

برخی موضوعات درباره نظریه سازمان شدگی: یک تحلیل انتقادی*

ابوالفضل سنجرانی^۱
سوسن توفیق منش^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲

چکیده

این مقاله ارایه شده است تا برخی موضوعات را با نظریه سازمانی مطرح کند و آن را مبتنی بر درک نظری بیان کند به منظور ایجاد ادراک برای قواعد. کاربرد عملی آنها مورد بحث قرار خواهد گرفت. تلاشهای زیادی برای توسعه دیدگاه نظری و درک عملی آن انجام شده است. در طول سالهای اخیر این نظریه به پیشرفت های عمده ای دست یافته است و محبوبیت بسیاری کسب نموده است. با این حال ما معتقدیم که این مسئله چندین مورد نظری _ روش شناختی مهم دارد؛ که قابلیت کاربرد و اثربخشی آن را محدود می سازد. مهم ترین این مسائل عبارتند از توضیحات بنیادین سازمانی و دشواری در حین محاسبه برخی از متغیرهای سازمانی. این مطالعه ادعاهای بسیاری از محققان را نفی میکند؛ و بیان می کند که نظریه سازمانی غنی از مفاهیم است و این مدل رسمی و تدوین رسمی پیش رفته است. این نظریه تلاش میکند تا تعارض بین محققانی که به مکاتب مختلف فکری وابسته هستند و درباره این مسئله بحث کرده اند را حل کند. در این مقاله ما سعی کردیم دامنه و عمق مفاهیم متناقض و هم چنین حوزه های مورد توافق را شناسایی کنیم. ما در این مقاله از محققان و متخصصان خواسته ایم تا موضع خود را با ارایه جزییات بیان کنند؛ که قطعا این مسئله به محققان و متخصصان در این زمینه کمک خواهد کرد.

واژگان کلیدی

نهادها، نظریه سازمان شدگی، سازمان شدگی، ساختارهای سازمان شده، سازمان ها، مسایل، مفاهیم

۱. مترجم؛ دانشجوی دکتری ترجمه، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران.
۲. دانشجوی دوره DBA (دکترای حرفه ای)، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران.

مقدمه

ابتدا نگاهی اجمالی به نظریه سازمانی می‌اندازیم و همچنین بر روشی که طی این دهه اخیر تغییر کرده است. سپس به مفاهیم مربوط به نظریه موقعیتی می‌پردازیم و اساس و پایه آن را مشخص می‌کنیم. ما همچنین بر برخی از بحث‌های نظری مرتبط که از طریق توضیح نظری فرایند نهادینه کردن ایجاد میشود را به شکل کلی مورد بررسی قرار می‌دهیم. مروری تاریخی از نظریه پردازای جامعه‌شناختی و تحقیقات سازمانی که توسط بسیاری از محققان انجام شده است را ارائه می‌کنیم که رابطه بین نظریه سازمانی و ساختارهای سازمانی قبلی را روشن می‌کند زیرا آنها برای درک مسئله ضروری هستند. در بخش دوم به بررسی اولین نسخه از این نظریه که در ادبیات میر، روان و پاول وجود داشت می‌پردازیم.

در فرمول‌بندی این نظریه ابهاماتی منطقی وجود دارد که در بخش آخر همین مقاله با استناد به نظریه سرمایه‌گذاران به بررسی برخی از مباحث نظری موجود در این مسئله می‌پردازیم.

پیشینه تحقیق

نهادگرایی دارای زمینه‌های مختلفی چون اقتصاد، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، تاریخ و اکولوژی است. ضمن اینکه این امر پیچیده است چرا که نهادگرایی خود را به دو مکتب جدید و قدیم تقسیم می‌کند. برخی از محققان بر این باورند که منابع نهادینه‌گرایی سازمانی پس از انتشار تحقیقات از سوی میر، روان و اسکات به وجود آمد؛ و همچنین بسیاری از محققان بر این باورند که ارزشهای اجتماعی در سازمان‌ها بر اتخاذ ساختارهای خاص جهت مشروعیت سازمان تأثیر گذارند. با این حال، ایده‌های سازمانی مورد آزمون قرار گرفتند و ابعاد مختلفی از این مسئله در مقالات اصلی استناد شد و همچنین بسیاری از سامانه‌های نهادینه‌شده مورد بررسی قرار گرفتند. این در حالی است که شرکت‌ها و بازارهای خصوصی نادیده گرفته می‌شدند. بیشتر سازمانها به عنوان سازمان‌های منفعل پنداشته می‌شدند پس در نتیجه نظریه‌ها برای بعد عاملیت آن که برای توضیح پدیده‌های اجتماعی بود، ناکافی بودند. نظریه سازمانی از دهه ۱۹۷۰ علی‌رغم ابهامات مفهومی آن بسیار مورد توجه قرار گرفت. نهادینه‌کردن و نهادگرایی و نحوه اشتی عوامل کلان - خرد برای وضوح این مسئله به عنوان نظم اجتماعی تعریف شد. چنین نهادگرایی دارای ویژگی، رویکردهای سازمانی است که منجر به کشف دو مفهوم نهادی دیگر شد.

نهادینه‌شدن نشان‌دهنده خروج از یک شکل‌گیری سازمانی نهادینه‌شده دیگر است و در طی چندسال گذشته مفاهیم نهادینه‌شده شامل مشروعیت، منطق و هم‌ریختی است که شهرت بیشتری کسب کردند. این پژوهش از نوع توصیفی، نوعی پیمایش است که توجه پاولو دیگر محقق را به هم‌ریختی نهادی جلب کرد. اخیراً، کارافرینی سازمانی و مدیریت تغییر توجه محققان را به خود جلب کرده است و آنها به بررسی نقش نمایندگی در الگوهای نهادینه در رفتار پرداخته‌اند. نظریه سازمانی هنوز برای محققان در تمام ابعاد مهم و کاربردی باقی مانده است. این مشارکتها تعداد زیادی از مطالعات روی رویکردهای نهادینه را به جهت تحلیل داده‌های آنها متمرکز کرده است. یکی از موضوعات مورد پذیرش انتشار، توسعه و اجرای تغییرات ساختاری در بخش‌های اجتماعی و صنعتی به ویژه شرکت‌های کوچک و متوسط ابعاد بهداشت و خدمات مالی است.

ارسطو به فراموشی نظریه سازمانی اشاره کرده است. چرا که بر مفروضات خاص و نهادینه شده. بنا نهاده شده است. پس از آن اسکات و پاول تلاش کردند تا تفاوت های درونی را با هم تطبیق دهند. به این ترتیب ویژگی های نظریه سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. در اینجا یکسری از بازتاب ها را مورد بررسی قرار می دهیم. ما سهم حامیان این تئوری را در نظر میگیریم و بر روی نهادینه سازی بحث میکنیم؛ زیرا این امر. الهام بخش و مشروعیتی است برای نظریه پردازان سازمانی؛ و همچنین تمرکز ویژه ما بر پرسشهایی است از اینکه چگونه عاملیت و قدرت در چارچوب نظریه سازمانی گنجانده شده است.

نهادها و نظریه سازمانی

مؤسسات عمدتاً دارای دو بعد هستند. دیدگاه عقلانی که نهادها رابه عنوان ابزاری برای درک وظایف می بیند. برای مثال. اولسن و ویلیامسون مؤسسات را به عنوان راه حلی کار آمد جهت حل مشکلات از پیش تعریف شده می نامند. رویکرد جدید بیشتر بر نظریه سازمانی به ویژه بر جنبه های موسساتی که توسط مکاتب عقلانی نادیده گرفته می شوند. تمرکز دارد. آنها نهادها را به عنوان برنامه ها یا قوانینی روزمره تعریف می کنند. نگاه او به نهادینه سازی یک فرایند انطباقی است. نسخه دو و سه نظریه سازمانی متعلق به پیتر برگر است. برگر و دیگران (سی ان ان) معتقد بودند که نهادینه سازی به اقدامی عاملان به نام اقدام به خودی بستگی دارد که به این معنی است: رفتارهای توسعه یافته تجربی توسط یک بازیگر و یا گروهی از بازیگرانی که مشکل تکرار شونده را حل می کنند. تنها چیزی که همه تاکید می کردند به کارگیری رویکرد تاریخی از این نظریه مربوط به میر و روان است. آنها استدلال میکنند که نظریه سازمانی به " اسطوره های عقلانی" یا باورهای مشترک در کنار " شبکه های ارتباطی" وابسته است؛ به عبارت دیگر. این نسخه تاکید میکند که سیستم های نهادینه شده. یک دسته متمایز از عناصری هستند که ساختار سازمانی را تحت تاثیر قرار میدهند. با این نسخه جدید، ویژگی های محیط سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و منابعی مانند عناصر فرهنگی، نمادها، باورهای هنجاری و غیره مورد توجه قرار گرفته اند. نسخه چهارم سعی داشت نسخه سنتی را با دومی پیوند دهد. تمرکز بیشتر بر سیستم های شناختی و شناختی خاص در تمام ابعاد در اشکال و محتوای مورد بررسی قرار گرفت. با وجود رویکردهای متفاوتی که تاکنون ارائه شده است، نظریه سازمانی بر تشریح هم ریختی های سازمانی که به طور خاص مربوط به هنجارهای سازمانی است. متمرکز است. سازمانهایی که با این هنجارهای سازمانی وفق پیدا میکنند. در صورت عدم کارایی بهینه میشوند و بقای خود را با استفاده از این هنجارها افزایش میدهند؛ بنابراین. ریسک مرگ سازمانی را به حداقل میرسانند. این توضیح به درستی نشان میدهد که چرا سازمانها باید پیوندهای قوی با اجزای بیرونی جهت دستیابی به اهداف خود داشته باشند. به طور کلی. این کار توسط ساختار سازمانی انجام میشود که اساساً در طراحی قوانین سازمان گنجانده شده است. میر و روان شناسان بر این باورند که عناصر ساختار سازمانی رسمی به عنوان نمادها یا عناصری که با هدف اولیه به جای دستیابی به نتایج واقعی میر به اجزای بیرونی را نشان میدهند که به شیوهای منطقی، پایدار و قابل پیشبینی رفتار میکنند. اگر سازمانها در این فرآیند موفق شوند. سپس نمادها توسط سازمانهای دیگر تکرار میشوند. بدین معنی که فرآیندهای رسمی و اجتماعی است اما کارکردهای متمایزی دارند. او میگوید که عناصر نهادینه

شده ساختاری نقش نمادین را برای مشروعیت سازمان ایفا میکنند. فرآیندهای اجتماعی تحت تاثیر اقدامات جامعه پذیری است که نقش معنایی بیشتری در کمک به سازمان در دستیابی به اهداف فنی آن ایفا میکنند.

نهادینه کردن نهادینه سازی

ادبیات نهادینه سازی که بیش از حد نظری بوده است. بر اصول اخلاقی متمرکز است. تحقیقات تجربی الگوی یکسانی را در زمانی دنبال میکردند که محققان به دنبال درک محتوای آنها بودند. مورفی و برنر خاطر نشان کردند که نهادینه سازی اخلاق باید بیش از پیش نویسنده یک قانون اخلاقی باشد؛ یعنی باید شامل پشتیبانی مدیریت ارشد اخلاقی و سیاستهای فعال تغییر پذیر فرهنگی باشد.

آموزش و پرورش، نهادینه سازی را به عنوان ظهور الگوهای یکپارچه، پایدار و اجتماعی در سازمانها تعریف میکند. همچنین نهادینه سازی را القا کردن فراتر از یک ارزش هنگام انجام وظیفه می داند. در نتیجه به وضوح نهادینه سازی را " فرایندی " می داند که در طول زمان به سازمان تبدیل میشود. اسکات اظهار داشت که سازمانها بسته به شرایط و خواسته های خود واکنشهای خود را تغییر میدهد. برک و همکارانش نهادینه سازی را به عنوان مجموعه هایی از استانداردهای توسعه، اصول و کدهای مناسب جهت شفافیت برای کمک به مشتریان توصیف میکنند. سازمانها بسته به محیطی که در آن انجام وظیفه می کنند ساختارهای رسمی خود را تغییر میدهند؛ و در حقیقت این تغییر به معنای این است که طی فرآیند نهادینه کردن. سازمانها ویژگیهای مشابهی که موفقیت و تداوم آنها را در محیط اجتماعی را نشان می دهد انجام می دهند. پاول و اسکات توضیح دادند که چگونه این تغییر رخ میدهد. به این معنی که سازمانها با وجود تکنولوژیهای مختلف عملیاتی. ساختارهای رسمی مشابهی را اتخاذ میکنند. براساس آنها، سه نیروی وابسته به یکدیگر این کار را انجام میدهد: هنجاری، اجباری و تقلیدی که منجر به هم ریختی میشود. حرفه هایی که در بسیاری از اشکال هنجاری رایج است و به عنوان مکانیزم نهادینه سازی شناخته میشود.

اشکال اقتصادی. ساختاری. قانونی و هم ریختی اجباری باعث میشود تا که سازمانها رویه های اداری جدیدی اتخاذ کنند. هم ریختی ترکیبی به معنی تقلید از ویژگی های دیگر سازمانها است. در این فرآیند. برخی رفتارها در بافتهای جدید در سطوح مختلف فردی، سازمانی و درون سازمانی توسعه می یابند و تکرار میشوند. در پایان نهادینه سازی هم ریختی رخ میدهد؛ به عبارت دیگر، باعث هم ریختی های سازمانی میشود زیرا سازمانها معمولاً اعمال سازمانهای مشابه اما موفقتر را تکرار میکنند؛ و دلیل اصلی این است که چرا نهادینه کردن گاهی اوقات به عنوان فرایندی نگرسته میشود که سازمانها را به هم شبیه میکند. در نتیجه. شرکتهای نهادینه شده تحت تاثیر محیط قرار میگیرند و تداوم را تجربه میکنند. نهادینه سازی یا تغییر همانطور که در بالا خواندیم. باید از مدیریت ارشد شروع شود زیرا موفقیت آنها کاملاً به فرآیند ان بستگی دارد.

چیزی که این فرآیند را تحت تاثیر قرار میدهد. ارزش داده شده به کارمندان از زمانی است که با ارتقای نهادینه سازی فرهنگ بر آنها تاثیر میگذارد. پاوا میگوید که مشکل اصلی نهادینه سازی به خاطر تغییر در قوانین و رویه ها است. دوم با گسترش و شکل گرفتن سازمانها. سازمان از افکار خلاقانه و احساسات به طور سیستماتیک اجتناب میکند. پاوا نیز

میگوید در این صورت جستجوی معنی دشوارتر میشود. این جنبه های منفی باعث میشود که برخی افراد به نهادینه کردن به عنوان چیزی بیهوده نگاه کنند که سازمانها را به جای اینکه به ساختاری تند و سریع تبدیل شوند به سمت پوچی میروند.

توصیف دقیق نظریه: دانش در نظریه سازمانی بر جنبه های عمیق تر و انعطاف پذیرتری در ساختار اجتماعی تمرکز دارد. این برنامه شامل طرحها، قوانین، هنجارها و رفتارهای اجتماعی است.

ساختارهای سازمانی

ساختارهای نهادینه شده به طور کلی به واقعیت های ساخته شده از نظر اجتماعی تکیه دارند (برگر، مک گری، پاول، میر و روان). جهتگیری عملی جز ابعاد کلیدی نهادها محسوب میشود. بازیگران دانش نهادینه شده را به عنوان منبع راهنمای زندگی روزمره خود ترسیم میکنند که در نظریه ساختاری گیدنز به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته است که بر "آگاهی عملی" توسط فعالان آگاه تاکید دارد. نظریه ساخت یابی به "ادامه کار با شیوههای اجتماعی" تمرکز میکند که به دانش. به عنوان مجموعه ای از قوانین نیاز نگاه میکند: "این قوانین را میتوان در ساختار به وضوح دید. تا شیوه هایی را شکل دهد که به سازمان دهی کمک میکنند." قوانین، از این منظر به عنوان "تکنیکها و روشهایی مورد استفاده قرار میگیرند که برای اجرای فعالیتهای اجتماعی" استفاده میشوند.

میتوان گفت که سازمانها با استفاده از مفاهیم منطقی نهادینه سازی اجتماعی، شیوه ها و رویه هایی مبتنی بر مفاهیم منطقی نهادینه سازی اجتماعی را ترکیب میکنند. این قوانین، قواعد و ابزارهای نهادینه سازی را بازتعریف میکنند (میر و روان ایس) "مقابل منطقی" را از این دیدگاه، یعنی توانایی بیان منطقی در اعمال به سایر بازیگر می بینند. برای این مورد "مفاهیم منطقی رایج" باید برای اهداف سازمانی خاصی پیاده سازی شوند؛ بنابراین. نظریه سازمانی توجه را از مفاهیم واقعی شفافیت و حقیقت دور میکند. یک رویکرد سازمانی با دانش مبتنی بر فرآیند به عنوان قوانین سر و کار دارد. تعریف نهادها: تعریف پذیرفته شده جهانی از موسسه ای به نام اسکات وجود دارد؛ که نهادگرایی را اینگونه تعریف کرده اند: "نهادگرایی جدید شامل رد مدل های منطقی - اجرایی و متغیرهای محرک میباشد.

تولید و (دوباره) تولید سازمانها

تولیدات به رفتار بازیگران وابسته است. فرآیند اجتماعی شدن وقتی که درونی میشود با الگوی خاصی تغییر میکند. به این ترتیب. نهادها به طور مداوم (مجدد) تولید میشوند؛ اما پس از مدتی. این موسسه و رفتار آن به صورتی ساده و بدیهی انگاشته میشود. پس برای بازیگران دشوار است که رفتار خود را توجیه کنند و در واقع. تا حدی توسط موسسه کنترل شوند.

بازیگری در ارتباط با نهادها توسط کسانی که این موسسه را به اشتراک میگذارند منطقی تلقی میشود. برخی از تعاریف که تاکنون ارائه شده اند و با تعاریف اسکات متفاوت هستند:

مفهوم موسسه

هر چند که یکی از مشارکتهای اصلی نظریه سازمانی. مدیریت تحقیقات سازمانی در بعد فرهنگی - شناختی آن است؛ اما محققان تنها بر جنبه های تنظیمی و هنجاری (فیلیپس و ان) تمرکز کرده اند. ستونهای تنظیمی و هنجاری با ایجاد

انحراف در رفتار، پایداری را ایجاد میکنند؛ اما این تحریم ها برای ستون شناختی اجباری نیستند. میتوان گفت که تحریم ها ممکن است رکن شناختی - فرهنگی موسسه را تحت تاثیر قرار دهند که این نهاد را عینی و غیرشخصی میکند؛ اما ویژگی های مهم نهادهای شناختی هستند. ادعای اسکات میتواند بسیار قوی باشد زیرا بازیگران ممکن است شیوه های بازیگری متفاوتی را ندانند. نهادهای شناختی محدودیتی را بر طیف وسیعی از اعمال بازیگران قرار میدهند. اگرچه نهادهای شناختی در نظریه سازمانی جدید مرکز هستند؛ اما هیچ توافقی بین کارشناسان بر سر آن وجود ندارد. گرینوود آشکارا هر رویکردی را که این نهادها از طریق عمل یا از طریق رفتار تعریف میکنند به چالش میکشد. این مفهوم نهادی شبیه نظریه میر و روان است. برگر و دیگران (سی ان ان) استدلال کردند که یکی از این موسسات ... است. اعتقاد بر این است که موسسات "موسسات اجتماعی برای عمل" هستند.

تعریف نهادینه سازی

قوانین نهادینه شده. قوانین و تفسیرهای آنها از نظر اجتماعی توسعه یافته اند. چنین قوانینی میتوانند براساس افکار عمومی یا قوانین حاکم باشند. نهادینه سازی شامل فرآیندهای اجتماعی است که در عمل و تفکر اجتماعی جایگاه خاصی دارند. هر دوی این محققان از منابع حذف شده اند که نتیجه نهادینه سازی است زیرا آنها قدرت را با تصویری که از یک فرد یا گروه دارند. با قدرت برابر میدانند تا منافع خود را به رغم مقاومت دیگران تضمین کنند. توسعه نظریه نهادی شامل توانبخشی مفهوم نمایندگی (و قدرت و منافع) تا تغییر که در بخش حداقلی تا به مداخلات ذینفعان مهم نسبت داده میشود. برای توسعه بیشتر و تعمیق مفاهیم در مورد نهادینه سازی. برگر و دیگران راهنمای مورد نیاز را فراهم میکنند. ساختار اجتماعی. واقعیت زیربنایی و قانونی را برای نظریه سازمانی فراهم میکند. نهادینه سازی به مفاهیم نقشهای اجتماعی، ارزشها و رفتارهای خاص در سازمانها، نظامهای اجتماعی یا جوامع اشاره دارد. این اصطلاح همچنین برای افراد خاص یا گروههای خاص مانند گروه آسایش استفاده میشود. ممکن است از نظر سیاسی برای یک سازمان، موسسه دولتی یا نهاد خاص جهت اجرای سیاستهای رفاهی و توسعه استفاده شود. نهادینه شدن معمولاً به عنوان یک فرآیند اجتماعی توصیف میشود که افراد را با تعریف مشترکی از واقعتهای اجتماعی مطابقت دهد.

پژوهشگرانی از جمله کندی، واقعگرایی، فرارو و نظریه نهادی جدید را مورد انتقاد قرار دادند. فیلیس از این نظریه انتقاد کرد زیرا بر روی تاثیرات نهادینه کردن متمرکز کاملاً بیتوجه بود. علاوه بر این. دولت جدید بر نهادینه سازی فقط در سطوح کلان تمرکز کرد. علیرغم این حقیقت که در سطوح کلان نیز رخ داد.

محققان بر این باورند که در سطح خرد. نهادینه کردن شامل سه مرحله ی بیرونی، خارجی و درونی سازی است. در طول مرحله بیرونی. افراد معتقدند که نهادها موجودیت های خارجی هستند به این معنا که آنها مستقل از هر فرد خاصی وجود دارند. در طول مرحله دوم، نهادها واقعتهای اجتماعی عملی و قابل درک را به طور عمده به وجود می آورند، زیرا وجود آنها دیگر مورد تردید نیست چون آنها طبیعی به نظر میرسند؛ بنابراین در طول مرحله سوم، افراد وجود خود را به عنوان بخشهای ضروری جامعه درونی میکنند و بسیاری از افراد شروع به پذیرفتن آنها میکنند. موسسات باید بر روی افعال و زبان خود تمرکز کنند که از طریق آن، آنها با بازیگران هر جامعه ارتباط برقرار میکنند. دیدگاه زبانشناسی را

میتوان با استفاده از گفتمان ایجاد کرد که روشن میکند چگونه گفتمان به رشد موسسات کمک میکند و بر اذهان مردم تاثیر میگذارد. کنش ها متن ها را تولید میکنند، به ویژه آن اقداماتی که نیازمند ایجاد حس هستند، زیرا آنها یا جدید یا غافلگیر کننده هستند و آنهایی که بر مشروعیت سازمانی تاثیر میگذارند. سپس نمایندگان برخی از متون را در نظر میگیرند که در گفتمان نشان جای گرفته است.

بنابراین. گفتمان. نهادها را تولید میکند. به این معنا که عوامل اجتماعی روشهای ایجاد شده را برای موسساتی ایجاد میکنند که در موقعیتهای اجتماعی خاص عمل کنند. همانطور که فیلیس نشان داد. نهادها با اعمال ارتباط دارند زیرا آنها را محدود میکنند و اقدامات غیرممکن را ممکن میسازند که میتواند با کمک یک واقعیت توضیح داده شود و نهادها همچنین بر متون و گفتمان هایی که آینده نشات گرفته از اعمال هستند نیز کار می کنند.

در نهایت جو یک رویکرد رفتاری را برای نهادینه سازی بیان کرد. او اندیشه های سازمانی جدیدی را ترکیب کرد و تحقیقات بر روی آنها انجام داد.

پیش از این. گیدنز " نظریه ساخت یابی " خود را براساس فرآیند دنباله ای ارائه کرد. در مفاهیم نهادینه کردن اولیه، اصول سازمانی در متن کدگذاری شده اند؛ که فعالان میتوانند در محیط های خاص اجتماعی از آن استفاده کنند. به این ترتیب، بازیگران رفتارهای مناسب را در محیط های اجتماعی نهادینه میکنند؛ اما در لحظه بعد. دستورالعمل های رمزگذاری شده که اصول سازمانی را کد گذاری میکنند. اعمال میشوند. جو بحثی را مطرح کرد که وضع یک فیلمنامه الزاماً مستلزم یک انتخاب آگاهانه توسط کارگزار نیست: اغلب از رفتار دیگری آگاه نیستید؛ بنابراین. مولفان استدلال کردند که ماموران " ... به سادگی با توجه به درک خود از نحوه کار، رفتار میکنند " (متن کامل این مقاله به زبان انگلیسی میباشد). چهارمین حرکت نهادینه سازی، برونی سازی و ابره سازی شامل نسخه های تکراری بدون تجدید نظر است. این نشان میدهد که الگوها از بازیگران / شرایط متفاوت هستند. رویکردهای کلی میتوانند به دو روش گسترش یابند: اول. با نشان دادن اینکه چگونه یک موسسه فرآیندهای غیر زبانی را میپذیرد، ممکن است یک مدل جامعتر از نهادینه سازی را توسعه دهد. دوم. از طریق تحلیل فرآیندهای شناختی برای تشخیص / تقویت " جعبه سیاه ".

نظریه سازمانی

نظریه پردازان سازمانی اصلی میر و روان و پاول بودند. آنها تاکید کردند که محیط در هر نهادی شدیداً بر توسعه ساختار رسمی حتی بیش از فشارهای بازار تاثیر میگذارد. هر ساختار مبتنی بر نوآوری میتواند به سادگی در آن سازمان موجه باشد. در نهایت " غیرمنطقی و مسامحه " درک نهایی رفتار. زمانی است که فعالان سازمانی آن نوآوری را قبول نمیکنند. سازمانها یک فرم رسمی ساختاری را به دست می آورند که حتی کارایی را صرفاً به خاطر مشروعیت افزایش نمیدهد. سازمان ها " واژگان تخصصی " خاصی مانند نامگذاری، نامهای رویه ای و نقشه ای کارکنان را معرفی یا اتخاذ میکنند؛ زیرا آنها نیز مشروعیت را فراهم میکنند. سازمانها به طور مداوم رفتاری را نشان میدهند که میتواند به عنوان " مظاهر مشروعیت " توضیح داده شود تا نشان دهد که اقداماتش بر پایه " حسن نیت " استوار است. مشروعیت به یک معنا. نیاز یک سازمان برای ماندن و افزایش طول عمر آن است.

اما مشروعیت این ساختارهای رسمی میتواند منجر به افزایش کارایی و رقابت تکنیکی یا بازاری شود. برای کاهش این نتیجه منفی، سازمانها باید واحدهای فنی / پژوهشی را از ساختارهای قانونی انتخاب کنند. پاول معتقد بود که فشار نهادی یکنواخت در ساختار سازمانی هر موسسه باعث بهبود موسسه میشود. چرا که سازمانها ساختارهای خاصی را معرفی میکنند. به طور کلی، سازمانها با سه نوع فشار مواجه هستند. اول فشار اجباری است که از سازمانهای همکار و یا ذینفعان ناشی میشود. دوم، فشار ناشی از دیگر شرکتهای موفق و در نهایت فشار هنجاری ناشی از گروههای حرفه ای / انجمن ها و کارمندان. روان مشاهده کرد که در مدارس عمومی کالیفرنیا اجماع وجود دارد و همکاری در محیط های سازمانی و نوآوری باعث ایجاد فضای رقابتی و دیرپای میشود. آنها مشاهده کردند که فرآیند پذیرش معمولاً کند و دقیق است. این مقاله به بررسی یافته های روان در سازمانهای خدماتی مدنی در ایالات متحده آمریکا نسبت به شرکتهای خدمات مدنی میپردازد و نتایج آنها را تایید کردند. آنها تایید کردند که در صورت فشار اجباری بیشتر، سازمانها متحمل فرآیند معرفی یا ایجاد ساختارهای جدید میشوند؛ اما نرخ پذیرش آنها معمولاً بسیار کند است. با این حال، نرخ پذیرش بالاتر. مشروعیت را افزایش میدهد که به پذیرش بیشتر و ساختار جدید و موثرتر کمک میکند.

جامعه و نظریه سازمانی: ما بسیاری از دیدگاههای تحقیقاتی سازمانی را در مورد موضوعات مرتبط تجربه کرده ایم و دریافته ایم که در اصطلاح " صحیح " و نادیده گرفتن دیگران بسیار مفید نیست. ما احساس میکنیم که هر رویکردی تحت ساختارهای / موقعیت است.

مسائل عمومی در نظریه سازمانی

مقایسه کارهای نظری کلاسیک و فرمولهای اولیه نظریه سازمانی حاکی از آن است که حداقل موضوعات مورد توجه در نظریه سازمانی معاصر ارزش بیشتری دارند. این موارد عبارتند از: یکپارچه سازی مفاهیم رفتار محور (و در نتیجه مشکلات قدرت و تضاد) با رفتار هدایت شده با ایجاد نهادگرایی سازمانی در زمینه های تاریخی و اجتماعی گسترده تر جهت توسعه درک با روندهای تغییرات اجتماعی عمیق تر و اتخاذ رویکردی تفسیر پذیر. مسایل مذکور به وضوح همپوشانی دارند. بر طبق نظریات وبر و مارکس. موضوعات قدرت و منافع جدایی ناپذیر هستند. برای هر دو مورد. درک عملکرد نهادها و توانایی اطمینان به نهادها از اینکه منافع گروه های خاص با تمهیدات خاصی حمایت می کنند. این مشروعیت به عنوان کلیدی جهت حفظ نهادها محسوب می شود. برای هر دو تحلیل. الگوهای قدرت، سلطه و تعارض نیازمند شناخت عمیق اجتماعی و تاریخی محتوای آنها است. وبر استدلال می کند که تسلط بوروکراسی به عنوان یک نهاد در جوامع. توسط قدرت عقلانی - قانونی مشخص میکند که در برتری قابل توجهی نسبت به اشکال جایگزینی سازمانی منعکس شده است. او همچنین با اشاره به اینکه یک بوروکراسی مستحکم می تواند به هر گونه منافع و آنهایی که منافع آنها در خدمت است به طور فزاینده ای از توده مردم فاصله گیرد. تصور وبر از اعضای سازمان های اداری به عنوان چرخنده های یک ماشین این واقعیت را تصدیق می کند که در شرایط خاص، سازمانها / موسسات ممکن است منابعی از خود بیگانگی هم در روانشناسی و هم در مفهوم مارکسیستی باشند. مارکس بر این باور است که افراد از

محصولات نیروی کار خود جدا هستند که منجر به رفتارهایی می‌شود که مستقیماً مخالف مصالح مادی خود هستند. اصطلاح "هوشیاری غلط" مارکس هر پدیده‌ای را توصیف می‌کند.

اگرچه نظریه سازمانی معاصر برای بررسی چنین رفتاری طبیعی به نظر می‌رسد اما کار در این سنت توجه فراد کمی را به خود جلب کرده‌است. فری دلند عنوان کرد که اشکال آموزش علوم اجتماعی این است که از لحاظ نظری از جامعه دور شده است؛ بنابراین ممکن است نهادگرایی سازمانی نیز از لحاظ نظری از مسائل منافع، قدرت، نزاع، سلطه و بهره‌برداری فاصله گیرد. به طور خلاصه، این امر، هر دو منطق کارکردگرایی بیان‌نشده را در یک رویکرد انتقادی نشان می‌دهد. با چند استثنا، شناخت کمی از طبقه یا منافع جمعی / قدرت به تحلیل‌های سازمانی داده شده‌است.

تحلیل او با توجه به موضوعات مربوط به منافع و قدرت، به بررسی نیاز به اتصال استدلال‌های سازمانی با مفهوم عاملیت فردی (مانند نگرانی‌های اسپنسر) نسبت به درک چگونگی تلاش گروه‌های خاص برای تسلط بر دیگران می‌پردازد. گرینوود معنی گروه‌های شغلی و شغلی خاصی را بیان می‌کند که منافع مادی متفاوتی دارند و برای تحمیل ترتیبات نهادی خود بر دیگران رقابت می‌کنند. لارنس و همکارانش پیشنهاد کردند که سلطه، قدرت و نفوذ، همگی سازوکارهای تغییر سازمانی هستند که مبتنی بر چگونگی استفاده از قدرت هستند؛ اما در این رویکردها، تأکید بر روش‌هایی است که از آن قدرت برای اجازه دادن به تغییر سازمانی استفاده می‌شود؛ یعنی به عنوان یک عامل یا شرایطی. تصور می‌شود که اجازه تغییر در سطح سازمانی را می‌دهد.

با توجه به آنچه که لارنس و همکارانش بیان کردند. بیان می‌کنند که نگرانی آن‌ها با توانایی گروه‌های خاص برای چارچوب سازمانی از طریق فرایندی برای افزایش منافع آن‌ها نیست. برای توصیف نقش اشکال سازمانی، سازمان‌ها و فرایندها به عنوان چارچوب‌ها و مکانیسم‌هایی در خدمت برخی از علایق که به جای دیگران و به طور بالقوه تقویت گروهی از گروه‌های اجتماعی و شغلی است. گروه‌های محروم به سادگی موسسات موجود را می‌پذیرند یا به چالش می‌کشند.

مارکس بر ایدیولوژی‌ها و در نتیجه آنها تأکید می‌ورزد. تورنتن لیسلی معتقد بود که منطق‌های نهادی پدیده‌های اجتماعی و تاریخی عمل اقتصادی، باورها و قوانین هستند که با استفاده از آن مردم ثروت و امرار معاش خود را افزایش می‌دهند.

پس جنبه مادی در منطق نهادی وجود دارد. با این حال، منطق‌ها مربوط به منافع هستند که هنوز کاملاً بررسی نشده‌اند. البته، جریانی از نظریه مدیریت وجود دارد که چارچوب‌های سازمانی را به عنوان تصویری از قدرت، کنترل و سلطه، یعنی نظریه انتقادی (هابرماس، کمیسیون حقوق و حقوق بشر) معرفی می‌کند. با این حال، این جریان نظریه‌پردازی تأثیر چندانی بر نهادگرایی سازمانی ندارد. تلاش‌های اخیر برای پیوستن به تحقیقات سازمانی تا حدی به این مساله می‌پردازد؛ اما مشکل موجود این است که به توانایی بازیگران جهت ارزیابی منطقی ترتیبات موجود در منافع خود توجه نمی‌کنند؛ اما به طور ضمنی آن‌ها را قبول می‌کنند. از این رو، آن‌ها اغلب بر دیدگاهی وسیع‌تر از اقدام اجتماعی تکیه می‌کنند؛ و نمی‌توانند به طور موثر دیدگاه‌های خود را درباره دستورهای هنجاری در فعالیت‌های محدود کننده، بررسی کنند. از این

رو. به طور کلی، پیشگامان سازمانی در جهات مختلف به مراتب متفاوتی از پیشگامان سازمانی اشاره می‌کنند. مشکلات اساسی که به راه‌حل‌ها نیاز دارند عبارتند از روش؛ که در آن. ترتیبات نهادی به عنوان ابزار تسلط بر گروه‌های خاص و مجموعه‌های خاص از علایق به جای سایرین عمل می‌کنند و ویژگی‌های بهتر وقتی است که در آن بتوان ماورد را به چالش کشید. یک بسط مفهومی مارکسیستی مهم به نام نظریه وبر استدلال می‌کند که نهادها به نخبگان اجازه می‌دهند در قدرت بمانند. همانطور که گرینوود می‌گوید نظریه پردازان باید بر روی فرآیندهای سازمانی در ابعاد قدرت و کنترل تمرکز کنند. چیزی که باید به شدت برای مدیریت سازمانی طنین‌انداز شود چرا که نهادها، ساختارهای اجتماعی پایدار و مقاوم در هر جامعه هستند. گیدنز معتقد است که نهادها. بیانگر ارتباط بین تغییرات اجتماعی هستند. همانطور که اشاره شد، "موسسه" با توجه به محققان سازمانی معاصر به طور کلی حول و حوش نظریه جامعه‌شناسی کلاسیک می‌گردد. اولین نمایشگاه نهادگرایی با تشریح ساختار سازمانی رسمی یکی از نتایج این رویکرد بوده است. انحراف تلاش‌ها برای مفهوم‌سازی ساختار رسمی جهت تعریف ابعاد گسترده تری مانند پیچیدگی، رسمیت و تمرکز و تلاش برای مفهوم‌سازی ساختار رسمی.

با این حال، پیامد مهم دیگر. غفلت از الگوهای گسترده روابط اجتماعی است که به طور سنتی با تجزیه و تحلیل موسسات مرتبط است.

تلاش‌هایی برای درک "موسسات بزرگ" صورت گرفته است، اما اکنون تمرکز به موسسات کوچک (نسبتاً معطوف شده است. تعریف مجدد نهاد / نهاده‌سازی، عناصر ساختاری خاصی را نشان می‌دهد که ممکن است به بخشی از دغدغه‌های یک تجربه گرا سوق داده شود. مفهوم گسترده موسسه در نظریه جامعه‌شناسی به راحتی قادر به عملیاتی کردن یا تلاش برای تایید ادعاهای نظری نبود، همان طور که شاهد بحث‌های ادامه‌دار در مورد چگونگی تعریف و اندازه‌گیری بود است. باز تعریف مجدد ممکن است این واقعیت را منعکس کند که بسیاری از حامیان نهادگرایی در مکاتب کاری کار می‌کنند. زمینه‌ای که برای توضیح رفتار سازمان‌ها به خودی خود و جلوگیری از تمرکز وسیع‌تر بر مسائل اجتماعی عمومی، متمرکز است در واقع کتاب راهنمای نهادگرایی سازمانی است. با این حال، به دلیل محدودیت مفهوم خود از نهادها، نظریه سازمانی اندکی در بازگشت به میراث غنی نظریه‌پردازی جامعه‌شناسی که از آن استفاده می‌شود.

اکثر نظریه پردازان بر این باورند که برجسبهایی که اسکات به عنوان پیشگام در نهادهای اصلی، چگونه جامعه را از طریق چارچوب سازمانی آن تشکیل داده و چگونه این چارچوب در حال تغییر است. تجزیه و تحلیل آنها به ایجاد تحول در نهادهای مسلط و درک واقعیتهای تاریخی در مورد چنین تغییراتی در جامعه و افراد می‌پردازد.

این مسائل به ویژه در مورد مارکس، دورکیم و وبر به چشم می‌خورد. از نظر مفهومی. ویژگی متمایز کننده سهم وبر و مارکس، به ویژه تاکید بر درک نهادها و تغییرات سازمانی در بافت‌های تاریخی گسترده بوده است. آن‌ها دریافته‌اند که در دوران تحولات اجتماعی جهانی زندگی می‌کنند و برای درک بهتر آن‌ها تلاش می‌کنند. برای آن‌ها تمام تحلیل‌ها به محیط اجتماعی و اقتصادی وابسته بود. در حالی که هر سه مورد بسیار تحلیل پذیر بوده اند (یعنی استفاده از انواع ایده‌آل

نظریه بهره‌وری نیروی کار) و چنین ساختارهایی تنها به خاطر تحقیقات جامع و تفصیلی موجود در ماهیت نهادها بوده است. این بدان معنا نیست که هنرمندان معاصر نسبت به تنظیمات تاریخی که انتشار شیوه‌های خاص را چارچوب‌بندی می‌کنند، بی‌توجه هستند؛ اما این نگرانی با توضیح رفتار سازمانی. به خودی خود، اغلب منجر به تغییرات فراگیر در جامعه می‌شود. افزایش فرمالیسم در سازمان‌ها. در ابعاد حاکمیت جهانی مانند صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و سازمان بین‌المللی کار باعث ایجاد سطوح فزاینده لایه‌بندی در بسیاری از جوامع در نتیجه تغییر میراث غنی از نظریه‌پردازی جامعه‌شناختی است.

مسائل دیگر

برای مارکس و وبر، نظریه سازمانی با قدرت و سود ارتباط است؛ و تغییر سازمانی، به درک توانایی سهامداران اجتماعی خاص برای اطمینان از اینکه منافع آن‌ها با تمهیدات خاص داده شده است می‌انجامد. وبر نوشت که تسلط بوروکراسی به عنوان یک نهاد در جوامعی که توسط قدرت عقلانی - قانونی شناخته می‌شود نشان‌دهنده مزایای قابل توجه آن نسبت به اشکال جایگزینی سازمان است. او دریافت که توسعه اقدامات مستقیم و مستندسازی بهتر ادعاهای مربوط به ساختارهای نهادینه شده است. ضروری است. برای مثال. تجزیه و تحلیل سازه‌های معاصر می‌تواند از تحقیقات پیمایشی استفاده کند که در آن، پاسخ دهندگان به طور مستقیم از ضرورت عملکرد سازمانی کارآمد پرسیده شده و از آن‌ها خواسته می‌شود تا به پرسشنامه‌هایی که در مورد ویژگی‌های مرتبط با میزان نهادینه شدن آن‌ها پرسیده شده است پاسخ دهند. مشخص شد که عوامل تعیین‌کننده تغییر در ساختارهای نهادینه شده، حوزه مهمی برای امیدبخشی برای تحقیقات بیشتر است. مطالعات موجود نشان داده‌اند که چگونه می‌توان یک سازه خاص را در نظر گرفت و در نتیجه چگونه نهادینه اش کرد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که وضعیت اجتماعی نیروهایی که با یک سازه خاص مخالف هستند ممکن است متفاوت عمل کنند و با افزایش قدرت رویارویی، میزان نهادینه شدن آن‌ها کاهش می‌یابد. عوامل دیگری نیز وجود دارند که به طور شهودی. ما انتظار داریم تا با تاثیر بر نهادینه‌سازی، دامنه سازمان‌هایی داشته باشیم که برای آن‌ها ساختارهای تئوریزه شده ایجاد شود (هرچه سازمان‌ها بزرگ‌تر باشند، دشوارتر می‌شود تا تئوریزه شود). حال تاثیر ساختارهای مرتبط با تغییرات پرهزینه در پذیرش سازمان‌ها را داریم. هزینه‌های سرمایه‌گذاری بالاتر باید روندها را کاهش دهند، در نتیجه منجر به نهادینه‌سازی و پذیرش پیامدهای مطلوب (ایجاد مشوق‌های قوی برای حفظ ساختار، منجر به نهادینه‌سازی بیشتر) می‌شود. بررسی عوامل تعیین‌کننده این فرآیند مستلزم کار مقایسه‌ای در توسعه این ساختارها است. این نوع تحقیق می‌تواند مجموعه‌ای از پازل که در مورد فرایندهایی کار میکند باشد تا که توسط مشاهدات تجربی مختلف پیشنهاد شوند. مفهوم اصلی نهایی که ما از تجزیه و تحلیل خود بدست آوردیم نظریه ای با نام وابستگی به منابع سازمانی است. تیوری‌های مختلف اغلب منجر به پیامدهای سازمانی پیش‌بینی شده می‌شوند - اگرچه مکانیسم‌هایی که برای تولید نتایج فرض شده‌اند. کاملاً متفاوت هستند. از این رو. اغلب دانستن عوامل برجسته توسط یک دیدگاه نظری بسیار دشوار است و اینکه آیا آن‌ها در واقع در تعیین اقدامات سازمانی کار می‌کنند یا خیر. به همین دلیل. آزمون‌های تجربی ممکن است برای تحلیل مفاهیم تیوری سازمانی در یک صنعت خاص مفید باشند. هیچ یک از بازیگران اصلی

تلاش نمی‌کنند سازمان‌ها را وادار به اتخاذ یک ساختار معین، از طریق قانون و یا از طریق خودداری از منابع حیاتی کنند. همچنین، باید به سمت کاربردهای تجربی تیوری سازمانی و تجزیه و تحلیل جایی که منافع مادی وجود ندارد. باشد. باز هم ارزیابی اینکه چگونه موسسات اجتماعی برای افزایش منافع مادی به کار می‌روند می‌توانند مفید باشند. به عنوان مثال، زمانی که همکاران علمی از همان سازمان انتخاب می‌شوند. به طور موثر از مرزهای سازمانی به عنوان پاکت‌های اطلاع‌رسانی برای حفاظت از اکتشافات جدید توسط دیگر تصمیم‌گیرندگان استفاده می‌کنند؛ که به آن عقلانیت محدود می‌گویند و این یک جز اصلی تحقیقات سازمانی است. اینکه عقلانیت محدود تحت چه شرایطی محدود است پرسش‌هایی است که به ندرت مورد توجه قرار گرفته‌اند. نظریه سازمانی چارچوبی برای پرداختن به این پرسش‌ها ارائه می‌دهد، اما کاربرد آن در این زمینه نیازمند شفاف‌سازی ساختاری در مورد نهادینه‌سازی است.

نهادینه شدن به ما اجازه می‌دهد تا تاثیر ابعاد اجتماعی تصمیم‌گیری مانند تاثیرات موقعیت اجتماعی بر انتخاب‌ها را مشخص کنیم. انتخاب خاص تنها در صورتی امکان پذیر است که ابعاد اجتماعی جز مستقیم تحلیل‌ها باشند. پرداختن به این مساله کلی در شرایط کاربردپذیری. نیازمند حل برخی مشکلات است: چگونه و چه زمانی انتخاب‌ها یا خطوط جایگزین از نظر اجتماعی تعریف می‌شوند؟ چه کسی برای ایجاد تغییر و انتشار آن تغییر به چند سازمان عمل می‌کند؟ به منظور تبدیل نظریه سازمانی به عنوان یک الگوی منسجم و ایجاد مشارکت‌های پایدار در تحلیل‌های سازمانی. چنین پرسش‌هایی در مورد فرآیندهای نهادینه‌سازی به پاسخ‌های مفهومی و تجربی نیاز دارد. در این تجزیه و تحلیل، ما راه‌حل‌های اولیه را برای مشکلات ذکر شده در نظر گرفته‌ایم، پاسخ‌هایی که توسعه و اصلاح آن‌ها باید تا زمان یافتن راه‌حل / راه‌حل بیشتر مورد انتظار باشد.

نتیجه‌گیری

همانطور که برخی دیدگاه‌های نظری و رویکردهای نظری در بالا توضیح داده شده‌اند تا نظریه سازمانی، مسائل و نگرانی‌های مطرح‌شده توسط محققان و نویسندگان را در حین تحلیل نظریه سازمانی تبیین کنند. از دیدگاه محققان، اقداماتی که مستقیم‌تر باشد باید توسعه یابد. عوامل دیگری که ما انتظار داریم بر نهادینه شدن تاثیر بگذارند شامل دامنه سازمان‌ها می‌شود که در آن برخی ساختارها در دیدگاه وسیع‌تر سازمان‌ها مرتبط هستند؛ که اثبات اثربخشی ساختار را دشوارتر می‌سازد. پیشنهاد می‌شود که شناسایی عوامل تعیین‌کننده تغییرات در ساختارهای نهادی یک حوزه مهم برای کار تجربی / تجربی باشد. مطالعات موجود تاکنون عوامل موثر بر چگونگی اتخاذ ساختارهای خاص را مطرح کرده‌اند و اینکه چگونه محرکه‌ای قوی برای حفظ ساختار به جای کاهش آن افزایش می‌یابد.

هیچ یک از بازیگران اصلی تلاش نمی‌کنند سازمان‌ها را وادار به اتخاذ یک ساختار معین، از طریق قانون و یا از طریق خودداری از منابع حیاتی کنند. برای محققان سازمانی، پرداختن به مساله کلی کاربردپذیری نیازمند بررسی چگونگی و زمانی است که انتخاب کنش به صورت اجتماعی تعریف می‌شود؛ چه کسی برای ایجاد تغییر و نحوه انتشار آن به سازمان‌های دیگر عمل می‌کند. باید توجه شود که منافع مورد انتظار محققان اغلب که به دنبال آن هستند. گاهی اوقات نویسندگان احساس می‌کنند که تغییرات در سازمان‌ها حاصل تحولات بعدی است و بنابراین اینرسی در سازمان‌ها از

تغییر داخلی جلوگیری می‌کند و یا حداقل آن را بسیار مشکل می‌کند. ما معتقدیم که پی‌گیری این موضوعات و موضوعات در دستور کار محققان است.

منابع

- [1]. Barley, S. R. (1986). Technology as an occasion for structuring: Evidence from observations of CT scanners and the social order of radiology departments. *Administrative science quarterly*, 78-108.
- [2]. Cooper, D. J., Ezzamel, M., & Willmott, H. (2008). Examining “institutionalization”: A critical theoretic perspective. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 673-701.
- [3]. Currie, W. L., & Swanson, E. B. (2009). Special issue on institutional theory in information systems research: contextualizing the IT artefact. *Journal of Information Technology*, 24(4), 283.
- [4]. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1991). The new institutionalism in organisational analysis. *The new institutionalism in organisational analysis*.
- [5]. Hardy, C., & Nor, W. R. (1977). *Handbook of Organization Studies* (pp. 175-190).
- [6]. Hinings, C. R., Tolbert, P. S., Greenwood, R., & Oliver, C. (2008). Organizational institutionalism and sociology: A reflection. *Handbook of organizational institutionalism*, 473-490.
- [7]. Jepperson, R. L., & Meyer, J. W. (1991). The Public Order and the Construction of Formal Organization, in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, edited by W. Powell and PJ Di Maggio.
- [8]. Lawrence, T. B. (1999). Institutional strategy. *Journal of management*, 25(2), 161-187.
- [9]. Scott, W. R. (2004). Encyclopedia of social theory. *Institutional theory*. In, 408-14.
- [10]. Scott, W. R., & Meyer, J. W. (1994). *Institutional environments and organizations: Structural complexity and individualism*. Sage.
- [11]. Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1999). *The institutionalization of institutional theory*. *Studying Organization. Theory & Method*. London, Thousand