

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ВПЛИВІВ НА ОРГАНІЗАЦІЇ

© 2018 ЖИЛІНСЬКА О. І., АКСЬОМ Г. І.

УДК 005.65.01:016.2

Жилінська О. І., Аксьом Г. І. *Методологічний інструментарій дослідження інституційних впливів на організації*

Інституційна теорія передбачає, що організаціям більш притаманне прагнення забезпечити свою легітимність як соціальних акторів і слідувати загальноприйнятим нормам свого середовища, аніж максимізувати ефективність та економічні переваги, і ця тенденція, своєю чергою, сприяє організаційній однорідності на макрорівні. З моменту формулювання інституційної теорії її пояснення і передбачення регулярно отримують емпіричне підтвердження в чисельних дослідженнях. Проте невдалий вибір методологічного підходу може призвести до невірної інтерпретації результатів або неможливості ідентифікувати інституційні процеси. В цій статті зроблено огляд двох основних підходів до дизайну інституційних досліджень – кількісних і якісних методів. Проаналізовано кожний із цих типів методології на предмет онтологічної та епістемологічної сумісності із теоретичним апаратом організаційного інституціоналізму, а також визначено слабкі та сильні сторони кожного підходу. У результаті проведеного аналізу автори дійшли висновку, що кількісні методи є більш вдалим інструментарієм для вивчення інституційних впливів на організації, а також поєднання макро- та мікрорівнів аналізу. В той час як кількісні методи дозволяють здійснити емпіричну перевірку теорії як такої, її застосування на мікрорівні дозволяє пояснювати нагальні емпіричні питання й інтерпретувати отримані дані.

Ключові слова: інституційна теорія, організації, методологія, інституційний аналіз, епістемологія.

Бібл.: 22.

Жилінська Оксана Іванівна – доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності, Київський національний університет ім. Т. Шевченка (вул. Володимирська, 60, Київ, 01033, Україна)

E-mail: zhylynska@ukr.net

Аксьом Герман Ігорович – аспірант, кафедра менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності, Київський національний університет ім. Т. Шевченка (вул. Володимирська, 60, Київ, 01033, Україна)

E-mail: Hermanaksom@univ.net.ua

УДК 005.65.01:016.2

Жилинская О. И., Аксем Г. И. Методологический инструментарий институциональных влияний на организации

Институциональная теория предполагает, что организациям более присуще стремление следовать общепринятым нормам своей среды, чем максимизировать эффективность, и эта тенденция, в свою очередь, способствует организационной однородности на макроуровне. С момента формулировки институциональной теории ее объяснения и предсказания регулярно получают эмпирическое подтверждение в многочисленных исследованиях. Однако неудачный выбор методологического подхода может привести к неверной интерпретации результатов или невозможности идентифицировать институциональные процессы. В данной статье сделан обзор двух основных подходов к дизайну институциональных исследований – количественных и качественных методов. Проанализирован каждый из этих типов методологии на предмет онтологической и эпистемологической совместимости с теоретическим аппаратом организационного институционализма, а также определены слабые и сильные стороны каждого подхода. В результате проведенного анализа авторы пришли к выводу, что количественные методы являются более удачным инструментарием для изучения институциональных воздействий на организации и интерпретации эмпирических данных.

Ключевые слова: институциональная теория, организации, методология, институциональный анализ, эпистемология.

Библ.: 22.

Жилинская Оксана Ивановна – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента инновационной и инвестиционной деятельности, Киевский национальный университет им. Т. Шевченко (ул. Владимирская, 60, Киев, 01033, Украина)

E-mail: zhylynska@ukr.net

Аксем Герман Игоревич – аспирант, кафедра менеджмента инновационной и инвестиционной деятельности, Киевский национальный университет им. Т. Шевченко (ул. Владимирская, 60, Киев, 01033, Украина)

E-mail: Hermanaksom@univ.net.ua

UDC 005.65.01:016.2

Zhylynska O. I., Aksom H. I.

Methodological tools for researching institutional influences on organizations

Institutional theory predicts that organizations consider social fitness and conformity to institutional environments as more important than technical and economic needs and this social conformity over time results in homogenization on the macro level. The theory is well supported by empirical evidence but at the same time there is a tendency for many researchers to misinterpret their data and arrive with confused and distorted conclusions. This paper makes attempt to analyze two major methodological approaches in institutional studies – quantitative and qualitative analysis of institutional effects on organizations. We analyze these two approaches with regard to their ontological and epistemological fit with theoretical apparatus of institutional theory and suggest strong and weak sides of both methods. The paper concludes with a suggestion that qualitative methods are more useful in interpreting data while quantitative approach fits better for empirical tests and theory refinements.

Keywords: institutional theory, methodology, organizations, institutional analysis, epistemology.

Bibl.: 22.

Zhylynska Oksana I. – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Head of the Department, of Innovation and Investment Activity, Taras Shevchenko National University of Kyiv (60 Volodymyrska Str., Kyiv, 01033, Ukraine)

E-mail: zhylynska@ukr.net

Aksom Herman I. – Postgraduate Student, Department of Management of Innovative and Investment Activities, Taras Shevchenko National University of Kyiv (60 Volodymyrska Str., Kyiv, 01033, Ukraine)

E-mail: Hermanaksom@univ.net.ua

Протягом останніх кількох декад організаційний інституціоналізм став домінуючою теорією, за допомогою якої дослідники аналізують і пояснюють закономірності взаємовідносин організацій з їх зовнішніми середовищами, організаційну поведінку й організаційну структуру (Suddaby et al., 2010) [1]. Цей аспект організаційної теорії можна вважати головною тематикою всієї дисципліни, адже на рівні з дослідженнями прийняття рішень вона є найбільш фундаментальною темою в організаційній літературі. Відповідно, головними, або макротеоріями організацій є ті теорії, які розглядають проблеми та закономірності впливу зовнішніх середовищ на організаційну поведінку й організаційні структури та реакцію організацій на зовнішній тиск (Davis and Powell, 1992; Davis, 2010) [2; 3]. Один із науковців, що стояли біля витоків організаційних наук і допомогли сформулювати її як наукову дисципліну, Річард Скотт, називає перехід від «тейлорівської» традиції дослідження організацій як ізольованих і незалежних систем до ери вищезазначених «відкритих систем» організації-середовища головною революцією в організаційній теорії (Scott, 1981) [4]. Саме реконцептуалізацію зовнішніх середовищ Скотт і ряд інших центральних фігур у становленні та розвитку організаційного інституціоналізму вважають головним досягненням і найсуттєвішою відмінністю цієї теорії від інших організаційних парадигм (Scott, 1991)¹ [5]. В домінуючих теоріях 1960-х та 1970-х (в першу чергу – теорія обставин і теорія ресурсної залежності) організації адаптувались до технічних середовищ і техніко-економічних імперативів, таких як нові технології, актуальна інформація чи необхідні ресурси для досягнення своїх цілей. Інституційна ж теорія наголошувала на визначальному впливі інституційних середовищ, що постулюють соціально сконструйовані нормативи, правила та переконання. Теорія фокусується на конформізмі організацій до соціально-культурних правил і ритуалів як таких факторів, що мають більший вплив на організаційну поведінку та структури, ніж будь-які економічні та технічні фактори.

Згідно з інституційною теорією виживання і успіх організацій залежить більше від інституційних середовищ, аніж від технічних та економічних факторів і внутрішніх потреб (Meyer and Rowan, 1977) [6]. Здатність до конформізму й ізоморфізм із зовнішнім інституційним середовищем дозволяє підвищити свої шанси на виживання в невизначених і турбулентних умовах, легітимізувавши себе як раціонального, правильного та повноцінного актора в очах суспільства та важливих стейкхолдерів. Інституційний тиск змушує організації

переформатовуватись під зовнішні вимоги та критерії успіху і раціональності, а не під внутрішні економічні та технічні потреби.

Більш пізні версії інституційної теорії не поділяють зовнішнє середовище на технічне й інституційне, стверджуючи, що самі дефініції раціональності, ефективності й інших важливих організаційних критеріїв є інституційно сконструйованими та з часом набувають статусу об'єктивної та незалежної реальності, безвідносно від їх справжньої ефективності. Символічна цінність інституціоналізованих практик, моделей поведінки й інших організаційних стандартів з часом заміщує собою первинну технічну функцію.

Застосування інституційної теорії в організаційному аналізі. Важливість теорії у будь-якій науковій дисципліні зумовлюється її здатністю пояснювати, узагальнювати та передбачати певні явища та факти (Eddington, 1939; Duhem, 1969) [7; 8]. Без розробки та використання теорії емпіричні дослідження перетворюються на безсистемне нагромодження фактів. За словами А. Пуанкаре, «наука складається з фактів, як будинок із цеглин, але так само, як купа цеглин не є будинком, – набір фактів ще не наукою» (1905:68) [9]. Аби вважатися частиною наукового процесу, емпіричні дані мають бути узагальнені та наведені як приклад загальної закономірності. Р. Коуз залишає лише дві альтернативи емпіричним фактам: вони «або чекають на теоретичне пояснення, або на полум'я» (1988:230) [10].

Що ж власне покликана пояснювати та передбачати теорія організацій², і як з цією функцією справляється інституційна теорія? Організаційні теорії мають пояснювати та передбачати логіку та закономірності організаційної структури, організаційних процесів, прийняття рішень та організаційну поведінку як окремих організацій, так і груп організацій на макрорівні. Як і інші наукові теорії, теорії організацій мають встановлювати універсальні принципи, які пояснюють низку емпіричних зв'язків, які вже доступні для спостереження, та ті, що можуть спостерігатися в майбутньому (Suddaby, 2014) [11]. Починаючи з 1950-х років організаційні теоретики почали відходити від парадигми «наукового менеджменту», в центрі уваги якого були проблеми максимізації ефективності та виявлення оптимальних методів управління організаціями. Натомість акцент змістився з мікрорівневого погляду на менеджерів як раціональних агентів та організацій як інструментів і засобів досягнення цілей, в сторону розпізнавання першочергової ролі зовнішніх факторів над, тепер вже, другорядною та невизначальною роллю менеджменту та персоналу (Donaldson, 1995) [12]. Паралельно змінилась природа організаційної науки із нормативної на позитивістську. Якщо перший тип науки слугує допоміжним джерелом інформації для бізнес-середовища і спрямований на вироблення вказівок і порад для управлінців,

² Ми розрізняємо організаційну теорію як наукову дисципліну і певні організаційні теорії так само, як, наприклад, фізична теорія загалом є накопиченням знань в ці області і певними фізичними теоріями, наприклад, теорії гравітації.

¹ Друга важлива революція за Скоттом – це перехід від, знову ж таки, «тейлорівського» раціоналізму до натуралізму Марча, Саймона і Томпсона. Перший підхід стверджував, що організації є цілеспрямованими інструментами для ефективного досягнення конкретних цілей (головний лейтмотив менеджменту першої половини ХХ століття), другий же акцентує увагу на невизначеності зовнішнього середовища, неповноті інформації, недосконалості прийняття управлінських рішень і єдиній організаційній константі – виживання організації. Останні є не засобом досягнення цілі, а самоціллю.

то другий тип відображає структуру та логіку зрілих природних наук, і не мають на меті бути корисними на практиці (принаймні не на початку)³. Позитивістські науки відповідають на питання «Чому» і «Як» і прагнуть зрозуміти логіку і закономірності явищ і фактів, а не допомогти розв'язати певні практичні проблеми. Так, організаційні теорії не намагаються виробляти поради для практикуючих менеджерів, а прагнуть об'єктивно пояснити особливості їх роботи, раціональність чи нераціональність поведінки. Так, якщо орієнтований на практичне застосування стратегічний менеджмент прагне допомогти виробити методології найефективніших рішень та управління фірмами, то організаційні теорії досліджують, чому менеджери за певних обставин приймають ті чи інші рішення (низка теорій взагалі вважають менеджерів нездатними до раціональної поведінки, ефективності прийняття рішень і незалежності від зовнішніх факторів, що заважають раціональній діяльності). Таким чином, організаційна теорія спрямована на дослідження організацій, а не на вирішення їх проблем та практичне застосування наукових результатів.

Яскравим прикладом такого відстороненого та незалежного підходу до розуміння сутності наукової діяльності є формулювання завдання дисципліни соціології знань. Бергер і Лакман (1967) [13] наголошують, що завданням науковців у цій галузі є дослідження і пояснення причин, з яких індивіди сприймають суб'єктивно сконструйовану реальність як об'єктивну і незалежну. Так, навіть проблематика, що лежить у площині стратегічного менеджменту, з точки зору наукового підходу має бути досліджена об'єктивно та незалежно від інтересів суб'єктів дослідження, абстрагуючись від подальших порад чи рецептів.

В організаційних дослідженнях методи й аналітика традиційно базуються на кількісній та якісній методології, що, своєю чергою, часто визначає і вибір тієї чи іншої теоретичної перспективи для аналізу даних. Інституційна ж теорія з самого початку надавала можливість і для кількісного аналізу окремих організацій, і для статистичного аналізу великих масивів даних. Власне, Мейер, Скотт і Роуен сформулювали організаційний інституціоналізм на основі окремих емпіричних аномалій в окремих організаціях, які не могли бути пояснені за допомогою домінуючих на той час функціоналістських теорій. Далі ми окремо розглянемо методологію застосування кількісних і якісних методів в інституційних дослідженнях, аби визначити їх логіку проведення, сильні, слабкі сторони та межі застосування.

Кількісні методи досліджень. Питання поширення і впровадження управлінських практик та інновацій, які інституційна теорія ототожнює з інституціоналізацією, займає провідне місце в організаційній літературі (Alvesson and Spicer, 2018) [14]. Дослідники пропонують ряд різноманітних пояснень мотивації і факторів, що впливають на успіх чи невдачу тієї чи іншої інновації,

³ Так звана Борівська модель наукової діяльності, мета якої полягає у отриманні фундаментального знання і розуміння явищ, а не у практичному застосуванні.

перераховуючи як економічні та ринкові чинники, так і вплив соціокультурного середовища. Водночас теорії організацій та середовищ роблять узагальнення та передбачення організаційних процесів на макрорівні, даючи пояснення процесів і наслідків структурних змін із плином часу. Організаційний інституціоналізм належить до тієї категорії теорій, які, на відміну від ранніх організаційних теорій, що фокусувались на організаційних розбіжностях і диверсифікації, стверджують, що з часом організації лише стають схожими одна на одну та передбачають ізоморфізм як наслідок структурних змін в організаціях, що на початку суттєво відрізняються одна від одної. Поки одні теорії передбачають підвищення однорідності організаційного середовища з причин адаптації до технічних середовищ та економічних імперативів, інституційна теорія зміщує акцент на пристосування до вимог інституційних середовищ. Не відкидаючи пояснення, що базуються на раціональних економічних мотивах, інституціоналізм влучно зводить ці пояснення до окремого випадку більш ширшої теорії. Оскільки впровадження інновацій через економічні міркування є доведеним емпіричним фактом, він також має отримати пояснення в рамках будь-якої організаційної теорії, в тому числі тієї, яка робить наголос на нераціональній поведінці та першочерговій ролі організаційних норм, традицій і ритуалів. Організаційний інституціоналізм інкорпорує економічні фактори в рамках двоступеневої моделі дифузії організаційних практик і таким чином пропонує пояснення організаційного ізоморфізму на макрорівні як наслідку впливу і економічних і інституційних процесів.

Так звана двоступенева модель інституційної дифузії вперше з'являється в роботі Толберт і Закер (1983), де аналізується історія поширення адміністративних моделей управління в міських адміністраціях [15]. На основі історичного аналізу вони стверджували, що ранні імплеметатори керувались раціональними мотивами, що випливали з повсякденних потреб менеджменту та прагнення до більшої ефективності та функціональності, тоді як пізні імплеметатори загалом реагували на те, що на той час стало інституційною нормою. Пізні імплеметатори керувались соціальними, а не економічними імперативами, впроваджуючи ту інновацію, яка має широку підтримку та схвалення в інституційному середовищі. Після досягнення певного критичного порогу впровадження такої практики стає не стільки заради економічних переваг чи технічних імперативів, скільки задля легітимізації організації в очах суспільства і важливих стейкхолдерів, а сама інновація має скоріше символічне значення, яке важливіше за технічні функції. Толберт і Закер розглядали ранні впровадження як результат структурних змін, спрямованих на підвищення внутрішньої ефективності, тоді як пізні впровадження сигналізують конформізм та адаптацію до вже інституціоналізованих норм і переконань щодо правильної організаційної структури.

Ді Маджіо і Пауелл (1983) розвинули й узагальнили ці спостереження в рамках нової теорії, яка з того

часу і є фундаментом інституційної теорії організацій або теорією інституційного ізоморфізму [16]. На ранніх стадіях свого розвитку організаційні середовища (дослівно – «організаційні поля») характеризуються високою різноманітністю організаційних форм, структур і стратегій, але з часом, коли середовище досягає зрілості, будь-які зміни в довгостроковій перспективі ведуть лише до гомогенізації та конформізму з установленими нормами та переконаннями. Це правило справедливе як для нових членів середовища, так і для старих, адже на цьому етапі інституційний тиск однаково сильний для організацій будь-яких типів і віку. Як тільки певна група організацій структурується в таке організаційне поле, виникають інституційні сили, які змушують організації ставати схожими одна на одну. Водночас Ді Маджіо і Пауелл (1983) надають пояснення і інституційним змінам, притаманним на ранніх етапах, і подальшому структурному ізоморфізму та обмеженням у зрілих інституційних середовищах:

«Організації можуть змінювати свої плани та стратегії поведінки, впроваджувати нові практики і нові організації, можуть виникати в рамках організаційного поля. Проте з часом організації, які приймають раціональні рішення та діють згідно з власними інтересами, конструюють навколо себе середовище, яке обмежує їх здатність до змін в наступні роки» (1983:148) [17].

Ранні імплементатори керуються прагненням підвищити ефективність управління, проте нові інновації мають властивість зазнавати, так звані «інфузії» нових значень і символічної цінності за межами суто технічних функцій цієї практики. В процесі дифузії інновації, вона долає певний бар'єр, після якого інновація набуває скоріше символічної легітимізуючої цінності, аніж технічної користі. Стратегії та практики, які є раціональними для окремих організацій, не є такими для абсолютної більшості, проте факт, що інновація поширюється, робить її легітимною та нормативно схваленою, а отже, і підвищує надалі рівень її поширення. Так звана колективна раціональність визначає, яка практика чи стратегія є ефективною, раціональною та оптимальною для цього середовища безвідносно до реальної технічної та економічної користі. Закер (1987) зазначає, що інституційні середовища «обмежують і скеровують напрям та контент організаційних змін» (1987:452) [18], встановлюючи загальну траєкторію в напрямку зростаючої гомогенізації.

Проводячи аналогії з теорією еволюції, толерування соціокультурних очікувань є адаптацією до умов зовнішнього середовища з метою виживання, але аж ніяк не ефективного функціонування. Еволюційна селекція є безкінечним процесом без кінцевої мети: змінюється середовище – змінюється і організація, адаптуючись під ці зміни, проте такі зміни не є якісним процесом розвитку чи прогресу. Такі адаптації є самоціллю, а не засобом, а існування організації і її виживання, а не досягнення певних цілей і прогресу, є кінцевою метою.

Головним індикатором масштабу дифузії є рівень інституціоналізації – «процесу, за якого компоненти формальної структури організації набувають статусу загальноприйнятих, схвалених як правильний і необхідний елемент організаційного функціонування, і слугує загалом як засіб легітимізації» (Толберт і Закер, 1983:25) [15]. Отже, інституційна теорія розглядає інтенсивну та успішну дифузії певної організаційної практики, структури чи стратегії як її сприйняття в широких колах природним і невід'ємним елементом організаційної структури, безвідносно до істинної технічної функціональності. Низький рівень дифузії натомість свідчить про низький рівень соціальної підтримки такої інновації, знову ж таки, безвідносно до її реальної ефективності та доцільності. Чим інтенсивніша дифузія, тим все далі на задній план відходить реальна економічна цінність інновації, а на передній план виходить посилення соціальних позицій і легітимності. Організації, які впроваджують загальноприйняті стандарти, уникають критичних оцінок і негативної репутації, натомість мають змогу продемонструвати рівень прийняття управлінських рішень, який є принаймні не нижчим за середній у їх середовищі.

Окрім ідентифікації інституційних факторів та швидкості і масштабу інституціоналізації, кількісна методологія дозволила прослідкувати процеси інституційних змін і поширення маргінальних практик та ідей в нових інституційних середовищах. А в дослідженні Орру, Біггарта і Хамільтона (1991) проведено аналіз ринкових організацій в Японії, Південній Кореї і Тайвані і стверджується, що організації зазнають впливу інституційних середовищ, проте з різними наслідками. Організації стають ізоморфними зі своїми національними інституційними середовищами, проте відрізняються також за національною приналежністю, їхня варіація в кожному новому соціокультурному контексті свідчить про плюралізм інституційних середовищ. Ізоморфізм, таким чином, пояснюється національними особливостями кожної окремої країни, відмінностями професійного середовища та культурними дефініціями легітимної організації.

Ді Маджіо і Пауелл встановлюють логічну послідовність, закономірності виникнення і причинно-наслідковий зв'язок між поняттями невизначеності середовища, інституційних ефектів, легітимності, конформізму, виживання організацій та ізоморфізмом і тим самим наділяють організаційний інституціоналізм характеристиками справжньої теорії [17]. Вони роблять ряд тверджень, які встановлюють умови поширення інституційних ефектів і залежність рівня та інтенсивності ізоморфізму від мікро- та макрофакторів, стверджуючи, що, наприклад, «чим більш невизначеними є критерії організаційного успіху та способи його досягнення, тим вищим буде рівень ізоморфізму в такому середовищі» чи «чим сильніші норми професіоналізації в середовищі, тим вищим буде рівень ізоморфізму». Серед іншого, ряд таких гіпотез дозволяють інституційній теорії відповідати попперівським критеріям верифікації та фальсифікації, адже існують чіткі критерії та умо-

ви, за яких теорія може бути емпірично перевірена та спростована.

Якісні методи досліджень. Домінування кількісних методів пояснюється більш стандартним підходом і тим фактом, що *«легше підрахувати структури та організаційні форми, ніж ідентифікувати та виміряти зміни в інтерпретаціях та значеннях»* (Suddaby, 2010:16) [19]. На протизвагу кількісним методам позитивізму інтерпретивізм оперує методами якісного аналізу, що реалізується, як правило, за допомогою етнографічних спостережень певних організацій в реальному часі та комунікації з членами організації через інтерв'ю.

Водночас, як і інші організаційні теорії, інституціоналізм більше використовується не для емпіричної перевірки, а як засіб інтерпретації даних. Дослідники використовують одну із теорій для того, аби отримати пояснення тих явищ, які вони спостерігали у своїх дослідженнях, тобто сама теорія слугує арбітром, а не піддається критичній перевірці (Suddaby, 2014). Також якісна методологія відіграє важливу роль медіатора між теорією та повсякденними емпіричними явищами (Vaivio, 2008) [20]. Дослідження на мікрорівні дозволяють перевірити пояснення та передбачення теорії у реальних умовах і підтвердити їх, уточнити або змінити, якщо наявні пояснення не кореспондуються зі спостережуваними явищами і фактами організаційних процесів у реальних організаціях (Vaivio, 2008) [20].

Навіть не торкаючись проблем онтології (Parker, 1992; Tsoukas, 2000; Bowring, 2000), позитивістський підхід до інституційних досліджень можна піддати критиці вже на підставі того, як позитивісти застосовують кількісні методи та інтерпретують результати. Так, Толберт і Закер (1983) насправді не визначали інституційний фактор впливу на пізніх імплеметаторів і не встановили, чи приймали вони рішення на основі прагнення легітимізації та чи отримали вони її в наслідок впровадження інституціоналізованої практики. Натомість вони зробили висновок, що за відсутності економічних імперативів, які пояснювали ранні впровадження, найбільш вірогідним поясненням тепер є інституційний вплив. Такий висновок не підтверджує пояснення інституційної теорії, а лише відкидає нульову гіпотезу щодо статистично значущої кореляції між економічними факторами та пізніми впровадженнями (Cohen, 1994) [21]. Іншим недоліком кількісних методів є неспроможність відрізнити інституційні пояснення від пояснень теорії організаційного розвитку (навчання) та теорії ресурсної залежності. Пропоненти інтерпретивізму стверджують, що сам факт ізоморфізму ще не є індикатором присутності та впливу інститутів у вигляді загальноприйнятих норм і переконань, а може бути результатом багатьох інших факторів, таких як вивчення ефективних стратегій, або раціональна оцінка ситуації. Інституційна теорія ж присвячена вивченню та розумінню соціальної конструкції когнітивних інститутів, які проявляються у формі колективних переконань, норм і правил. Як зазначає Саддабі (2010) [19], не питаючи самих учасників подій, ми ніколи не дізнаємося відповіді на питання

щодо реальної мотивації впровадити чи не впровадити її чи інші зміни.

Загалом же кількісний аналіз прирівнює дифузії організаційних практик та ідей до їх інституціоналізації, фокусуючись на кількості впроваджень, а не на їх якості, тобто на те, скільки організацій впровадило інновацію, а не на саме значення впровадження і безпосередню матеріалізацію ідей (Boxenbaum and Jonsson, 2017; Suddaby, 2010) [19].

Опускаючи рівень аналізу з екологічного макрорівня до рівня однієї чи кількох організацій (Blau, 1957; Scott and Davis, 2015), інституційний аналіз допомагає зрозуміти інституційні впливи й інституціоналізацію як процес, а не результат. Кількісні методи дозволяють побачити суб'єктивізм індивідуального сприйняття інститутів, їх реальний вплив на індивідів і прослідкувати підпорядкування мікрорівня макропроцесам. Перші застосування інтерпретивістських методів було мотивовано прагненням зрозуміти процеси та логіку інституційних змін, що відображало загальний тренд в інституційній теорії 1990-х рр., коли акцент досліджень змістився з питань інституціоналізації, гомогенізації та стабільності до проблем змін, гетерогенності та дивергенції (Abernethy and Chua, 1986). Абернеті і Чу (1986) свідомо відійшли від кількісних методів і можливості узагальнення і обрали об'єктом дослідження одну організацію (австралійський госпіталь) в одній галузі з метою виокремити фактори, що впливають на рішення щодо впровадження, процес імплементації та постімплементаційний період використання нової адміністративної практики. За допомогою тривалих спостережень та інтерв'ювання дослідники дійшли висновку, що мали місце як економічні, так і інституційні фактори, що в результаті вплинуло як на дизайн, так і на використання систем контролю в організації.

Однією із перших робіт, що дала відчутний поштовх кількісній методології як альтернативі функціоналізму макроаналізу, було дослідження Т. Зілбер (2002), в якому вона вивчала інституційні зміни в реабілітаційному центрі. Особливістю цієї етнографічної роботи стало незвичне (хоча найбільш точне) трактування інституційної зміни – процесу зміни значення і смислів, пов'язаних із організаційною практикою, яка з часом отримує інше тлумачення і подальше розуміння членами організації. Звичайно, традиційне кількісне дослідження не змогло б розпізнати таку зміну інституційних логік та особливості інституційних процесів і їх впливу на індивідів. В іншому дослідженні, Зілбер демонструє, як один і той самий інституційний шаблон отримує різні інтерпретації і значення в різних соціокультурних контекстах. Деяко схоже дослідження проводиться наразі одним з авторів цієї статті з метою зрозуміти процес інтерпретації західної організаційної інновації в українському бізнес контексті та можливу модифікацію матеріальних параметрів унаслідок зміни символічного значення (Aksom, 2017) [22]. Саме зміна символічного контенту з часом призводить до реальних змін у матеріальних практиках, коли видозмінені оригі-

нали адаптуються та реалізуються в новому середовищі. І саме цю особливість інститутів – дуалізм символічного і матеріального, сучасні інституціоналісти вважають одним із головних його властивостей, що мають вирішальне значення на виникнення, поширення, рутинізацію та зміни в інститутах.

Нова ера інституційної теорії почалась в кінці 2000-х і вже в середині 2010-х майже повністю витіснила собою традиційні пошуки і порівняння інституційних та економічних факторів. На відміну від традиційних інституційних досліджень, в яких робиться припущення щодо однорідності та домінування однієї інституційної логіки, акцент в теорії інституційних логік змістився в сторону дослідження впливу одразу декількох, часто конфліктуючих між собою та несумісних інституційних логік і вимог на організації та індивідів. Головним питанням тепер є особливості реакції організації на комплексність і різноманітність інституційних середовищ. І саме в цьому питанні найбільш дієвим і результативним виявився якісний метод досліджень, коли на мікрорівні вивчається інтерпретація індивідів на несумісні вимоги зовнішнього середовища. Так, наприклад, Бевон і Саддабі (2015) вивчали як індивіди інтерпретують макросоціологічні норми та вимоги, керуючись ранніми феноменологічними визначеннями інститутів як соціальними конструктами, що існують тільки тоді і до тієї міри, коли групи акторів приймають колективні переконання, що асоціюються з певним інститутом та поводять себе згідно з його вимогами та традиціями, сприймаючи його як повсякденну рутину (Schutz, 1967; Berger and Luckman, 1967). Кьюрі і Спірідонідіс та ще ряд інших науковців розбирались із уже класичним для тематики інституційних логік контекстом системи охорони здоров'я, а саме поєднанням двох конфліктуючих логік професії лікаря та бізнес-логіки госпітала корпоративного типу. Рей і Хіннігс (2009) дійшли висновку, що в такій ситуації лікарі та адміністратори дійшли компромісу, зберігши свою незалежність і одночасно погодившись на гібридизацію двох логік.

ВИСНОВКИ

В статті було розглянуто основні теоретичні твердження і передбачення інституційної теорії організацій та зроблено огляд методів дослідження і аналізу інституційних впливів на організації. Ми розділили методологічні підходи на дві основні групи – кількісні та якісні методи збору та аналізу даних. Кількісні методи дозволяють ідентифікувати та оцінити наслідки інституційних ефектів, у той час як якісна методологія акцентує увагу на самому процесі інституціоналізації та безпосередньому впливі інститутів на індивідів та організації на мікрорівні. Таким чином, якісна методологія дозволяє не втратити з поля зору дослідника феноменологічні властивості інституційних ефектів та не сплутати їх з поясненнями інших теорій. Кількісні ж методи дають можливість узагальнювати емпіричні спостереження та підсилювати теоретичний апарат організаційного

інституціоналізму. Завдяки такому універсалізму інституційна теорія залишається найоптимальнішим інструментом дослідження процесів прийняття рішень в організаціях і закономірності взаємозалежності організацій та їх зовнішніх середовищ. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Suddaby R., Elsbach K., Greenwood R., Meyer J., Zilber T.** Organizations and their institutional environments – Bringing meaning, values, and culture back in: Introduction to the special research forum. *Academy of Management Journal*. 2010. Vol. 53 (6). P. 1234–1240.
2. **Davis G. F., Powell W. W.** Organization-environment relations. // *Handbook of industrial and organizational psychology* / M. D. Dunette, L. M. Hough (eds.). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1992. P. 315–376.
3. **Davis G. F.** Do theories of organizations progress? *Organizational Research Methods*. 2010. Vol. 13 (4). P. 690–709.
4. **Scott W. R.** Developments in organization theory, 1960–1980. *American Behavioral Scientist*. 1981. Vol. 24 (3). P. 407–422.
5. **Scott W. R.** Unpacking institutional arguments // *The new institutionalism in organizational analysis* / W. W. Powell, P. J. DiMaggio (eds.). Chicago, London : University of Chicago Press, 1991. P. 164–182.
6. **Meyer J. W., Rowan, B.** Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*. 1977. Vol. 83 (2). P. 340–363.
7. **Eddington A.** The philosophy of physical science. Cambridge : Cambridge University Press, 1939.
8. **Duhem P.** To save the phenomena: An essay on the idea of physical theory from Plato to Galileo. Chicago : University of Chicago Press, 1908.
9. **Poincaré H.** Science and hypothesis. London : Walter Scott Publishing, 1902.
10. **Coase R.** The firm, the market, and the law. Chicago : University of Chicago Press, 1988.
11. **Suddaby R.** Editor's comments: Why theory? *Academy of Management Review*. 2014. Vol. 39. P. 407–411.
12. **Donaldson L.** American Anti-Management Theories of Organization: A Critique of Paradigm Proliferation. Cambridge : Cambridge University Press, 1995.
13. **Berger P., Luckmann T.** The Social Construction of Reality. Anchor Books, 1966.
14. **Alvesson M., Spicer A.** Neo-Institutional Theory and Organization Studies: A Mid-Life Crisis? *Organization Studies*, forthcoming, 2018.
15. **Tolbert P. S., Zucker L. G.** Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880–1935. *Administrative science quarterly*. 1983. Vol. 28. P. 22–39.
16. **Greenwood R., Meyer R.** Influencing ideas: A celebration of DiMaggio and Powell (1983). *Journal of Management Inquiry*. 2008. Vol. 17 (4). P. 258–264.
17. **DiMaggio P. J., Powell W. W.** The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*. 1983. Vol. 48. P. 147–160.
18. **Zucker L. G.** Institutional theories of organization. *Annual review of sociology*. 1987. Vol. 13 (1). P. 443–464.
19. **Suddaby R.** Challenges for institutional theory. *Journal of management inquiry*. 2010. Vol. 19 (1). P. 14–20.
20. **Vaivio J.** Qualitative management accounting research: rationale, pitfalls and potential. *Qualitative Research in Accounting & Management*. 2008. Vol. 5 (1). P. 64–86.

21. Cohen J. The earth is round ($p < .05$). *American psychologist*. 1994. Vol. 49 (12). P. 997–1003.

22. Aksom H. Infused with value? Trajectories, discourses and institutional constructions in Beyond Budgeting diffusion. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*. 2017. Vol. 10 (2). P. 199–225.

REFERENCES

Aksom, H. "Infused with value? Trajectories, discourses and institutional constructions in Beyond Budgeting diffusion" *International Journal of Management Concepts and Philosophy* vol. 10 (2) (2017): 199-225.

Alvesson, M., and Spicer, A. *Neo-Institutional Theory and Organization Studies: A Mid-Life Crisis?* Organization Studies, forthcoming, 2018.

Berger, P., and Luckmann, T. *The Social Construction of Reality* Anchor Books, 1966.

Coase, R. *The firm, the market, and the law* Chicago: University of Chicago Press, 1988.

Cohen, J. "The earth is round ($p < .05$)" *American psychologist* vol. 49 (12) (1994): 997-1003.

Davis, G. F. "Do theories of organizations progress?" *Organizational Research Methods* vol. 13 (4) (2010): 690-709.

Davis, G. F., and Powell, W. W. "Organization-environment relations" In *Handbook of industrial and organizational psychology*, 315-376. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992.

DiMaggio, P. J., and Powell, W. W. "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields" *American Sociological Review* vol. 48 (1983): 147-160.

Donaldson, L. *American Anti-Management Theories of Organization: A Critique of Paradigm Proliferation* Cambridge: Cambridge University Press, 1995.

Duhem, P. *To save the phenomena: An essay on the idea of physical theory from Plato to Galileo* Chicago: University of Chicago Press, 1908.

Eddington, A. *The philosophy of physical science* Cambridge: Cambridge University Press, 1939.

Greenwood, R., and Meyer, R. "Influencing ideas: A celebration of DiMaggio and Powell (1983)" *Journal of Management Inquiry* vol. 17 (4) (2008): 258-264.

Meyer, J. W., and Rowan, B. "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony" *American journal of sociology* vol. 83 (2) (1977): 340-363.

Poincare, H. *Science and hypothesis* London: Walter Scott Publishing, 1902.

Scott, W. R. "Developments in organization theory, 1960-1980" *American Behavioral Scientist* vol. 24 (3) (1981): 407-422.

Scott, W. R. "Unpacking institutional arguments" In *he new institutionalism in organizational analysis*, 164-182. Chicago, London: University of Chicago Press, 1991.

Suddaby, R. "Challenges for institutional theory" *Journal of management inquiry* vol. 19 (1) (2010): 14-20.

Suddaby, R. "Editor's comments: Why theory?" *Academy of Management Review* vol. 39 (2014): 407-411.

Suddaby, R. "Organizations and their institutional environments - Bringing meaning, values, and culture back in: Introduction to the special research forum" *Academy of Management Journal* vol. 53 (6) (2010): 1234-1240.

Tolbert, P. S., and Zucker, L. G. "Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935" *Administrative science quarterly* vol. 28 (1983): 22-39.

Vaivio, J. "Qualitative management accounting research: rationale, pitfalls and potential" *Qualitative Research in Accounting & Management* vol. 5 (1) (2008): 64-86.

Zucker, L. G. "Institutional theories of organization" *Annual review of sociology* vol. 13 (1) (1987): 443-464.