

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

И. С. Чириков

Четыре способа определения организационных границ в социологии



ЧИРИКОВ Игорь Сергеевич — директор Центра внутреннего мониторинга, аспирант факультета социологии НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: igor.chirikov@gmail.com

В данной работе сделана попытка кодификации теоретических ресурсов социологии организаций, связанных с изучением организационных границ. В результате были выделены и проанализированы четыре возможных способа концептуализации организационных границ в зависимости от базовой метафоры, которую предполагает тот или иной подход: граница как «мембрана» («клапан»); граница как «конвенция»; граница как «интерфейс» и граница как «лицо» («передний план»). Помимо этого в работе обсуждаются общие концептуальные ограничения существующих подходов в вопросе рассмотрения организационных границ.

Ключевые слова: организационные границы; теория контингентности; теория договорного порядка; теория ресурсной зависимости; новый институционализм в организационном анализе.

Введение

Формальные организации и бюрократии вот уже долгое время являются неотъемлемой частью социальной жизни. Они не только серьезно трансформировали (и продолжают трансформировать) хозяйственную активность и все другие виды коллективной деятельности людей, но изменили само жизненное пространство человека. Тезис о том, что современное общество является *обществом организаций* [Coleman 1974; Perrow 1991; Perrow 2002], в котором корпоративные акторы играют ключевую роль, находит все больше сторонников в социальных науках. В то же время сам мир организаций не стоит на месте, изменяется организационный ландшафт целых отраслей и территорий [Piore, Sabel 1984]. Яркими примерами тому могут служить быстрое распространение так называемых сетевых форм организации в биотехнологической отрасли [Powell 1990] и Силиконовой долине в США [Saxenian 1996], появление новых торговых форматов в российском ритейле [Радаев 2007], формирование крупных университетов на основе слияния нескольких вузов в России, Китае и других странах [Cai 2011]. Фундаментальным процессом, объединяющим указанные примеры и заслуживающим более детального изучения, является трансформация организационных границ: в одних случаях границы перестают быть четко очерченными и оказываются проблематичными для идентификации, в других — становятся более проницаемыми, расширяются, захватывая новые области деятельности, в третьих — постепенно исчезают, уступая место новым. Внимание к динамическим аспектам границ организаций позволит лучше понять особенности появления новых организационных форм, развитие паттернов кооперации и соперничества между корпоративными акторами, взаимодействие

организации с внешней средой. В связи с этим задача кодификации основных социологических подходов к анализу организаций в зависимости от имплицитно заложенной перспективы рассмотрения организационных границ представляется весьма актуальной.

Вопрос о границах корпоративных акторов¹ — один из фундаментальных для социологии организаций как отрасли социологического знания. По сути, это вопрос о том, чем является организация (и, напротив, чем она не является), что составляет её сущность и позволяет отличать её от других организаций и внешней среды. Как возможны границы организации? Какие концептуализации границ корпоративных акторов используются в социологических исследованиях организаций? В данной статье мы предпримем попытку кодификации различных социологических подходов к пониманию сущности организационных границ. Для разработки общей рамки такой кодификации нам представляется важным обратить внимание, что проблематика границ является производной от более общих концептуализаций корпоративных акторов. В то же время в социологии организаций в настоящее время отсутствует конвенциональная классификация, на которую можно было бы опереться для систематизации дискуссий об организационных границах. Существующие классификации зачастую включают в одну категорию перспективы, которые по-разному подходят к концептуализации организационных границ (см., например: [Burrell, Morgan 1979; Scott, Davis 2007]). Именно поэтому для целей данной статьи мы разработали оригинальную классификационную схему; она, с одной стороны, учитывает общую концептуальную близость подходов и, с другой — группирует вместе те из них, которые схожим образом концептуализируют отношение организации и её внешней среды, а, следовательно, в целом одинаково рассматривают проблематику организационных границ². Мы выделяем четыре группы таких подходов³. Первая группа фокусируется на рассмотрении организации как социальной системы, поддерживающей свои границы и являющейся частью более общей системы, задающей её целевую ориентацию. Теоретико-методологическими основаниями данных подходов являются структурный функционализм, теория систем и эволюционная перспектива в социологии. Перспективы в рамках второй группы основываются на интерпретативной традиции в социологии и представляют организацию как некоторую коллективность, которая не существует вне постоянного взаимодействия и вырабатываемых символических конструкторов. В рамках третьей группы подходов организация рассматривается в качестве плотной сети социальных обменов между акторами. И, наконец, четвёртая группа подходов опирается на ресурсы социологии знания и теорию социальной идентичности, а организация предстаёт в качестве социальной группы, структурированной особым образом в виде различных групп и ролей и соотносящей себя с другими организациями и институциональными структурами.

Теоретические подходы, о которых мы будем говорить далее, складываются преимущественно в 1970–1980-е гг. — время, когда социология организаций оформляется как самостоятельная дисциплинарная область. Именно тогда появляются такие направления, как теория контингентности (*contingency theory*)⁴, популяционная экология, теория договорного порядка, теория ресурсной зависимости, сете-

¹ Стоит сделать оговорку о том, что в рамках данной статьи мы рассматриваем термины «корпоративный актор», «формальная организация», «организация» как синонимичные, признавая возможность содержательных различий между ними в других контекстах и в рамках определённых теоретических перспектив.

² Мы признаём, что организации являются внутренне структурированными сущностями, однако в рамках данной работы нас будут интересовать изучение не внутренних структурных границ, но границ между организацией и её внешним окружением.

³ Необходимо заметить, что рассматриваемые нами концептуализации не являются взаимоисключающими, они акцентируют внимание на разных аспектах изучения границ и, вероятно, могут дополнять друг друга. В то же время, безусловно, возможны и другие способы рассмотрения организационных границ, однако они пока не получили серьёзного распространения в социологии организаций.

⁴ В русскоязычной литературе встречаются и другие переводы данного термина, например «ситуационная теория» [Щербина 2000: 167–168]. Мы предпочли использовать перевод термина «contingency» как «контингентность», чтобы сохранить единство его употребления в социологических работах, восходящих к Т. Парсонсу. Автор благодарит анонимного рецензента и Г. Б. Юдина за указание на возможные варианты перевода.

вые подходы, новый институционализм в организационном анализе. Мы фокусируемся в основном на указанных концепциях по следующим причинам. Во-первых, потому что именно они по-прежнему составляют концептуальное «ядро» социологии организаций. Несмотря на обширный эмпирический материал, собранный в рамках организационной теории в последние десятилетия, в теоретическом плане серьёзного продвижения сделано не было [Davis 2010; Интервью с Уолтером Пауэллом... 2012]. Во-вторых, потому что новые разработки, которые появляются в последнее время (например, приложения акторно-сетевой теории к исследованиям организаций), ещё не оформились в плане теоретического языка и логики, и осмысление их перспективы рассмотрения организационных границ является задачей будущего.

1. Граница организации как «мембрана» («клапан»)

Представление об организации как о системе долгое время было (а по мнению некоторых исследователей, остаётся и по сей день) одним из наиболее влиятельных в социологии организаций (см.: [Burrell, Morgan 1979: 121]). Системный подход в социологии отличается довольно высоким уровнем концептуального разнообразия. Само понятие «социальная система» продуктивно использовалось и разрабатывалось в работах Г. Спенсера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Т. Парсонса, Н. Лумана и целого ряда других авторов. Кроме того, наработки общей теории систем, произведённые в рамках различных дисциплин (кибернетика, физика, биология), нашли своё отражение и в социальных науках.

Важный шаг в концептуальном развитии вопроса о границах социальных систем был сделан Т. Парсонсом, который представил теорию социальных систем в качестве одной из центральных тем социологии [Parsons 1951; Parsons, Shils, Olds 1951; Парсонс 1993]. Отталкиваясь от общей теории систем, Парсонс выделяет наиболее важные особенности эмпирически наблюдаемых систем, которые являются релевантными для анализа личностной и социальной подсистем действия [Parsons, Shils, Olds 1951: 107–109]. Во-первых, это взаимозависимость частей системы, заключающаяся в существовании установленных отношений между частями системы и определённого порядка, который является самоподдерживающимся (*self-maintenance*). Процесс поддержания порядка внутренними силами системы описывается при помощи понятия «равновесие». В свою очередь, равновесие необязательно рассматривается как статический, или стабильный, феномен; к нему также относятся процессы упорядоченного изменения, происходящего, например, в случае роста системы (динамическое равновесие). Во-вторых, эмпирически наблюдаемые системы характеризуются в определённом состоянии равновесия значительной степенью детерминированности отношений между их частями. И, наконец, в-третьих, Парсонс обращает внимание на то, что любая система существует и поддерживает равновесное состояние в определённых границах, установленных относительно окружения. Эти границы «не навязываются извне, они поддерживаются особыми качествами, которые присущи элементам системы в ходе её функционирования» [Parsons, Shils, Olds 1951: 108]. В своих рассуждениях Парсонс опирается на концепцию гомеостаза в биологии и физиологии, поэтому наиболее явной аналогией вновь выступает живой организм, который не перенимает физико-химические условия внешней среды, а поддерживает собственный, отличающийся набор этих условий, взаимодействуя с окружением. К примеру, температура тела млекопитающих остаётся относительно стабильной при самых разных температурах окружающей среды. Установленная граница, таким образом, позволяет (в известных пределах) поддерживать равновесие и целостность системы по отношению к колебаниям внешней среды.

Парсоновское представление об организации как о социальной системе оказалось крайне влиятельным в социологии организаций. Особого внимания заслуживают две концептуально различные перспективы рассмотрения организаций, которые были «вдохновлены» идеями Парсонса: концепция, предложенная Дж. Томпсоном и ставшая основой для формирования так называемой теории контингентности, и эволюционная перспектива изучения организаций.

Одной из наиболее оригинальных попыток последовательного выстраивания концептуального аппарата для анализа организаций, основанного на концепциях Парсонса о социальных системах, являются работы Джеймса Томпсона [Thompson 1962; Thompson 1967]. Он предлагает рассматривать несколько уровней, или подсистем, деятельности организации — технический, управленческий и институциональный [Thompson 1967: 10–12] (см. также: [Parsons 1960: 60–65]). Деятельность на техническом уровне сосредоточена на проблемах эффективного выполнения технической функции, направленной на достижение (с учётом имеющихся для этого ресурсов) основной цели организации. В случае организации, создающей и реализующей определённый продукт, это будет непосредственно производственная деятельность, в случае школы — обучение учеников и т. п. Управленческий уровень предполагает деятельность по проектированию и контролю производственного процесса; на этом уровне устанавливаются рабочие принципы для достижения целей, а также происходит упорядочивание отношений, связанных с реализацией конечного продукта, определяются масштаб и характер деятельности, параметры найма, маркетинговая политика и проч. Деятельность, осуществляемая на институциональном уровне, обеспечивает связь организации с более общей системой, создаёт условия её легитимации. Примерами могут служить PR-службы, юридические департаменты, наблюдательные и попечительские советы.

Ключевая идея Томпсона заключается в том, что организации стремятся максимально обезопасить (*seal off*) технический уровень деятельности, где предсказуемость особенно важна для рационального осуществления, от непредсказуемых воздействий внешней среды [Thompson 1967: 24]. Полная изоляция от влияния внешней среды невозможна, поэтому организация стремится создать на своих границах некую буферную зону. Граница предстаёт в качестве выделенной зоны деятельности организации и предполагает специальные задачи, характеристики занятости и проч. Для взаимодействия с элементами окружения и «защиты» технического уровня деятельности от влияния неопределённости внешней среды, организации создают специальные структурные единицы на своих границах (*boundary-spanning units*) [Thompson 1967: 70–73]. Приведённое понятие выражает сущность понимания границ через категорию деятельности.

Параметры и свойства подобных подразделений, находящихся на границах, во многом зависят от гетерогенности (многообразия) и изменчивости целевого окружения. Томпсон делает ряд предположений относительно связи между целевым окружением и подразделениями на границах. Чем более гетерогенным и динамичным является целевое окружение, тем больше ограничений и непредвиденных обстоятельств содержится в нём для организации. В этом случае организация стремится установить как можно больше узкоспециализированных подразделений на границах, которые будут иметь дело с ограниченным набором элементов целевого окружения [Thompson 1967: 73]. Если подразделения на границах и технический уровень организации относительно изолированы друг от друга (за исключением их синхронизации в рабочем графике), то организации будут отличаться централизацией, интегрирующей набор некоторых функциональных подразделений. И, напротив, когда подразделения на границах и технический уровень характеризуются реципрокной взаимозависимостью, они образуют самодостаточные кластеры, децентрализованные относительно друг друга [Thompson 1967: 75–76]. Характер деятельности в рамках подразделений на границах также различается в зависимости от степени гетерогенности целевого окружения: когда оно относительно гомогенно и стабильно, то это, как правило, рутинизированная, стандартизированная деятельность, а в случае динамичного и неоднородного окружения работа носит творческий, непредсказуемый характер и сложна для оценивания в терминах эффективности. Организации тогда становятся крайне зависимыми от деятельности, осуществляемой на границах, и стремятся уменьшить эту зависимость [Thompson 1967: 110–112].

Ещё одним подходом, представители которого концептуально близки к системному взгляду на границы, является эволюционная перспектива изучения организаций. Необходимо оговориться, что мы рассматриваем лишь один из подходов в рамках эволюционной перспективы анализа организаций,

который развивается Х. Олдричем и рядом его коллег [Aldrich 1971; Aldrich 1979; Aldrich, Ruef 2006]. Для этого подхода характерны некоторые отличия от популяционной экологии организаций [Hannan, Freeman 1977; Hannan, Freeman 1989; Hannan, Polos, Carroll 2007], более узкого направления, сфокусированного на проблематике отбора и признающего крайне слабую роль процесса организационной адаптации в силу структурной инерции (см. подробнее: [Aldrich, Ruef 2006: 35–38]). Для Олдрича понятие «границы» выступает ключевым элементом определения организаций, которые рассматриваются как «целеориентированные, системы деятельности, поддерживающие свои границы (*boundary-maintaining*)» [Aldrich 1979: 4]. В этом случае также прослеживается связь с парсоновским пониманием организации и организационных границ: деятельность участников организации ориентирована на достижение определённых целей, а поддержание границ позволяет выстраивать взаимодействие с внешней средой. Возможность устанавливать границы является критичной для достижения определённой автономии по отношению к внешней среде. Если границы становятся проницаемыми и нечёткими, это означает изменение позиции конкретной организации в рамках её популяции. Процесс поддержания границ особенно заметен, когда происходят попытки извне нарушить установленные границы и принципы участия [Aldrich 1979: 5].

Важнейшим для эволюционной перспективы изучения организации является понятие «организационная форма» — «специфическая конфигурация целей, границ и способов деятельности» [Aldrich 1979: 28]. Именно организационная форма выступает ключевой единицей эволюционного процесса: организационные изменения осуществляются либо за счёт того, что старые организационные формы замещаются новыми, либо вследствие модификации существующих организационных форм⁵. Базовые типы организационных форм в зависимости от способа поддержания границ формируются на пересечении различных вариантов ответов на следующие вопросы: (1) может ли актор самостоятельно принимать решение об участии или неучастии в организации; (2) может ли организация контролировать условия входа; (3) может ли организация контролировать условия выхода? Чем меньше организация контролирует условия участия и принципы установления границ, тем больше она подвержена влиянию факторов окружающей среды и, в конечном счёте, эволюционным изменениям.

Подытожим основные идеи данного раздела. Базовой метафорой, которая характеризует общую перспективу рассмотрения организационных границ данной группой подходов, является физиологическая метафора⁶ «мембраны», или «клапана». Организация понимается как интегрированная социальная система, поддерживающая свои границы и представляющая собой часть более общей системы, легитимирующей её целевую ориентацию и принципы деятельности. Границы организации рассматриваются как ресурс адаптации системы к внешнему окружению, формирующий внутреннюю согласованность организации по сравнению с её внешней средой.

2. Граница организации как «конвенция»

Кардинально отличающийся «словарь» для концептуализации организационных границ был предложен в рамках интерпретативной, или феноменологической, традиции в социологии, представители которой фокусируются на идентификации субъективного смысла действия. Во многом этот словарь создавался в полемике с представителями системного подхода и структурного функционализма.

⁵ И в этом случае можно вновь зафиксировать контрастность подхода Олдрича популяционной экологии Хэннана и Фримена, которые утверждают, что изменение существующих организационных форм, видоизменяющихся под влиянием факторов внешней среды, — явление маловероятное в силу структурной инерции. Олдрич придерживается точки зрения, что отдельные элементы организационных форм могут изменяться под влиянием эволюционного процесса [Aldrich, Ruef 2006: 35–38].

⁶ Здесь и далее мы будем обобщать итоги раздела, указывая некоторую метафору, отсылающую к ключевым характеристикам группы подходов в отношении организационных границ. При этом мы допускаем возможность некоторой многозначности в трактовке каждой метафоры, однако считаем, что это удобный способ обозначения или маркирования рассматриваемых нами групп подходов.

Взгляд на организацию как социальную систему, поддерживающую свои границы по отношению к изменчивому внешнему окружению, подвергается серьёзному пересмотру. Организации с точки зрения интерпретативной перспективы не являются такими уж осязаемыми и упорядоченными сущностями, как их описывают представители системного подхода: они не существуют вне действий и интерпретаций участников, создаются и воспроизводятся в ходе постоянного взаимодействия и коммуникации [Burrell, Morgan 1979: 273–274]. Теоретико-методологические основания интерпретативной теории деятельности задаются корпусом работ Г. Зиммеля, Дж. Г. Мида, А. Щюца, Х. Гарфинкеля и др. [Деятко 2003: 98].

Среди классиков социологии одним из первых к проблематике границ социальных групп обращается Г. Зиммель [Simmel 1898; Simmel 1950; Simmel 1992; Simmel 2007]. В работе «Устойчивость социальных групп» [Simmel 1898] он задаётся вопросом о том, каким образом социальная группа продолжает оставаться той же самой, несмотря на то что её участники постоянно меняются. Каким образом возможно говорить о том же самом государстве, о той же самой общине или армии, несмотря на то что уже не осталось ни единого члена изначально образованных групп [Simmel 1898: 668]? Зиммель выделяет два измерения, в которых реализуется непрерывность группового единства, — пространственное и временное. Участок пространства, места, территории, где «живёт» социальная группа, является базовым основанием и отправной точкой для её непрерывности. При этом отмечается, что локальность — не единственный элемент, который конституирует групповую протяжённость: существуют множество групп, которые не обладают общностью места [Simmel 1898: 669]. Более важным для сохранения непрерывности социальной группы является связь «поколений», выраженная во временном измерении. Зиммель обращает внимание на то, что наличие границ, по сути, делает возможным существование социальной группы, поскольку проясняет и актуализирует общие основания, нормы и ценности. Предельное выражение зиммелевских взглядов на важность изучения границ для понимания социальной жизни представлено в работе чикагского социолога Э. Эббота [Abbott 1995], чей главный тезис состоит в следующем: мы привыкли размышлять о границах «в подчинённой форме», как будто бы они проводятся между заранее существующими социальными образованиями (группами, организациями, профессиями и т. п.). Эббот предлагает пересмотреть онтологический статус границ, утверждая, что соотношение между ними и социальными сущностями обратное: сущности образуются только тогда, когда акторы определённым образом устанавливают социальные границы [Abbott 1995: 860]. Другими словами, необходимо в первую очередь обращать внимание на то, каким образом посредством соединения и перемещения границ люди формируют различные социальные сущности.

Однако важно обратиться к такому вопросу: что представляют собой границы коллективностей и социальных групп, понятые «с точки зрения действующего»? Очевидно, что они имеют символическую природу, являясь символическими категоризациями, которые задействуются акторами для различения объектов, практик и коллективностей. Ламон и Молнар, проводя различие между символическими и социальными границами, отмечают, что символические границы являются «средствами, при помощи которых индивиды и группы соперничают и достигают соглашений относительно определения реальности» [Lamont, Molnar 2002: 168]. Границы, таким образом, упорядочивают, структурируют поток взаимодействий, придавая ему осмысленность и паттернированность.

Далее мы обратимся к одному из наиболее известных подходов к анализу организаций в рамках интерпретативной перспективы — рассмотрению организации как «договорного порядка»⁷. Теория договорного порядка (*negotiated order theory*) в исследовании организаций подчёркивает прежде всего процессуальный, развёртывающийся характер организационных феноменов, которые возникают, воспроизводятся и трансформируются сознательными усилиями членов организации. Эти усилия конституируют социальный порядок организации: «Порядок есть то, над чем должны постоянно работать

⁷ При описании характеристик теории договорного порядка заимствованы отдельные фрагменты из опубликованной нами ранее статьи, посвящённой рассмотрению объяснительных возможностей данной перспективы [Чириков 2010].

члены любого общества и любой организации. Обоюдные соглашения, юридические договоры, которые конституируют основания для ожидаемой, предсказуемой и общепризнанной упорядоченности, не существовали вечно. Соглашения, договоры, правила всегда имеют временное измерение... Основания для согласованного действия (социальный порядок) должны постоянно (вос)производиться, или, другими словами, быть выработанными» [Strauss et al. 1963: 148]. Организационные границы, таким образом, предстают как временный продукт взаимодействия между людьми, который в любой момент может быть подвергнут доработке и пересмотру.

На концептуальном уровне теория договорного порядка тесно связана с символическим интеракционизмом, откуда её представители почерпнули процессуальное и ситуативное понимание социального действия. Для исследований социальной организации в русле теории договорного порядка особенно важными являются понятия «переговоры», «конвенции», «коллективные действия». Организация динамична и может изменяться, однако взаимодействия в рамках организаций не являются полностью случайными, они паттернированы установившимися конвенциями (в беккеровском смысле; см.: [Becker 1974]), рутинизированными, разделяемыми, привычными и принимаемыми на веру способами действия, коммуникации, понимания, разрешения ситуаций. И, наконец, переговоры позволяют индивидам осуществлять коммуникативную пристройку друг к другу в проблемных ситуациях, определять, уточнять и творчески изменять существующие категоризации и конвенции. Именно переговоры играют решающую роль в становящихся организациях и организационных изменениях.

Организационные границы, понимаемые с точки зрения теории договорного порядка, являются символическими конструкциями, установленными конвенциями относительно существующих структурных ограничений и принципов деятельности, которые создаются и воспроизводятся в ходе переговорного процесса. Важными концептуальными основаниями выступают понятия «обобщённый другой» (*generalized other*) Дж. Г. Мида и «конвенция» Х. Беккера. Мид рассматривал процесс детской социализации как игру, в которой выделяется два основных этапа: «игра-play» и «игра-game»⁸ [Mead 1934: 152–164]. На первой стадии («игра-play», или стадия «играния») ребёнок пытается подражать и вести себя так, как другие ведут себя в типических обстоятельствах. Например, он может играть в пожарного или доктора; при этом, поскольку его представления о них крайне смутны, он пытается уловить самые значимые характеристики. «Игра-play» происходит за пределами актуальных ситуаций взаимодействия, ребёнок учится понимать, что есть разные роли, что они различаются между собой, и, чтобы овладеть ими, нужны определённые усилия. В «игре-game» (или «соревновательной игре») нет предзаданных способов следования роли, в ней задана лишь общая ситуация (правила), и нужно действовать с учётом реакций других людей. Занятие определённой позиции в «игре-game» подразумевает знание ролевых позиций других людей, с которыми происходит взаимодействие.

Как утверждает Мид, степень обобщённости позиции другого может быть разной — от конкретного партнёра по взаимодействию или же обобщённых образов людей определённой профессии (медик, почтальон) и до позиции «семья», «группа», «организация». Отношение или позиция «обобщённого другого» есть отношение или позиция всего сообщества [Mead 1934: 155], которая образуется и фиксируется в языке. «Обобщённый другой» воплощает в себе применительно к данному социальному контексту определённый набор возможных действий или реакций на мои действия. Однако что составляет сущность позиции «обобщённого другого» применительно к разного рода организациям? Чтобы ответить на этот вопрос, мы обратимся к предложенному Х. Беккером понятию «конвенция», которое описывает условия и правила коллективных действий. Это понятие является близким к таким традиционным социологическим понятиям (или даже взаимозаменяемым с ними), как «норма», «правило», «согласие», «привычка» или «обычай» (*folkway*), — все они описывают те идеи и соглашения, которые имеются у людей во время их совместной деятельности (*cooperative activity*) [Becker 1974: 771].

⁸ Ввиду отсутствия устоявшихся способов перевода мидовских терминов «play» и «game» мы решили прибегнуть к различению двух указанных типов «игры» при помощи конструкции «игра-play» и «игра-game». Содержательные различия между ними проясняются далее в тексте.

Конвенции включают цели деятельности, а также выбор и способ использования средств. Конвенции также устанавливают границы различения одной организации от другой, определяя специфику работы и социальных отношений.

Таким образом, базовой метафорой организационных границ для различных подходов в рамках интерпретативной перспективы является метафора «конвенции». Организация предстаёт в качестве коллективности, возникающей как результат договорного порядка, не существующей вне взаимодействия и каждодневно вырабатываемых символических конструктов и общего языка. Границы организации — это символические конструкции, установившиеся конвенции относительно существующих структурных ограничений и принципов деятельности, которые создаются и воспроизводятся в ходе переговорного процесса.

3. Граница организации как «интерфейс»

Следующая группа подходов к рассмотрению организационных границ в каком-то смысле возникла в результате попыток синтеза различных элементов теории социальных систем и интерпретативистской перспективы, а также интеграции в организационную социологию проблематики властных отношений и межгруппового взаимодействия [Burrell, Morgan 1979: 87]. Концептуальный аппарат интересующих нас подходов сформировался под влиянием необихевиористских теорий обмена [Skinner 1953; Homans 1958; Homans 1961; Emerson 1962] (см. также обзор в кн.: [Девятко 2003: 229–242]).

Наибольшую значимость для социологии организаций имеют теоретические разработки Р. Эмерсона и Дж. Коулмана, эксплицитно фокусированные на проблематике социальной структуры и корпоративных акторов [Emerson 1962; Coleman 1990].

Основные положения развиваемой Эмерсоном, а также рядом его учеников и коллег теорий сетей социальной власти и (или) зависимости можно сформулировать следующим образом [Cook, Cheshire, Gerbasi 2006]: (1) человеческое поведение мотивировано желанием получить определённую выгоду и избежать потерь; (2) отношения обмена развиваются в структурах взаимной зависимости (обе стороны нацелены на включение в отношения обмена для получения желаемых ресурсов); (3) акторы вовлечены в повторяющиеся, взаимозависимые обмены с определёнными партнёрами в течение определённого промежутка времени (то есть не рассматриваются единичные обмены); (4) результаты обмена подчиняются экономическому закону убывающей предельной полезности (или психологическому принципу пресыщения).

Особое внимание заслуживает пункт 2. Эмерсон развивает идеи, сформулированные Хомансом, однако отмечает, что необходим другой подход к рассмотрению социального контекста, который окружает процесс обмена, а именно более основательное изучение структур власти и влияния. Очевидно, что между социальным обменом и властными отношениями существует определённая зависимость: сам факт, что одни акторы обладают большими ресурсами, чем другие, приводит к отношениям неравенства в ходе обмена [Emerson 1962]. Власть (*power*), тем самым, является реляционной характеристикой и выступает функцией зависимости одного актора от другого. Иначе говоря, «власть актора *A* над актором *B* — это количество сопротивления со стороны *B*, которое *A* потенциально может преодолеть» [Emerson 1962: 32]. Содержание отношений зависимости может быть самым разным и включает различные наборы ресурсов и целей, которые нуждаются в дальнейшей операционализации.

Исходя из целей данной статьи, наибольший интерес для нас представляет переход от диадических форм обмена к обменам, включающим трёх акторов и более, то есть к сетевым формам обмена. По мнению Эмерсона, любое диадическое отношение, будучи включённым в более широкую сеть обменов, начинает зависеть от свойств этой сети [Девятко 2003: 240]. Сама реляционная концепция власти в

действительности более применима к сетевым формам обмена, поскольку в рамках диадических обменов отсутствуют альтернативы другому участнику [Cook, Cheshire, Gerbasi 2006]. Для понимания того, как представители теории обмена подходят к рассмотрению границ сетей обмена, важно остановиться на двух темах: понятие «организованная группа» (*organized group*) и типы отношений обмена.

Понятием «организованная группа» Эмерсон обозначает один из способов формирования социальной структуры в сетях обмена [Emerson 1962: 37–39]. Социальная структура в более широком смысле мыслится им как эмерджентное свойство процессов социального обмена, или фактор, который, с одной стороны, ограничивает, а с другой — делает возможными определённые типы обмена. Организованная группа как особый вид социальной структуры также возникает вследствие отношений обмена и распределения власти между акторами. Обычно основным мотивом формирования группы является стремление к изменению распределения власти между участниками сети: к примеру, два участника, обладающие меньшей властью по отношению к третьему участнику, могут объединиться против него. Такую форму организованной группы Эмерсон называет коалицией. Указанные два участника, таким образом, создают коллективного актора, который действует как единое целое по отношению к их окружению (в нашем случае оно представлено третьим актором). Организованная группа характеризуется, во-первых, общей внешней средой в виде актора, чьи действия она стремится контролировать, и, во-вторых, исторически сформированным единством, проистекающим из задачи этого контроля. Заключительный элемент, необходимый при определении организованной группы, — это процедура «обезличивания»⁹ понятия «окружение»: контроль действий третьего участника является не самоцелью, а скорее средством для достижения определённой цели [Emerson 1962: 37]. Формирование группы в рамках сети изменяет паттерны обменов, в результате чего образуются групповые нормы и ролевые предписания в виде требований коллективного актора, и, тем самым, уже группа приобретает специфическую власть над индивидуальными акторами. Как правило, внутри организованной группы, состоящей более чем из трёх акторов, формируются процессы обобщённого обмена (*generalized exchange*), в рамках которого вознаграждение, получаемое актором, не всегда имеет прямую зависимость от его вклада и ресурсов [Yamagishi, Cook 1993]. Таким образом, граница коллективных акторов в рамках сетей обменов понимается как обозначение некоторого типа отношений обмена, установленного между индивидуальными акторами. Этот тип отношений нацелен на особый способ взаимодействия с внешней средой и характеризуется практиками обобщённого обмена.

Однако указание на формирование специфических отношений обмена является недостаточным признаком для определения границ организованных групп. Последователи Эмерсона вводят различие между тремя классами отношений, существующих в рамках сетей обменов [Cook, Yamagishi 1992]: (1) непосредственно отношения обмена, которые формируют сети обменов и организованные группы в рамках этих сетей; (2) латентные отношения, которые оставляют возможности для появления отношений обмена, но при этом не используются в данный момент (потенциально могут быть задействованы для обмена); (3) отсутствующие отношения (*non-relations*), которые никогда не используются и не могут быть использованы. Основное различие между отношениями второго и третьего типов состоит в том, что латентные отношения влияют на распределение властных отношений в сети, и при их модификации распределение власти изменится (в отличие от отсутствующих отношений). Существование латентных отношений в рамках сети указывает на ещё один аспект, который отличает концептуализацию границ коллективных акторов в рамках теорий обмена: граница выступает в качестве потенциального «интерфейса» для формирования новых отношений обмена.

⁹ Под «обезличиванием» Эмерсон имеет в виду, что чаще всего формирование организованной группы происходит не для контроля действий определённого человека, но для достижения автономии по отношению к некоторым абстрактным позициям в рамках сети. Возможность контроля этих позиций позволяет организованной группе достигать поставленных целей.

Далее рассмотрим реализацию идей Эмерсона и других теоретиков обмена на примере теории ресурсной зависимости [Pfeffer, Salancik 1978], хотя стоит также отметить серьёзную роль, которую данные идеи играют в рамках сетевых подходов к анализу организаций.

Центральный тезис теории ресурсной зависимости состоит в том, что существование организаций практически полностью зависит от характеристик сетей обменов, в которые она включена. Организации не являются самодостаточными образованиями, они в большой степени ограничены и стеснены условиями, формируемыми для них внешней средой, следовательно, на передний план выходит не изучение внутриорганизационных процессов и решений руководителей, а анализ социальных сетей и взаимодействий, в которые включена организация. Организации вынуждены взаимодействовать с различными элементами сетей обмена ресурсами, в которые они включены. Ключевым фактором, определяющим зависимость организации от прочих организаций или групп внешней среды, является способность контролировать получение ресурсов (как материальных, так и символических), необходимых для существования организации [Pfeffer, Salancik 1978: 44]. Именно вопрос получения ресурсов организациями (а не эффективного использования этих ресурсов) является центральным сюжетом теории ресурсной зависимости.

Для того чтобы контролировать процесс получения ресурсов, уменьшить свою зависимость от элементов внешней среды и повысить степень автономии для реализации собственных целей, организации стремятся выстроить определённые стратегии взаимодействия с другими организациями и группами — поставщиками, конкурентами, правительственными учреждениями. Конкретные наборы действий по отношению к внешней среде, безусловно, зависят как от характеристик интересующей нас организации, так и от характеристик элементов внешней среды. Пффер и Саланчик выделяют следующие группы стратегий [Pfeffer, Salancik 1978: 92–224]:

- **принятие требований других организаций и групп:** такого рода стратегия хотя и возможна (и зачастую декларируется менеджерами организаций в качестве основной), однако проблематична, поскольку отдельные элементы сети предъявляют различные, порой несовместимые требования (например, требования повышения производительности, снижения цен и заботы об экологии);
- **избегание влияния со стороны других организаций и групп:** организации могут попытаться избежать предъявления требований от некоторых элементов сетей обмена, например, за счёт закрытия доступа к информации, введения режимов секретности, нахождения альтернативных контрагентов и альтернативных источников ресурсов;
- **слияния и поглощения отдельных элементов сети обмена для уменьшения зависимости:** увеличение степени контроля организации над внешней средой может быть достигнуто вертикальными, горизонтальными слияниями, а также диверсификацией. Слияния также позволяют увеличить размер организации, который также положительно сказывается на её возможностях контроля изменений внешней среды;
- **кооптация:** включение отдельных элементов внешней среды в организационные структуры (например, через наблюдательные советы, переплетённые директораты и т. п.). Данная стратегия позволяет организации установить связи с различными внешними группами и организациями, повысить легитимность. В терминах Селзника, это обмен автономии на поддержку [Selznick 1949];

- **установление коллективных структур для совместных действий:** к таким структурам относятся совместные предприятия, ассоциации, альянсы, которые позволяют достигать коллективных целей, недоступных каждой из организации в отдельности;
- **изменение законодательных условий:** данная стратегия заключается в изменении «правил игры», которыми определяется та или иная зависимость.

Таким образом, организация рассматривается в качестве взаимоструктурированных видов деятельности, на которые распространяется возможность распоряжения ими (*discretion*) и которые она может самостоятельно начинать, поддерживать и завершать [Pfeffer, Salancik 1978: 32]. По сути, подобная трактовка сходна с концепцией власти индивидуального или коллективного актора, предложенной Эмерсоном. Следовательно, организация «заканчивается» там, где её возможности осуществлять контроль над различными элементами сетей обмена ресурсами меньше, чем возможности другой организации или индивидуального актора.

Таким образом, в качестве центральной метафоры для характеристик организационных границ выступает метафора «интерфейса». Организация рассматривается как относительно замкнутая сеть социальных обменов между индивидуальными акторами, преследующими общую цель, которая укоренена в сетях взаимодействий между другими индивидуальными и коллективными акторами. Границы организаций при этом имеют две отличительные черты: они (1) формируют особый тип отношений обмена между индивидуальными акторами внутри сети; (2) позволяют в различных режимах осуществлять «подключение» других индивидуальных и коллективных акторов к существующим сетям обмена.

4. Граница организации как «передний план» («лицо»)

Последняя группа подходов к анализу организаций, на которую следует обратить внимание при обсуждении концептуализации организационных границ, опирается на понятие «идентичность» в качестве центральной объяснительной категории. Понятие «идентичность», как и понятие «система», продуктивно задействуется представителями самых разных дисциплин — психологии, социологии, антропологии, философии и др., а потому и в социологии интеллектуальные основания этого термина довольно разнородны. Применительно к интересующему нас вопросу организационных границ оно подчёркивает важную роль внутри- и внеорганизационных определений и категоризаций для их формирования и изменения: границы как некоторые устойчивые категоризации и определения «что есть организация» появляются в результате соотнесения организации с другими корпоративными акторами или институциональными структурами. Далее мы рассмотрим основания и теоретические аргументы относительно организационных границ, предлагаемые в рамках нового институционализма в организационном анализе.

Как отмечают П. Димаджио и У. Пауэлл, перспектива нового институционализма «акцентирует внимание на способах структурирования действия и возникновения порядка за счёт разделяемых систем правил, которые как ограничивают предпочтения и возможности акторов... так и создают преимущества для отдельных групп, чьи интересы защищены существующими способами поощрения и принуждения» [DiMaggio, Powell 1991: 11]. Применительно к анализу организаций новый институционализм отличается от старого, характерного для теоретических построений Т. Парсонса и Ф. Селзника, по целому ряду базовых допущений. Наиболее важными представляются два различия. Прежде всего, представители старого и нового институционализма расходятся в концептуализации внешней среды организации. Первые говорят о внешнем окружении как о локальном сообществе, состоящем из других организаций, групп влияния, ассоциаций и т. п., с которым организация непосредственно взаимодействует. Вторые рассматривают окружение как организационное поле, то есть те «организации,

которые в совокупности составляют идентифицируемую сферу институциональной жизни — это ключевые поставщики, потребители ресурсов и продуктов, регуляторы и другие организации, производящие сходные продукты или услуги» [Димаджио, Пауэлл 2010: 37]. Кроме того, у «старых» и «новых» институционалистов различаются представления об основаниях действий людей в организациях. Если в старом институционализме больший акцент делается на общих ценностях, нормах и установках, которые интернализируются участниками организаций в ходе организационной социализации, то для «нового» институционализма характерны рассуждения о формировании этих оснований как о когнитивном процессе: сущность организаций выражается не в нормах и ценностях, но в принимаемых на веру правилах, классификациях, схемах и планах [DiMaggio, Powell 1991: 15].

Важно обратить внимание на последнее различие, поскольку оно указывает на одно из наиболее важных теоретических оснований нового институционализма — социальный конструкционизм, акцентирующий внимание на «сконструированной объективности» институционального мира. Дж. Мейер и Б. Роуэн, ссылаясь на классическую работу П. Бергера и Т. Лукмана, отмечают, что «институционализированные правила — это классификации, встроенные в общество как взаимные типизации или интерпретации» [Мейер, Роуэн 2011: 45]. Процесс создания институционализированных правил (институционализация), с точки зрения Бергера и Лукмана, подразумевает три взаимосвязанных этапа: (1) экстернализация — создание в ходе взаимодействия символических структур, чей смысл разделяется участниками; (2) объективация — процесс, позволяющий экстернализированным продуктам человеческой деятельности приобрести характер объективности; и (3) интернализация, переводящая в ходе социализации объективированный социальный мир в сознание индивидов [Бергер, Лукман 1995]. Институты предстают в качестве продуктов социального взаимодействия, но, будучи созданы и поддерживаемы людьми, они при этом контролируют человеческое поведение, устанавливая его образцы, которые придают действиям людей одно из нескольких возможных направлений. Данная перспектива идёт вразрез с менеджерially ориентированными подходами, рассматривающими организационную идентичность как «уникальную сущность» организации, включающую те характеристики, которые являются для неё центральными, отличительными и длительными [Albert, Whetten 1985]. «Новых» институционалистов, скорее, интересуют общие для организаций элементы идентичности, к примеру, для университета — вхождение в топ-100 рейтинга, для футбольного клуба — участие в Лиге чемпионов и т. п.

Институциональное окружение играет крайне важную роль применительно к организациям: элементы институциональной среды, относящиеся к деятельности организаций (характеристики продуктов, способы оказания услуг, технологии, стратегии и т. п.), функционируют в качестве «влиятельных мифов», которым необходимо следовать для того, чтобы деятельность воспринималась как легитимная [Мейер, Роуэн 2011: 45]. Следовательно, современные организации следует рассматривать не как отдельные единицы, взаимодействующие со средой, а как сосредоточение рационализированных мифов, характерных для определённых обществ. Каждая организация интернализирует эти влиятельные мифы, однако, поскольку они зачастую не соответствуют критериям эффективности и противоречат друг другу, организации вынуждены в своей деятельности устранять эти несоответствия.

Среди возможных решений устранения такого несоответствия представители «нового» институционализма выделяют два основных механизма: расцепление (*decoupling*) и заботу о «сохранении лица» (*face-work*) [Мейер, Роуэн 2011: 59–63]. Оба механизма характеризуют отношения между организацией и её институциональной средой (и, следовательно, реализуются на организационных границах). Также они позволяют достигать изоморфизма и легитимации организации по отношению к внешней среде, что крайне важно для её выживания и получения ресурсов [Димаджио, Пауэлл 2010]. Механизм расцепления представляет собой слабую связь и низкую степень скоординированности между отдельными структурными элементами и деятельностью организации. Подобная слабая связь позволяет организа-

циям защищать свои формальные структуры от оценивания их технической производительности, поскольку любые попытки эксплицировать взаимосвязи и эффективность работы отдельных структурных элементов институционализированных организаций неизбежно приведут к выявлению различных несоответствий. По сути, расцепление — это установление границ между институциональной средой (её частью являются интернализируемые мифы) и деятельностью, которая может выстраиваться исходя из «практических соображений», то есть профессиональных знаний, складывающихся межличностных отношений и т. п. [Мейер, Роуэн 2011: 60–61]. В соответствии с логикой социального конструкционизма границы понимаются как категоризации и взаимные типизации, создающиеся и функционирующие в ходе взаимодействия участников организации с её внешней институциональной средой.

Однако демаркационной (разделяющей) роли границ недостаточно для существования организаций, и, помимо расцепления организации и её внешней среды, граница должна их связывать определённым образом. Эта «связка» достигается за счёт механизма, обозначенного Мейером и Роуэном, вслед за И. Гофманом, как забота о «сохранении лица» [Goffman 1967: 12–18; Мейер, Роуэн 2011: 61]. Данный механизм необходим для того, чтобы как члены организации, так и представители внешнего окружения были убеждены в том, что деятельность организации консистентна институционализированным мифам. Термин «лицо» понимается Гофманом как «образ себя, определяемый в терминах одобряемых социальных характеристик, хотя он может одновременно распространяться и на других людей, например, если человек, достойно представляя самого себя, тем самым достойно представляет свою профессию или религию» [Goffman 1967: 5]. В нашем случае человек, стремясь сохранить собственное лицо, работает и на поддержание «лица» организационной идентичности, которая является частью его собственной. Далее, «если индивидуальным участникам гарантировано сохранение лица, это поддерживает уверенность (членов организации и внешних контрагентов. — *И. Ч.*) в организации и в конечном счёте укрепляет уверенность в мифах, которые рационализируют существование организации» [Мейер, Роуэн 2011: 61]. Работа по «сохранению лица» может осуществляться с помощью различных техник: избегание (*avoidance*) ситуаций, в которых человек мог бы «потерять лицо»; проявление осторожности (*discretion*) и церемониального обращения в проблематичных ситуациях; игнорирование неблагоприятных инцидентов [Goffman 1967: 15–18]. И если постпарсонсовская социология организаций опирается на понятие «система, поддерживающая границы», то в «новом» институционализме, задействовав рассуждения Гофмана, говорят об организациях, поддерживающих «лицо» (*maintaining face*) по отношению к окружающим их институциональным структурам. Гофман также опирается на понятие «равновесие» (или, точнее, «ритуальное равновесие»), осуществляемое в ходе взаимодействия через несколько фаз корректировочного процесса: вызов, искупление, принятие и благодарность [Goffman 1967: 20–22].

Итак, организационные границы позволяют, с одной стороны, за счёт механизма расцепления сделать возможной коллективную деятельность организации, функционирующей в сильно институционализированных средах, а с другой стороны, за счёт работы по «сохранению лица» установить церемониальное соответствие деятельности и мифов институциональной среды. Границы фигурируют как некоторые устойчивые категоризации, определения, формирующиеся соотношением организаций и институциональных структур, а как базовая метафора для их описания выступает метафора «лицо», или «передний план».

Заключение

В данной статье мы попытались очертить пространство социологических подходов к изучению организационных границ и провести кодификацию различных перспектив в социологии организаций. Были выделены четыре возможных способа концептуализации организационных границ в зависимости от

базовой метафоры, которую предполагает тот или иной подход: (1) граница как «мембрана» («клапан»); (2) граница как «конвенция»; (3) граница как «интерфейс» и (4) граница как «лицо» («передний план»).

В то же время проведённый анализ показал, что рассмотренные нами социологические подходы к анализу организаций обладают определёнными ограничениями, которые могут быть сформулированы следующим образом:

1. Каждая из рассмотренных нами в данной статье перспектив социологии организаций концентрирует внимание лишь на одном аспекте, связанном с организационными границами. Так, группа подходов, рассматривающих организацию в качестве интегрированной социальной системы, поддерживающей свои границы, фокусируется на роли границ как некоторого «разделителя» того, что находится внутри системы и что — вне её. Интерпретативные подходы обращают особое внимание на феномены, посредством которых границы упорядочивают внутренние паттерны взаимодействия, практически игнорируя процессы более высокого порядка. Для подходов, базирующихся на теориях социального обмена и сетевых теориях, граница выступает важным концептуальным ресурсом для понимания того, как осуществляется связь организаций и элементов внешней среды. И, наконец, подходы, акцентирующие внимание на понятии «идентичность», рассматривают границы как устойчивые категоризации, которые имеют реляционную природу и определяют организацию по отношению к другим корпоративным акторам и институциональным структурам. Следовательно, каждая из рассмотренных нами перспектив изучения организаций предлагает ограниченный взгляд на роль организационных границ, не позволяющий изучить их во всей полноте.
2. В большинстве рассмотренных нами подходов к анализу организаций (за исключением, пожалуй, тех, что работают в интерпретативной традиции) практически не специфицируются внутренние организационные механизмы, за счёт которых границы конструируются и реконструируются. Границы не рассматриваются в качестве пространств или арен интеракций, обладающих определённой автономией от других организационных процессов. Другими словами, в организационных исследованиях практически не анализируются вопросы о том, каким образом, пользуясь соединением и перемещением границ, люди формируют различные организационные сущности.
3. И, наконец, ещё одно существенное ограничение состоит в том, что в рамках указанных подходов практически не осмысливается комплексный и многоуровневый характер организационных границ. Очевидно, что организационные границы являются многосоставными и реализуются на различных, но сосуществующих уровнях, а их изменения не всегда соотносятся друг с другом. К примеру, физические границы, зафиксированные в устройстве зданий, пропускных систем и различных уровнях доступа, могут трансформироваться совершенно в другой логике, чем символические границы, зафиксированные в целевых ориентациях и декларациях руководства организации. При этом границы на разных уровнях могут находиться в противоречии друг с другом и меняться асинхронно.

Указанные ограничения могут стимулировать дальнейшую концептуальную работу, связанную с изучением организационных границ.

Литература

- Бергер П., Лукман Т. 1995. *Социальное конструирование реальности*. М.: Медиум.
- Девятко И. Ф. 2003. *Социологические теории деятельности и практической рациональности*. М.: Аванти плюс.
- Димаджио П. Дж., Пауэлл У. В. 2010. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Экономическая социология*. 11 (1): 34–56. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2010-11-1/index.html>
- Интервью с Уолтером Пауэллом: «Сегодня я настроен чуть более оптимистично, чем 10 лет назад». 2012. *Экономическая социология*. 13 (2): 8–16. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2012-13-2/index.html>
- Мейер Дж., Роуэн Б. 2011. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал. *Экономическая социология*. 12 (1): 43–67. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2011-12-1/index.html>
- Парсонс Т. 1993. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения. *Thesis*. 2: 94–122.
- Радаев В. В. 2007. *Захват российских территорий: новая конкурентная ситуация в розничной торговле*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Чириков И. С. 2010. Жизнь организации «с точки зрения действующего»: перспектива теории договорного порядка. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 13 (4): 158–173.
- Щербина В. В. 2000. *Социальные теории организации: Словарь*. М.: ИНФРА-М.
- Abbott A. 1995. Things of Boundaries. *Social Research*. 62 (4): 857–882.
- Albert S., Whetten D. 1985. Organizational Identity. *Research in Organizational Behavior*. 14: 263–295.
- Aldrich H. 1979. *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Aldrich H. 1971. Organizational Boundaries and Interorganizational Conflicts. *Human Relations*. 24 (August): 279–287.
- Aldrich H., Ruef M. 2006. *Organizations Evolving*. London: Sage.
- Becker H. 1974. Art as Collective Action. *American Sociological Review*. 39: 767–776.
- Burrell G., Morgan G. 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann.
- Cai Y. 2011. What can be Learnt from Mergers in Chinese Higher Education. *HEDDA 10 Conference Paper*. Mimeo.
- Coleman J. S. 1974. *Power and the Structure of Society*. New York: Norton.
- Coleman J. S. 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.

- Cook K. S., Cheshire C., Gerbasi A. 2006. Power Dependence and Social Exchange. In: Burke P. (ed.). *Contemporary Social Psychological Theories*. Stanford, CA: Stanford University Press; 194–216.
- Cook K. S., Yamagishi T. 1992. Power in Exchange Networks: A Power-Dependence Formulation. *Social Networks*. 14: 245–266.
- Davis G. 2010 Do Theories of Organizations Progress? *Organizational Research Methods*. 13 (4): 690–709.
- DiMaggio P.J, Powell W. W. 1991. Introduction. In: Powell W. W., DiMaggio P.J. (eds). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press; 1–40.
- Emerson R. M. 1962. Power-Dependence Relations. *American Journal of Sociology*. 27 (1): 31–41.
- Goffman E. 1967. *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior*. New York: Anchor.
- Hannan M., Polos L., Carroll G. 2007. *Logics of Organizational Theory: Audiences, Codes and Ecologies*. Princeton: Princeton University Press.
- Hannan M., Freeman J. 1977. The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*. 82 (5): 929–964.
- Hannan M., Freeman J. 1989. *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Homans G. C. 1958. Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*. 63: 597–606.
- Homans G. C. 1961. *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt; Brace and World.
- Lamont M., Molnar V. 2002. The Study of Boundaries in Social Sciences. *Annual Review of Sociology*. 28: 167–195.
- Mead G. H. 1934. *Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Parsons T. 1951. *The Social System*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Parsons T. 1960. *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe, IL: Free Press.
- Parsons T., Shils E. Olds J. 1951. Values, Motives and Systems of Action. In: Parsons T., Shils E. (eds). *Toward a General Theory of Action*. Cambridge, MA: Harvard University Press; 47–278.
- Perrow C. 1991. A Society of Organizations. *Theory and Society*. 20: 725–762.
- Perrow C. 2002. *Organizing America: Wealth, Power and the Origins of Corporate Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Pfeffer J., Salancik G. 1978. *The External Control of Organizations*. New York: Harper & Row.
- Powell W. W. 1990. Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization. *Research in Organizational Behavior*. 12: 295–336.

- Piore M., Sabel C. 1984. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Saxenian A. 1996. *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Scott R., Davis J. 2007. *Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open System Perspectives*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Selznick P. 1949. *TVA and the Grass Roots*. Berkeley, CA: University of California.
- Simmel G. 1898. The Persistence of Social Groups. *American Journal of Sociology*. 3 (5): 662–698.
- Simmel G. 1950. The Stranger. In: *The Sociology of Georg Simmel*. New York: Free Press; 402–408.
- Simmel G. 1992. Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. In: *Georg Simmel Gesamtausgabe*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Simmel G. 2007. The Social Boundary. *Theory, Culture & Society*. 24: 53–56.
- Skinner B. F. 1953. *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Strauss A. et al. 1963. The Hospital and its Negotiated Order. In: Freidson E. (ed.). *The Hospital in Modern Society*. New York: Free Press.
- Thompson J. D. 1962. Organizations and Output Transactions. *American Journal of Sociology*. 68: 309–324.
- Thompson J. D. 1967. *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Yamagishi T., Cook K. 1993. Generalized Exchange and Social Dilemmas. *Social Psychology Quarterly*. 56: 235–248.