizations*. New York: Basic.
- Bloor, David (1976). *Knowledge and Social Imagery*. New York: Routledge.
- Boden, Deirdre (1994). *The Business of Talk: Organization in Action*. Berkeley: University of California Press.
- Braverman, Harry (1974). *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burstein, Paul (1985). *Discrimination, Jobs, and Politics: The Struggle For Equal Employment Opportunity in the United States Since The New Deal*. Chicago: University of Chicago Press.

- Clark, Burton (1960). *The Open-Door Colleges: A Case Study*. New York: McGraw Hill.
- Cole, Robert E. (1989). *Strategies for Learning: Small-Group Activities in American, Japanese, and Swedish Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Coleman, James (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap.
- Commons, John R. (1934). *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*. New York: Macmillan.
- Creighton, Andrew (1990). The Emergence of Incorporation: Standardization and Growth in the Nineteenth Century. PhD dissertation, Department of Sociology, Stanford University.
- Dalton, Melville (1950). Conflicts between staff and line managerial officers. *American Sociological Review*, 15 (2), 342-351.
- Davis, F. James (1991). *Who is Black? One Nation's Definition*. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
- Davis, Gerald F. and Powell, Walter W. (1992). Organization-environment relations. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3 (2nd ed.). New York: Consulting Psychologists Press, 315-375.
- Davis-Blake, Alison and Uzzi, Brian (1993). Determinants of employment externalization: a study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223.
- Deal, Terrence and Kennedy, Allan (1982). *Corporate Cultures*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Deyo, Frederic (ed.) (1982). *The Political Economy of the New Asian Industrialism*. Ithaca: Cornell University Press.
- DiMaggio, Paul (1988). Interest and agency in institutional theory. In Lynne G. Zucker (ed.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*. Cambridge, MA: Ballinger, 3-22.
- (1991b). Constructing an organizational field as a professional project: US art museums, 1920-1940. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 267-292.
- DiMaggio, Paul and Powell, Walter W. (1983). The iron cage revisited: institutionalized isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- (1991). Introduction. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1-40
- Dobbin, Frank (1992). The origins of private social insurance: public policy and fringe benefits inb America, 1920-1950. *American Journal of Sociology*, 97, 1416-1450.

- (1994). *Forging Industrial Policy: the United States, France, and Britain in the Railway Age*. New York: Cambridge University Press.
- Dobbin, Frank, Sutton, John, Meyer, John, and Scott, W. Richard (1993). Formal promotion schemes and equal employment opportunity law: the institutional construction of internal labor markets. *American Journal of Sociology*, 99, 396-427.
- Dobbin, Frank, Edelman, Lauren, Meyer, John W. Scott, W. Richard and Swidler, Ann (1988). The expansion of due process in organizations. In Lynne G. Zucker (ed.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*. Cambridge, MA: Ballinger, 71-100.
- Douglas, Mary (1986). *How Institutions Think*. Syracuse, NY: Syracuse University Press.
- Dyson, Kenneth (1983). The cultural, ideological and structural context. In Kenneth Dyson and Stephen Wilks (eds.), *Industrial Crisis: A Comparative Study of The State and Industry*. Oxford: Martin Robinson, 26-66.
- Edelman, Pauren (1990). Legal environments and organizational governance: the expansion of due process in the American workplace. *American Journal of Sociology*, 95, 1401-1440.
- (1992). Legal ambiguity and symbolic structures: organizational mediation of civil rights law. *American Journal of Sociology*, 97, 1531-1576.
- Edelman, Lauren and Petterson, Stephen (1993). Symbols and substance in organizational response to civil rights law. Paper presented at annual meeting of the American Sociological Association, Miami.
- Edwards, Richard (1979). *Contested Terrain*. New York: Basic.
- Fayol, Henri (1949) (1919). *General and Industrial Management*. Translated by Contance Stours, London: Pitman.
- Fligstein, Neil (1985). The spread of the multidivisional form among large organizations, 1919-1979. *American Sociological Review*, 50, 377-391.
- (1990). *The Transformation of Corporate Control*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Friedland, Roger and Alford, Robert (1991). Bringing society back in. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 232-266.
- Geertz, Clifford (1980). *Negara: The Theatre — State in Nineteenth Century Bali*. Princeton: Princeton University Press.
- (1988)(1977). *Local Knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology*. New York: Basic.
- Goffman, Erving (1974). *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. New York: Harper and Row.

- Gould, Stephen Jay (1989). *Wonderful Life: The Burgess Shale and the Nature of History*. New York: Norton.
- Gouldner, Alvin W. (1959). Organizational analysis. In Robert K. Merton, Leonard Broom, and Leonard S. Cottrell, Jr. (eds.), *Sociology Today*. New York: Basic, 400-428.
- Granovetter, Mark (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- Hall, Peter A. (1993). Policy paradigms, social learning and the state: the case of economic policy-making in Britain. *Comparative Politics*, 26, 275-296.
- Hamilton, Gary G. and Biggart, Nicole Woolsey (1988). Market, culture, and authority: a comparative analysis of management and organization in the Far East. *American Journal of Sociology*, 94, 552-594.
- Hannan, Michael T. and Freeman, John (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 929-964.
- (1989). *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hirsch, Paul (1991). Undoing the managerial revolution? Needed research on the decline of middle management and internal labour markets. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Cincinnati.
- Hirschman, Albert O. (1977). *The Passions and the Interests: Political Arguments for Capitalism Before Its Triumph*. Princeton: Princeton University Press.
- Hobsbawm, Eric J. (1968). *Industry and Empire*. New York: Pantheon.
- Jepperson, Ronald (1991). Institutions, institutional effects and institutionalism. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 143-163.
- Jepperson, Ronald and Meyer, John W. (1991). The public order and the construction of formal organizations. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 204-231.
- Knorr-Cetina, Karin (1981). *The Manufacture of Knowledge*. New York: Pergamon.
- Krasner, Stephen D. (1988). Sovereignty: an institutional perspective. *Comparative Political Studies*, 21, 66-94.
- (1993). Westphalia. In J. Goldstein and R. Keohane (eds.), *Ideas and Foreign Policy*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kunda, Gideon (1991). *Engineering Culture: Control and Commitment in A High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.

- Lamont, Michèle (1987). How to become a dominant French philosopher: the case of Jacques Derrida. *American Journal of Sociology*, 93, 584-622.
- (1992). *Money, Morals, and Manners: The Culture of The French and The American Upper-middle Class*. Chicago: University of Chicago Press.
- Latour, Bruno (1992). One more turn after the social turn. Mimeo, CSI-Ecole des Mines, Paris.
- Lipset, Seymour Martin and Rokkan, Stein (eds.) (1967). *Party Systems and Voter Alignments: Cross-National Perspectives*. New York: Free Press.
- March, James G. and Olsen, Johan P. (1984). The new institutionalism: organizational factors in political life. *American Political Science Review*, 78, 734-749.
- Martin, Joanne (1992). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Martin, Joanne; Sitkin, Sim and Boehm, Michael (1985). Founders and the elusiveness of a cultural legacy. In Peter frost, L. Moore, M. Louis, C. Lundberg and J. Martin (eds.), *Organizational Culture*. Beverley Hills: Sage, 93-108.
- Maurice, Marc A., Sellier, François and Silvestre, Jean- Jacques (1984). The search for a societal effect in the production of company hierarchy: a comparison of France and Germany. In Paul Osterman (ed.), *Internal Labour Markets*. Cambridge, MA: MIT Press, 231-270.
- Maurice, Marc, Sorge, A. and Warner, M. (1980). Societal differences in organizing manufacturing units: a comparison of France, West Germany, and Great Britain. *Organizational Studies*, 1, 59-86.
- McGregor, Douglas (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, John W. (1977). The effects of education in an institution. *American Journal of Sociology*, 83, 53-77.
- (1978). The structure of educational organizations. In Marshall Meyer (ed.), *Environments and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 78-109.
- Meyer, John W. (1994). Rationalized environments. In John Meyer and W. Richard Scott (eds.), *Institutional Environments and Organizations: Essays and Studies*. Newbury Park, CA: Sage.
- Meyer, John W. and Hannan, Michael (eds.) (1979). *National Development and the World System*. Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, John W. and Rowan, Brian (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony, *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Meyer, John W. and Scott, W.R. (1983). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. Beverley Hills: Sage.

- Meyer, John W., Boli, John and Thomas, George (1987). Ontology and rationalization in the western cultural account. In George M. Thomas, John W. Meyer, Francisco O. Ramirez and John Boli (eds.), *Institutional Structure: Constituting State, Society, and The Individual*. Beverley Hills: Sage, 12-37.
- Meyer, John W., Scott, W. Richard, Cole, Sally and Intili, Jo-Ann (1978). Instruction dissensus and institutional consensus in schools. In Marshall Meyer (ed.), *Environments and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 233-263.
- Meyer, John W., Tyack, David, Nagel, Joane and Gordon, Audri (1979). Public education as nation-building in America: enrollments and bureaucratization, 1870-1930. *American Journal of Sociology*, 85, 591-613.
- Mezias, Stephen (1990). An institutional model of organizational practice: financial reporting at the Fortune 200. *Administrative Science Quarterly*, 35, 431-457.
- Morrill, Calvin (1991). Conflict management, honor, and organizational change. *American Journal of Sociology*, 97, 585-622.
- North, Douglass (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. New York: Cambridge University Press.
- Orrù, Marco, Biggart, Nicole Woolsey and Hamilton, Gary G. (1991). Organizational isomorphism in East Asia. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 361-389.
- Parsons, Talcott (1951). *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press.
- (1961). Culture and the social system: introduction. In Talcott Parsons, Edward Shils, Kaspar D. Naegle and Jesse R. Pitts (eds.), *The Origins of Society*, Vol. 2. New York: Free Press, 971-993.
- Perrow, Charles (1987). *Complex Organizations: A Critical Essay* (3rd ed.), New York: Random House.
- (1991a). A society of organizations. *Theory and Society*, 20, 725-762.
- (1991b). Organizational theorists in a society of organizations. Address to the annual meeting of the American Sociological Association, Cincinnati.
- Peters, Thomas and Waterman, Robert, Jr. (1982). *In Search of Excellence*. New York: Harper and Row.
- Pfeffer, Jeffrey and Baron, James N. (1988). Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment. *Research in Organizational Behavior*, 10, 257-303.
- Pfeffer, Jeffrey and Salancik, Gerald, R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Powell, Walter (1991). Expanding the scope of institutional analysis. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press, pp. 183-203.

- Roy, Donald (1952). Quota restrictions and goldbricking in a machine shop. *American Journal of Sociology*, 57, 427-442.
- Ruggie, John Gerard (1993). Territoriality and beyond: problematizing modernity in international relations. *International Organization*, 47, 139-174.
- Scott, W. Richard (1987a). The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, 32, 493-511.
- (1987b). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems* (2nd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- (1992). Institutions and organizations: toward a theoretical synthesis. Manuscript, Stanford University Department of Sociology.
- (1994). Conceptualizing organizational fields: linking organizations and social systems. Manuscript, Stanford University Department of Sociology.
- Scott, W. Richard and Meyer, John W. (1983). The organization of societal sectors. In John W. Meyer and W. Richard Scott (eds.), *Organizational Environments: Rituals and Rationality*. Beverley Hills: Sage, pp. 129-154.
- Selznick, Philip (1949). *TVA and the Grass Roots*. Berkeley: University of California Press.
- Soysal, Yasemin (1994). *Limits of Citizenship: Guestworkers in The Contemporary Nation-State System*. Chicago: University of Chicago Press.
- Stinchcombe, Arthur L. (1965). Social structure and organizations. In James C. March (ed.), *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally, pp. 142-193.
- Strang, David and Bradburn, Ellen (1993). Institutions and interests in organizational regulation: HMO legislation in the States. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Miami.
- Strang, David and Meyer, John (1993). Institutional conditions for diffusion. *Theory and Society*, 22, 487-512.
- Strang, David, Tuma, Nancy and Meyer, John (1992). Global diffusion of national policies. Manuscript, Cornell University Department of Sociology.
- Sutton, John R., Dobbin, Frank, Meyer, John W. and Scott, W. Richard (1994). The legalization of the workplace. *American Journal of Sociology*, 99 (4), 944-971.
- Swidler, Ann (1986). Culture in action: symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51, 273-286.
- Taylor, Frederick (1911). *Scientific Management*. New York: Harper.
- Thomas, George M. and Meyer, John W. (1984). The expansion of the state. *Annual Review of Sociology*, 10, 461-482.
- Thompson, James D. (1967). *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Tilly, Charles (1984). *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. New York: Russell Sage Foundation.

- Tolbert, Pamela and Stern, Robert N. (1989). Organizations and professions: governance structures in large law firms. Manuscript, Cornell University.
- Tolbert, Pamela and Zucker, Lynne G. (1983). Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reforms, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 23, 22-39.
- Veblen, Thorstein (1904). *The Theory of Business Enterprise*. New York: Scribner's.
- Watkins, Susan Cotts (1991). *From Provinces into Nations: Demographic Integration in Western Europe, 1870-1960*. Princeton: Princeton University Press.
- Weber, Max (1978). *Economy and Society*. Two Volumes. Edited by Guenther Roth and Claus Wittich. Berkeley: University of California Press.
- Weick, Karl (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1-19.
- (1979). *The Social Psychology of Organizing* (2nd ed.), Reading, MA: Addison-Wesley.
- White, Harrison C. (1981). Where do markets come from? *American Journal of Sociology*, 87, 517-547.
- Williamson, Oliver (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- Wuthnow, Robert (1980). The world economy and the institutionalization of science in seventeenth-century Europe. In Albert Bergesen (ed.), *Studies of the Modern World-System*. New York: Academic, pp. 25-56.
- Zald, Mayer N. (1993). Organization studies as a scientific and humanistic enterprise: toward a reconceptualization of the foundations of the field. *Organization Science*, 4 (4), 513-528.
- Zald, Mayer N. and Denton, Patricia (1963). From evangelism to general service: the transformation of the YMCA. *Administrative Science Quarterly*, 8, 214-34.
- Zelizer, Viviana (1979). *Morals and Markets: The Development of Life Insurance in The United States*. New York: Columbia University Press.
- (1985). *Pricing the Priceless Child: The Changing Social Value of Children*. New York: Basic Books.
- Zucker, Lynne G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, 42, 726-743.
- (1983). Organizations as institutions. In S.B. Bacharach (ed.), *Research in the Sociology of Organizations*, Vol-II. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 1-47.
- (1987). Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*, 13, 443-464.
- (1991). Postscript: microfoundations of institutional thought. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 103-107.

תוספת לביבליוגרפיה

אנדרסון, בנדיקט (1999). קהילות מדומיינות, תרגום לעברית: דן דאור, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.

