

# 제도론: 주요 이슈와 미래의 연구방향\*

## 이 경 목\*\*

〈目 次〉	
I. 서 론	5. 제도의 진화과정
II. 조직연구에서의 신제도론	6. 제도론에서의 행동주체와 행동
1. 제도의 정의	7. 제도의 조직에 대한 영향
2. 조직연구에서의 신제도론의 등장배경	III. 기존연구의 한계와 미래의 연구방향
3. 제도에 대한 경제학적 논의와 사회학적 논의	1. 연구주제
4. 제도의 구성요소	2. 분석수준
	3. 연구방법

## 요 약

본 연구는 최근 조직연구에서 활발히 논의되고 있는 신제도론에 대한 기존의 연구를 비판적으로 고찰하고, 미래의 연구방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이 목적을 달성하기 위해 제도론에 대한 기존연구들을 제도의 정의, 조직연구에서의 신제도론의 등장배경, 제도에 대한 경제학적 논의와 사회학적 논의, 제도의 구성요소, 제도의 진화과정, 제도론에서의 행동주체와 행동, 제도의 조직에 대한 영향이라는 주제로 나누어 비판적으로 고찰하고, 이를 바탕으로 하여 미래의 연구방향을 제시하고자 한다.

## I. 서 론

Meyer & Rowan(1977)의 연구를 기점으로 하여 신제도론이 등장하면서 조직연구에 있어서 제도의 중요성이 매우 강조되고 있으며, 제도와 조직간의 관계에 대한 연구도 매우 활

\* 본 연구는 서울대학교 경영대학 경영연구소의 연구비 지원에 의해 수행되었음

\*\* 서울대학교 경영대학 조교수

발히 진행되고 있다. 조직연구에서 신제도론의 등장은 과업 환경이나 기술적 환경보다 보다 폭넓은 제도적 환경이 조직의 구조와 운영에 매우 중대한 영향을 미친다는 인식에서 출발하고 있다. 따라서 조직의 과업환경과 기술적 환경, 혹은 권력관계를 중시하는 기존의 이론과는 매우 다르다. 그 차이점을 상술하면 다음과 같다.

조직에 대한 연구는 과학적 관리론(Taylor, 1911), 일반관리론, 인간관계론 등 조직을 폐쇄체계로 보아 조직내부의 설계와 운영에 관심을 둔 이론으로부터, 조직을 개방체계로 보아 조직과 환경간의 상호작용을 중심으로 한 이론으로 발전하였다. 개방체계를 가정한 이론 중 초기의 이론들은 대부분 조직이 환경에 적응하면서 동시에 효율성을 달성할 수 있는 방안을 모색하였다. March & Simon(1958)의 조직연구, 과업의 복잡성과 이에 따른 조직내부의 분화와 통합의 필요성을 강조한 상황이론(Galbraith, 1973; Lawrence & Lorsch, 1967; Thompson, 1967), 조직에서의 이해관계의 상충과 이의 해결방안에 관심을 둔 대리이론(Alchian & Demsetz, 1972), 시장실패의 조건에서 최적의 지배구조를 연구한 거래비용이론(Williamson, 1975, 1985) 등은 모두 효율성의 증진이라는 관점에서 조직의 발전을 설명하고 있다.

막시스트들(Braverman, 1974; Edwards, 1979)은 효율성을 위해서가 아니라, 착취를 위해 과업의 분화가 생긴다고 보고 있다. 조직에서 공식화된 구조가 채택되는 이유는 그것이 위계적 권력을 비인격화하고 권력과 금전적 보상에 있어서의 불평등을 정당화해 주기 때문이라는 것이다. 자원의존이론(Pfeffer & Salancik, 1978)도 권력에 초점을 두고 있으나, 이들은 조직내부의 권력관계가 아닌 조직간의 권력관계와 자원흐름의 중요성을 강조한다. 이들은 조직이 핵심자원을 확보하거나 그 흐름을 보다 예측가능하게 하기 위해 보다 정교한 조정과 통제 구조를 고안한다고 주장한다.

반면에 제도론자들은 공식조직의 성장을 촉진하는 요소로서 보다 폭넓은 문화적 규칙의 역할을 강조한다(Meyer & Rowan, 1977). 이들은 개별 조직의 기술적 복잡성, 규모, 권력의 확보, 불확실성의 제거가 아니라 합리적 준거를 제시하는 문화적 규칙의 존재와 정교화가 공식조직의 확산을 촉진한다고 보고 있다. 왜냐하면 회계사, 인사관리시스템, 법적 대표 등 사회에서 합리화된 요소를 채택하는 조직은 보다 정당하다는 평가를 받고 내부 및 외부 이해관계자로부터 신뢰를 받기 때문이다. 공식화된 구조의 채택은 내부 및 외부이해관계자들에게 그 조직이 합리적이라는 것을 보여줌으로써 조직의 정당성을 높여준다(Scott, 1994).

제도론에서는 문화적 기능주의를 배제한다. 여기서는 행동을 합리적인 행위자들의 목적지향적인 선택과 의사결정의 결과로 보지는 않는다. 대신 사회적 행동주체들은 제도적 환경이

바람직하고 당연하다고 정의해 준 것을 그대로 따르는 존재일 뿐이다. 조직과 같은 집합적 행위자들이 문화적 근거에 기반하여 그들의 행위를 설명할 때, 특히 사회진보와 정의의 이론에 근거하여 설명할 때 보다 큰 정당성과 권위를 인정받는다. 조직의 형태는 일반론적이고 문화적인 이념을 반영하는 것이기 때문에 지엽적 상황에서의 기술적 필요성과 목표와는 느슨하게 연결되어 있다. 어떻게 보면 서구사회에서의 조직구조는 조직이 해결해야 할 구체적인 문제에 대한 합리적 반응이라기 보다는 보다 폭넓은 문화적 처방을 의례적으로 받아들인 것이다(Meyer, Boli, & Thomas, 1994). 과거의 제도론자들은 규범적 요소에 대해 강조하였지만, 새로운 제도론자들은 인지적 요소를 더 강조하고 있다(Scott, 1994). 신제도론에서 사회적 주체의 행동을 결정하는 핵심요소는 사회생활에 의미와 안정성을 부여하는 인지적·규범적 틀이다.

요컨대 제도론은 상징 시스템, 인지지도, 규범적 준칙과 같은 이념적인 것들(idealist concerns)을 강조하는데 비해, 다른 이론들은 물질적인 힘들(materialist forces)을 조직의 구조와 운영방식을 결정하는 기본 요소로 보고 있다. 예를 들어 상황이론은 기술적 제약조건들을, 자원의존이론은 자원과 정보의 역할을, 막시스트들은 권력을, 거래비용이론은 원가최소화를 조직형태의 결정요인으로 본다. 제도론에서의 환경의 개념도 다른 이론들과 상이하다. 상황이론이나 자원의존이론 등에서 환경은 자원과 기술적 노우하우의 집합으로 보고 있지만, 제도론에서 환경은 문화적 심볼에 새겨진 정당성과 의미를 부여하는 맥락으로 상정된다(Scott, Meyer & associates, 1994).

본 연구는 제도론에 대한 기존연구들을 제도의 정의, 조직연구에서의 신제도론의 등장배경, 제도에 대한 경제학적 논의와 사회학적 논의, 제도의 구성요소, 제도의 진화과정, 제도론에서의 행동주체와 행동, 제도의 조직에 대한 영향이란 주제로 나누어 비판적으로 고찰하고, 이를 바탕으로 하여 미래의 연구방향을 제시하고자 한다.

## II. 조직연구에서의 신제도론

### 1. 제도의 정의

제도(institution)에 대한 정의는 매우 다양하다. 특히 경제학에서 출발한 제도론자들과 사회학에서 출발한 제도론자들의 정의는 매우 다르다. 제도경제학자인 North는 인간이 상호작용을 하는데 있어서 작용하는 모든 형태의 제약들을 제도라고 정의하고(North, 1990), 제도는 인간이 질서를 창조하는 기본도구로서 인간의 상호작용에서의 불확실성을 줄여 주며

게임의 규칙으로서의 역할을 한다고 주장한다(North, 1989). 즉 제도경제학자들은 인간의 행동을 규제하는 규칙들을 제도의 주된 요소로 보고 있다. 반면에 Scott 이나 Meyer 같은 제도사회학자들은 공유된 의미체계를 제도로 정의한다. 즉, 제도는 독특한 행위자와 정당한 활동루틴을 정의해 주는 표현적, 구성적, 규범적 규칙과 규제 메커니즘을 포함하는 상징과 행위체계이다(Scott, 1994). 본 연구에서는 보다 포괄적인 정의인 사회학적 정의를 채택하여 제도를 설명하고자 한다.

제도는 여러 수준에서 적용되고, 그 구성요소들은 문화에 의해, 체제에 의해, 그리고 공식 조직에 의해 운반되고 이들에 체화되어 있다(Scott, 1994). 제도는 현대의 사회적 행동주체의 정당성을 결정하고, 그들의 합리화된 행동에 의미를 부여한다. 제도는 자연의 규칙이나 도덕적 목적과 같은 일반론적 주장을 내포하고 있다. 예를 들어 인권과 경제적 성장이라는 일반론적 원칙은 모든 현대적 혹은 현대화된 질서에 적용가능하다. 지역적 상황에서 발생하는 차별성은 문화적 틀 내에서만 허용된다. 그러나 실제적으로 보다 구체적인 제도적 주장이나 정의는 거의 모든 곳에서 유사하다. 예를 들어 사회주의에서의 사회발전, 정의 등의 개념은 자본주의에서의 개념과 다르지 않다. 특정상황에서 나타나는 차이는 일반적인 제도적 규칙들에 대한 강조점의 차이 혹은 해석의 차이때문에 나타나는 것일 뿐이다. 사회구조는 단편적 상호작용패턴의 집합이 아니라, 보다 일반론적 규칙과 개념들로부터 권위를 도출하는 제도화된 요소들의 이념적 산물이다(Meyer, Boli, & Thomas, 1994). 제도화된 규칙은 현대사회에서의 사회적 행동을 구조화한다. 이러한 규칙들은 문화, 이념, 집합적 목적, 특히 정의와 발전이라는 포괄적이고 진화하는 사회적 목표를 달성하기 위해 조직과 같은 사회적 행동주체들이 어떻게 움직여야 하는가에 대한 처방이라는 모습으로 표현되어 있다(Meyer, Boli, & Thomas, 1994).

제도와 유사한 개념으로 제도화가 있다. 현대사회학적 논의에서 제도화는 제도와 마찬가지로 애매모호하고 다양한 의미를 갖는다(Jepperson, 1991). 제도(institution)란 특정 행위 주체들과 그들의 활동에 집합적 의미와 가치를 부여해 주고, 그들을 보다 큰 틀에 통합시켜 주는 문화적 규칙들이다. 제도화(institutionalization)란 특정 행동 주체와 활동패턴이 규범적이고 인지적으로 제자리를 찾고, 실천적인 면에서 법과 같이 당연시되게 되는 과정이다. 따라서 어떤 사회적 요소가 제도화의 과정을 통해 당연시되면 그 사회적 요소는 더 이상 새로운 것이 아니라 인간들이 당연하다고 생각하는 제도가 되는 것이다.

## 2. 조직연구에서의 신제도론의 등장배경

조직연구에서 신제도론은 1970년대에 조직의 공식적 구조와 패턴이 실제 운영과 매우 다르다는 발견에 의해 부각되기 시작하여 현재까지 매우 활발히 논의되고 있다(Meyer, 1994a; Scott, 1994, 1995). 이전의 조직연구들은 조직이 과업환경과 기술적 환경에 적응하기 위해 구조를 설계한다고 보고 있고, 공식적으로 설계된 구조가 그대로 실행된다고 가정하고 있다. 그러나 조직의 운영에 대한 보다 자세한 관찰은 공식적 구조와 실제 운영이 상당히 괴리되어 있다는 점을 발견하게 되었다. 조직의 공식구조는 매우 의례화되어 있고, 상이한 과업환경과 기술적 필요성을 가진 조직들이 매우 유사한 구조적 특성을 보유하고 있으며, 조직의 실제 운영방식은 공식적 구조와 매우 다르다는 것을 발견하고 이것을 설명해 줄 수 있는 요인으로 조직이 배태(embedded)되어 있는 보다 폭넓은 제도적 환경에 관심을 기울이게 되었다.

사회학적 구제도론에서는 조직구조에 내재화된 규칙체계나 규범적 통제에 대해 관심을 기울였다. 즉 제도의 규제적 기능에 대해 관심을 기울였다. 이 연구에서는 조직과 조직운영자들의 자율성과 합리성을 당연한 것으로 여겼다. 그 결과 문화적 신념이나 법적 조항들이 조직에 직접적인 영향을 미친다는 것을 쉽게 보여줄 수 있었다. 예를 들어 구제도론의 대표적 작품이라고 인정받는 Selznick(1949)의 연구는 Tennessee Valley Authority라는 하나의 조직이 외부환경의 요구를 수용해가면서 새로운 구조와 운영방안을 창조해 나가는 과정을 그리고 있다. 여기서는 조직내부의 권력과 이해관계가 새로운 구조와 운영방안의 창조에 미치는 영향까지도 고려하고 있다.

신제도론에서는 특정 조직형태와 관련된 문화적, 인지적 모델의 중요성을 강조하고 있다. 즉 제도의 구성적 기능에 대해 관심을 기울이고 있다. 여기서 행위자는 사회적으로 구성된다. 신제도론자들은 제도를 외부에서 주어진 환경으로 보고 조직이 이 환경에 적응해 가는 과정에 대해 보다 큰 관심을 기울였다. 즉 외부로부터의 제도적 압력에 조직이 어떻게 반응할 수 있는가를 설명하고 있다. 그 결과 조직의 동형화(DiMaggio & Powell, 1983)와 공식구조와 실제운영의 분리(Meyer & Rowan, 1977)에 대해 강조하고 있다. 조직 구조화에 있어서의 일반화된 보다 큰 환경에의 의존은 조직으로 하여금 느슨하게 연결된(loosely coupled) 혹은 공식구조와 실행이 분리된(decoupled) 구조를 갖게 만든다. 왜냐하면 개별 조직의 기술적 특성과 기능적 논리를 일반화된 구조가 반영하지 못하기 때문이다(Scott, 1994).

여기서 조직이나 개인은 주어진 제도를 받아들이는 수동적 존재에 불과하고 이들은 합리적 계산에 의해 행동대안을 선택하는 것이 아니라, 단지 제도적으로 규정된 정당하고 의미있는

행동을 수행할 뿐이다. 신제도론의 조직에의 적용은 전체 사회나 개별조직보다는 조직역(organizational field)에 보다 잘 그리고 강력하게 적용된다(DiMaggio & Powell, 1983). 조직역은 동일한 의미 시스템에 참여하고, 유사한 상징적 과정에 의해 정의되고, 공통된 규제과정의 적용을 받는 조직의 집합으로 정의된다(Scott, 1994). 신제도론에 따르면 한 조직역에 속한 조직은 유사한 공식구조를 갖는다. 왜냐하면 무엇이 바람직한 구조인지를 제도적 환경이 정의해 주기 때문이다. 그런데 제도적 환경이 바람직하다고 정의해 준 구조는 일반론적 성격을 가지기 때문에 각 조직의 특수성을 반영하지 못한다. 그 결과 각 조직은 그들이 처한 과업환경과 기술적 환경에 적합한 방식으로 조직을 운영하기 때문에 공식구조와 실제운영의 괴리라는 현상이 생기는 것이다. 요컨대 조직의 공식구조는 제도적 환경에 의해 결정되고, 실제 운영은 각 조직의 과업환경과 기술적 환경, 조직내부의 합리적 필요성에 의해 결정된다. 즉, 제도적 환경이 요구하는 것과, 기술적 합리성이 요구하는 것이 서로 다를 때 공식구조와 실제운영의 괴리가 생기는 것이다.

### 3. 제도에 대한 경제학적 논의와 사회학적 논의

제도에 대한 논의는 경제학과 사회학에서 가장 활발히 진행되어 왔다. 제도에 대한 사회학적 논의를 보다 정확히 이해하기 위해서는 경제학에서의 제도론과 사회학에서의 제도론을 비교해 볼 필요가 있다.

제도경제학에서는 경제적 교환에서 협상과 계약의 적용에서 발생하는 거래비용을 최소화하기 위해 제도가 고안된다고 보고 있다(North, 1989, 1990; Williamson, 1975, 1985). 이 이론들은 지배구조를 제도로 보고 있다. 지배구조란 사회적 상황에서 예측 가능성을 증진시키고 연속성을 제공하는 규범의 틀, 규칙들, 강제 메커니즘이다. 시장, 기능식 조직이나 사업부제 조직과 같은 특정 조직구조, 증권거래위원회와 같은 규제 기관 등이 제도의 예이다. 이들은 규범적인 요소를 강조하며 분석의 수준도 조직 수준에 초점을 둔다. 반면, 신제도사회학에서는 대부분 제도의 인지적인 요소를 강조하고 분석의 수준도 거시 사회, 혹은 조직역 수준에 맞추어져 있다.

제도경제학자들은 제도의 변화에 대해 설명하고자 한다. 이유는 제도적 규칙의 변화가 조직의 생존에 영향을 미치는 새로운 균형조건을 창조하기 때문이다(Hodgson, 1988; Knudsen, 1993; Langlois, 1986). 반면에 조직이론가들은 조직의 구조적 특성을 설명해 줄 수 있는 제도론적 주장에 가장 큰 관심을 갖는다. 극히 한정된 연구들만이(DiMaggio, 1991; Fligstein, 1990, 1991; Jepperson & Meyer, 1991; Meyer, Boli, &

Thomas, 1987; Meyer & Scott, 1992) 보다 추상적인 수준에서 제도적 틀의 발전에 대해 다루고 있다. 사회학적 제도론에서는 정부의 법이나 강제적인 제도, 권력있는 조직에 의한 직접적인 통제보다는 제도화된 의미체계가 조직의 형태, 정당성, 정체성을 정의하는데 훨씬 더 중요한 역할을 한다고 보고 있다(Scott, 1994).

#### 4. 제도의 구성요소

Scott(1994)은 제도는 인지적 요소와 규범적 요소로 구분된다고 주장하고 있다. Berger & Luckmann(1967), Douglas(1986) 등은 제도의 요소중 특히 인지적 요소의 중요성을 강조한다. 인지적 요소는 의미체계와 표현적(representational), 구성적(constitutive) 규칙들이다. 구성적 규칙은 행동주체의 본질과 그들의 행동범위를 정의한다. 예를 들어 "인간은 욕구를 가지고, 일정권리를 가지고, 자신의 이익극대화를 위해 특정행동을 취할 수 있다" 라는 사고는 자본주의 사회에서만 제도화된 것이다. 이러한 사고에 기반하여 자본주의에서는 개인들이 영리추구를 위해 영리법인을 만들 수 있고, 공정한 경쟁조건하에서 자신의 이익을 위해 타인을 희생시킬 수 있는 것이다. 이러한 구성적 규칙이 없는 소련이 시장메커니즘으로의 전환에 어려움을 겪는 것은 인지적 요소에 기반하지 않은 강제적 규칙들이 얼마나 무의미한가를 보여준다. 제도의 인지적 요소는 상황을 정의해 주고, 누가 어떤 행동을 할 수 있는지를 정의해 줌으로써 행위자를 통제한다. 명시적 규칙이나 강제 메커니즘보다는 사회구성원간의 미묘한, 공유된 신념이 행동을 통제한다. 이들이 인지적 요소를 중시하는 이유는 사회적 질서의 기반으로 공유된 가치나 공통적인 이해의 중요성을 강조하는 사회학적 전통때문이다.

규범적 요소는 규범적 규칙들과 강제메커니즘을 포함하는 것으로서 Parsons(1951)나 North(1990)가 강조하고 있다. 규범적 규칙들은 사회적 행동주체들에 대해 다른 사회적 주체들이 기대하는 행동이 있기 때문에 존재한다. 어떤 규범들은 명시적이지만 다른 규범들은 묵시적이다. Parsons나 North는 보다 명시적인 통제 메커니즘의 역할을 강조한다. North는 규칙이 효과적이기 위해서는 규칙을 위반하는 행동주체에 대한 의미있는 제재가 가해져야 한다고 보고 있다. 경제학자들은 행동주체들이 희소자원을 두고 경쟁하는 상황에 초점을 두기 때문에, 이해의 대립과 이에 따른 규제의 틀과 심판관에 대해 관심을 기울인다.

#### 5. 제도의 진화과정

제도는 진화한다. 새로운 제도가 창조되고, 모방되거나 확산되며, 수정되거나 새로운 제도에 의해 대체되는 과정을 겪는다. 조직연구에서의 사회학적 제도론은 확립된 제도가 있을 때

조직이 이에 어떻게 적응해 나가는가에 대해 주된 관심을 기울여왔다. 그러나 역사는 제도가 진화하며 낡은 제도가 새로운 제도에 의해 대체된다는 것을 명확히 보여주고 있다. 최근에는 조직을 제도적 환경에 적응해 가는 수동적 존재가 아니라, 상황에 따라서는 새로운 제도를 만들어가는 능동적 주체일 수 있다는 가정에서 제도적 환경과 조직간의 상호작용에 대한 연구가 늘어나고 있다. 아래에서는 기존 연구에서의 제도의 진화에 대한 견해를 제도의 창조, 확산과 모방, 탈제도화라는 주제로 나누어 고찰하고자 한다.

### 1) 제도의 창조

제도는 어떻게 창조되는가? 신제도론을 주장하는 경제학자들과 정치학자들은 제도의 상향적(bottom-up) 창조를 주장하고 있다. 즉 경영자, 관리자, 혹은 지역주민과 이해관계집단이 그들의 이익을 위해 가장 효율적인 구조나 운영방식을 선택하는 것으로 보고 있다(Moe, 1990; Shepsle & Weingast, 1987; Williamson, 1975). 예를 들어 Demsetz(1967), Williamson(1975), Moe(1990) 등의 경제학자들과 사회학자인 Coleman(1990)은 기능주의적 입장에서 제한된 합리성의 개념에 입각하여 조직형태와 같은 제도도입을 단순한 경제적 선택의 문제로 보고 있다. 개인 행위자들은 그들의 이익을 보다 효율적으로 추구하기 위해 그들의 활동과 조직의 구조적 형태를 선택한다. 즉 제도의 선택은 경제주체들의 최적화문제일 뿐이다(Masten, 1986). 그리고 생존하는 제도는 최적화 문제의 잠재적 해답이다(March & Olson, 1989). 이러한 기능주의적 주장은 March & Olson(1989), Krasner(1988)와 같은 정치학자, North(1989, 1990), David(1985)와 같은 경제학자, Fligstein(1990), Powell(1988)과 같은 사회학자들에 의해 비판되고 있다. 이들은 역사는 효율적이지 않다고 주장한다. 즉 현존하는 제도들이 사회적 행동주체들의 적응문제를 해결하는 최선책으로 가정될 수는 없다는 것이다. 왜냐하면 현재의 선택은 기존의 구조로부터 자유로울 수 없고 그것에 의해 제한되기 때문이다.

반면에 Meyer & Rowan(1977), DiMaggio & Powell(1983), Tolbert & Zucker(1983) 등은 기존의 제도적 환경에서 당연시되는 모델이 조직역에 주입된다고 주장하며 하향적(top-down) 설명을 제시한다. 즉 경영자나 관리자 등이 당면문제를 해결하기 위해 지배구조를 설계하는 것이 아니라, 제도적 환경에 의해 제공되는 여러 구조적 대안의 메뉴 중에서 선택하는 것이라고 주장하고 있다. 그 증거로서 각 조직의 구체적인 특성, 참가자들, 과업이 서로 다르지만 매우 유사한 공식구조를 택하고 있다는 점과, 규칙이나 공식적 구조와 조직의 실제 행위와 운영이 상당히 괴리되어 있다는 점을 들고 있다.



비록 DiMaggio(1988,1991)와 같은 일부 제도론자들이 보호되어야 할 혹은 새로운 문화적 규칙의 창조에 의해 더 점증되어야 마땅한 이해관계집합을 물려받은 합리적 행위자들에 의해 제도가 창조된다고 주장하고 있지만, Scott과 Meyer를 포함한 대부분의 제도사회론자들은 새로운 제도적 환경의 창조를 설명하는데 있어서 문화적 합리화를 강조하고 있다. 즉 신제도사회학에서는 제도적 환경의 발달에 있어서 집합적, 문화적 특성에 대해 보다 많은 관심을 기울이고 있다. 특히 Scott(1995)은 조직을 창조하고 변화시키는 환경의 패턴은 합리화(rationalization) 된 것으로 기술된다고 주장하고 있다. 현대 사회문화적 환경의 합리화 - 수단과 목표의 관계를 정의하는 문화적 스킴의 창조와 활동과 행위자를 통제하는 표준화된 시스템들 - 경향이 조직화의 방식과 조직변화를 가져오는 핵심요소라는 것이다.

문화적 합리화의 과정은 표준화와 인과관계적 통합에 의해 이루어진다(Scott, 1994). 표준화는 셈을 쉽게 한다. 사람수, 노동자수, 연간 신발 생산량 등 셈의 대상이 표준화되고, 사회적 행동주체들의 활동이 표준화된다. 그리고 표준화된 요소를 셀 수 있는 통일된 자가 나타난다. 예를 들어 경제적 거래대상에 대한 화폐적 가치로의 표현, 대학교에서의 학점으로의 표현 등이 그것이다. 표준화는 인과관계적 통합을 보다 수월하게 해 준다. 표준화된 척도의 활용은 인과관계의 확인을 수월하게 하고, 이에 근거하여 동일한 목표에 도달하기 위해 가장 바람직한 수단들을 찾아낼 수 있기 때문이다.

새로운 제도를 창출하는 서구사회에서의 합리화는 크게 두 차원에서 이루어지고 있다(Scott, 1994). 첫째, 수단과 목표의 연결고리를 찾아냄으로써 합리화한다. 세상은 인과관계의 연결망으로 표현되며 많은 활동들이 화폐적 가치로 표현된다. 이에 근거하는 사회시스템은 전문가들을 양산하고 덜 공식화된 조직구조를 가지며 극단적으로는 가상조직에 의존할 수 있다. 이 사회시스템에서의 합리성은 과정적이고 전문적인 규칙에 내재되어 있다. 주로 수단과 목표의 연결고리를 찾아냄으로써 사회를 합리화한 영국의 경우에는 통제구조는 가능한 한 단순하게 남겨두고 과정에 대한 제도화된 이론을 정교화하고 있다. 이런 사회에서는 변호사보다는 회계사에 대한 의존이 커진다.

둘째, 통제구조에 대한 합리화이다. 인과관계분석은 행동주체에 관한 이론을 필요로 한다. 즉 특정 행동을 누가 취해야 하고, 그 행동주체들은 어떤 권력과 의존성을 갖는가 정해져야 한다. 이런 행동주체들은 표준화되고 셀 수 있는 형태로 창조되고 재산권과 소속권에 의해 서로 연결된다. 행동주체를 연결하고, 지위와 소유권을 정해주는 통제시스템의 개발에 근거한 합리화는 지위와 직업에 따른 권한과 의무를 중시하며 결과적으로 보다 공식적인 구조를 양산한다. 따라서 통제구조의 합리화에 의해 움직이는 조직에서는 주어진 권한과 의무를

수행했느냐가 중요하지, 얼마나 효율적으로 수행했느냐가 중요하지는 않다. 즉 관료적 조직의 양산을 가져 온다. 주로 통제구조의 합리화를 통해 사회를 합리화한 독일의 경우에는 행동주체에 대한 합리화된 이론이 매우 정교화되어 있다. 즉 매우 복잡한 지위체계와 재산권 규칙 등이 그것이다. 이런 쪽의 합리화는 회계사보다는 변호사에 대한 의존이 커진다.

요컨대 합리화된 제도적 환경은 어떤 종류의 조직이 정당한 조직이고, 어떤 조직형태가 적합한 것이고, 어떤 활동이 일어나야 하는가를 정의한다(Meyer, 1994a). 합리화된 환경의 차원들은 동일 조직역에 속한 조직들을 동형화시킨다. 그런데 이러한 규칙들이나 이념은 왜 변화하는가? DiMaggio & Powell(1983), Meyer(1994a)는 정부와 전문직업을 가장 중요한 원천으로 보고 있다. 거대한 자원을 통제하는 국가정부에 의한 제도의 강압적 주입과, 전문직업인들에 의한 바람직한 조직구조와 운영방식의 제시가 새로운 제도 창조의 가장 큰 원동력이 된다는 것이다.

## 2) 제도의 확산과 모방

국가정부 혹은 자원을 가진 조직에 의해 강압되지 않는 사회적 요소는 어떻게 제도화되는가? 일부의 혁신적 조직에 의해 채택된 구조나 운영방안은 다른 다수의 조직에 의해 모방되면서 제도화되며, 타 조직에 의한 모방이 일어나지 않을 때는 제도로서의 위치를 차지하지 못한다. 초기의 제도확산에 대한 연구는 사회학적 실재론(sociological realism)에 근거해 있다. 즉 이 연구들은 행위자와 그들의 관계에 대해 관심을 갖는다. Coleman, Katz, & Menzel(1966) 등의 연구가 그 예인데, 이들은 사회적 행동주체들의 네트워크에 의한 연결이 사회적 요소의 확산을 증진시킨다고 주장한다. 그런데 문제는 이러한 이론들이 예측하는 것보다 훨씬 빠르고 비구조화된 확산이 관찰된다는 것이다. 이런 현상을 어떻게 설명할 것인가? 그리고 어떤 구조나 운영방식이, 어떤 조직에 의해서, 어떤 상황에서, 어떤 과정을 통해서 확산되는가?

어떤 구조나 운영방식이 보다 잘 확산되는가? 현대성에 부합하는, 즉 사회의 발전과 정의를 촉진하는 구조나 운영방식은 그것의 채택이 조직의 명성과 정당성을 높여 주기 때문에 빨리 확산된다(Strang & Meyer, 1994). 현대 합리성의 형성은 국가정부에 의한 정치적 및 규범적 지원, 과학과 전문직업에 의한 인지적·전문적 이론화와 정당화, 실현할 수 있는 모델의 존재에 의해 가능해진다. 그런데 최근 이러한 현상은 전세계적으로 일어나고 있고, 그 결과 세계의 조직들이 점차 유사한 구조를 갖게 되었다. 조직이 어떻게 구조화되어야 하는가에 대한 일반론적 이론의 등장과 확산, 그리고 세계의 조직들이 일류조직을 모방하면서 서로

유사해지고 있다(Meyer, 1994a). 새로운 구조와 운영방식의 합리화 과정에서 가장 큰 역할을 하는 것이 전문가와 컨설턴트들의 해석이다. 이들은 모방을 그럴 듯하게 보이기 위해 조직간의 유사성에 기반하여 모방해야 할 모델과 모방의 주체를 확인해 준다. 그들은 모방모델의 특성을 분리하고 정의하며 모델기업의 성공요인에 대해 이론화한다(Meyer, 1994a). 이때 중심성이 높은 사회적 주체, 예를 들어 엘리트조직 혹은 성공적인 조직이 채택한 구조나 운영방식이 모방의 대상이 된다. 엘리트 조직에서 채택한 것이 다른 조직에 의해 모방되고, 약한 조직을 강한 조직으로 만든 것이 모방된다. Alchian(1950)은 성공적인 조직에서는 발견되지만 성공적이지 못한 조직에서 발견되지 않는 것이 모방되고 확산된다고 주장하고 있다. 이유는 다른 조직들이 일부기업의 성공을 그들에게서만 공통적으로 나타나는 구조나 운영방식에 귀인하기 때문이다. 즉 조직간의 관계에서도 Bandura(1977)가 주장한 대리학습이 일어난다는 것이다. 이러한 현상은 1980년대에 미국 조직에서의 조직문화 창달프로그램과 전사적 품질관리제도의 확산이 잘 보여주고 있다. 미국의 경제잡지, 학자들, 전문 컨설턴트들이 일본기업의 국제경쟁력이 높아진 이유를 일본 기업에서 독특하게 나타나는 위의 두가지 프로그램에 귀인했기 때문에 이러한 현상이 생긴 것이다. 이러한 조직간의 대리학습은 Lee(1995)의 연구와 Haunschild & Miner(1997)의 연구에서 지지되고 있다.

모방은 어떤 상황에서 잘 일어나는가? 보다 많은 사회적 주체가 사회발전과 정의를 추구하는 현대적 주체로서 구성되고 사회적으로 정당화될수록 보다 많은 사회적 산물들이 확산되고 그 결과 조직들이 동형화된다. 세계의 더 많은 사회가 국가정부로 조직될수록 사회적 구조의 전세계적 확산이 가속화된다. 국가내에서는 사회조직이 합리화된 공식조직으로 구성될수록 서로가 동형화된다(Strang & Meyer, 1994). 조직들이 매우 정교한 합리화된 스킴으로 운영되는 공통 모델의 표방으로 여겨지는 경우에 모방이 많이 일어난다(Meyer, 1994a). 조직들이 서로 유사하다고 생각할 때, 즉 서로를 동일 집단에 속해 있다고 지각할 때 상호모방이 많이 일어난다(Meyer, 1994a). 예를 들어 세계사회가 국가정부로 조직화되고, 국가들이 유사한 목표를 추구하면서 서로를 비슷하다고 지각하기 때문에 유사한 제도나 정책을 도입한다. 공식조직의 확산도 서로를 유사하다고 지각할 가능성을 증진시키기 때문에 새로운 구조와 운영방식의 확산을 가속화시킨다(DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Burt(1987)나 Galaskiewicz & Burt(1991)는 네트워크상에서 구조동일성이 높은 사회주체들이 서로를 모방할 확률이 높다고 보고하였다. 이 연구들이 보여주는 것은 사회적 주체들이 단순히 연결되어 있다는 사실보다는 서로를 유사하다고 지각할 때 상호모방의 가능성이 높다는 것을 보여주는 것이다. 예를 들어 1920년대에 처음으로 고안된 사업부 구

조는 처음 채택한 General Motors나 DuPont과 같이 대규모의 다각화된 기업에 의해 많이 모방되었다(Chandler, 1962). 확산에 대한 이론들은 합리성을 강조한다(Strang & Meyer, 1994). 예를 들어 DiMaggio & Powell(1983)은 수단과 목적간의 관계에 대한 불확실성이 행위자의 최적화를 어렵게 할 때 모방이 논리적인 의사결정전략이 된다고 주장하고 있다. Inkenberry(1989)는 위기나 극적인 실패시에 확산이 더 잘 일어난다고 주장한다.

확산과 모방은 어떤 과정을 통해서 일어나는가? 혁신적인 조직에 의해 새로운 구조나 운영 방식이 고안되는 것이 첫번째 단계이고, 두번째 단계가 과학과 전문직종에 의한 이론화이다. 앞에서도 언급한 바와 같이 과학과 전문직종은 사회적 요소의 확산에 있어서 가장 중요한 역할을 한다. 이들은 지역적이고 지역적인 사회규칙이나 관례를 일반적으로 적용가능한 원칙으로 바꾸어 주는 역할을 한다. 따라서 사회적 규칙이나 관례가 과학적, 전문적 분석의 대상이 되면 현대 시스템으로 급속히 확산될 가능성이 높아진다(Strang & Meyer, 1994). 이들은 도입주체에 대해, 확산되는 관행에 대해 이론화함으로써 확산을 촉진시킨다. 이론화란 추상적 범주의 개발과 정교화, 인과관계와 같은 유형화된 관계의 도출 등을 포함하는 개념이다. 이론화는 현상을 단순화시킴으로써 조직간의 지각된 유사성을 높여주고 인과관계에 대한 설명을 제시함으로써 확산을 촉진한다. 이론적으로 타당한 것으로 인정되는 사회적 요소가 빨리 확산될 가능성이 높다. 인사관리 전문가, 산업심리학자, 경영자문가 등이 제안한 직무충실화, 제한함, 품질관리 분임조의 확산을 보라. 이들은 이론적으로 타당한 것으로 인정되었기 때문에 다른 사회적 요소에 비해 훨씬 빨리 확산되고 제도로서의 위치를 점하고 있다(Strang & Meyer, 1994). 과학과 전문직종에 의한 이론화는 의례화된 동형화를 가져온다. 예를 들어 학교 조직에서는 개별 학교들이 보유한 자원과 구성주체의 커다란 차이에도 불구하고 서로 유사한 표준적인 구조와 운영방식을 택하고 있다. 따라서 과학과 전문직이 매우 정당화되어 있고, 충분한 자금지원을 받으며, 인간활동에 대한 이론화에 많은 시간과 노력이 투자되는 상황에서 새로운 제도나 운영방식의 확산가능성이 높아지는 것이다.

### 3) 탈제도화와 제도의 혁신

일단 제도로서의 위치를 점한 사회적 요소라고 하더라도 그것의 정당성이 부인되고 새로운 제도에 의해 대체되기도 한다. 이러한 현상을 탈제도화(deinstitutionalization)라고 한다. 기존의 제도론, 특히 사회학에서 출발한 신제도론에서는 탈제도화의 가능성을 인정하지 않고 있다. 행동주체는 제도적 환경에서 바람직하고 합리적이라고 정의된 것을 채택하고 수행하는 수동적 존재에 불과하기 때문이다. 예를 들어 DiMaggio & Powell(1983)은 사회적 행동주

체들을 제도라는 철장(iron cage)에 갇혀 있는 것으로 비유하고 있다. 그러나 경제학에 기반한 제도론과 사회학에서의 구제도론의 도입은 탈제도화와 새로운 제도의 확립가능성을 설명해 줄 수 있다.

제도가 사회적 주체를 행동을 제약하지만 새로운 제도가 생겨나는 현상을 어떻게 설명할 것인가? Langlois(1986)가 주장한 것처럼 합리성의 개념을 확대하여 해결할 수 있다. 만족화, 규칙을 따르는 행동 등을 합리성의 개념에 포함시키자는 것이다. 즉 제도론적 주장이 반드시 사적 이익에 기반한 합리론적 주장과 갈등관계에 있을 필요는 없다는 것이다(DiMaggio, 1988). Giddens(1984)의 구조와 행동의 이중성의 도입도 이 문제를 해결해 줄 수 있다. 구조는 행동의 맥락으로서 개인들의 활동과 선택을 제한하기도 하고 지원하기도 하지만, 행동의 결과물이기도 하다. 구조는 그것을 생산하고, 재생산하고, 변형시키는 행동과 분리되어서는 존재할 수 없다. 분명 조직참가자들은 의사결정시 제도에 의해 제약되지만 때론 개인이나 조직의 혁신적 활동이 기존 제도의 정당성을 없애버리고 새로운 모델을 창조하기도 한다.

## 6. 제도론에서의 행동주체와 행동

사회학적 신제도론에서는 행위주체(actor)를 선형적으로 존재하는 실재적인 것이 아니라, 그들의 존재와 특성이 사회적으로 구성되는 것으로 보고 있다. 그리고 행동(action)은 내부적으로 유발된 자발적인 선택, 동기부여, 목적달성을 위해 선택되는 것이 아니라, 보다 폭넓은 제도적 처방의 실천에 불과하다고 본다. 이들은 자율적 선택과 의사결정에 의해 행동하는 개인들로 사회가 구성되어 있다는 인식을 부정한다. 동시에 사회가 정부, 기업, 이익단체 등 개인들의 집합체에 의해 구성되고 집합체들의 결정에 의해 변화한다는 인식도 부정한다. 이들은 문화에 대해 강조하지만 상호 공유된 일반적인 가치의 집합 혹은 지식이나 테크닉의 집합을 문화로 보지 않는다. 대신 문화는 사회의 제도적 모델 그 자체를 포함하는 것으로 인식된다. 이러한 모델들의 문화적 구조는 사회의 틀 뿐만 아니라 정당한 지위를 갖는 행위자와 집합적 선을 가져 올 수 있는 활동의 패턴을 정의해 주며 이들을 통합하는 역할을 한다. 즉 문화는 사회와 그 구성요소에 대해 의미와 가치를 부여해 준다. 사회발전과 정의로 대표되는 미국의 문화는 어떤 조직이 존재할 수 있는지, 그리고 어떤 행위자와 어떤 행동들이 정당성을 획득할 수 있는지를 설명해 준다. 문화란 단순히 개인들의 취향과 의사결정에 영향을 미치는 일반적 가치나 지식이 아니라, 행동주체와 행동의 실존적 가치를 정의하는 역할을 한다는 것이다. 행동주체가 행동을 취할 뿐만 아니라, 제도적 수준에서는 행동도 행동주체를 창조한다(Meyer, Boli, & Thomas, 1994).

제도분석의 핵심과제는 서구의 제도적 질서의 내용과 일관성을 기술하고 그들의 기원과 동태론적 진화에 대한 이론을 개발하는 것이다. 특히 서구사회의 합리화(rationalization)가 핵심 연구주제이다. 합리화는 집합적 수단과 목표내에서 행동을 재건하는 것과 관련되어 있다. 수단과 목표의 연결고리를 자세히 하여 합리화하는 것은 인과고리의 마지막에 있는 행동주체의 지정을 요구한다. 즉 합리화의 과정에서 사회적 실체가 생성되는 것이다. 정의와 평등은 누구의 정의와 평등인가를 정하지 않으면 아무런 의미가 없다. 발전과 이익이라는 독트린은 개인, 기업, 국가라는 실체를 요구하고 창조한다. 개인도 경제적, 정치적, 문화적 행동에 관한 합리화된 이론부터 도출된 제도적 신화(institutionalized myth)에 불과하다는 것이다(Meyer, Boli, & Thomas, 1994).

### 7. 제도의 조직에 대한 영향

제도는 조직에 어떤 영향을 미치는가? 이를 알기 위해서는 제도적 환경의 의미를 보다 명확히 이해할 필요가 있다. 제도화된 환경이란 관료적 규칙이나 강제된 시장 인센티브를 통해 조직을 직접적으로 통제하는 보다 큰 합리화된 행동주체이다. 조직은 이런 더 큰 합리화된 행동주체의 이익을 위해 일하는 존재일 뿐이다. 예를 들어 관료적 정부와 학교와의 관계에서 학교라는 조직은 관료적 정부라는 보다 큰 제도화된 환경이 요구하는 교육을 실행하는 존재일 뿐이다.

제도화된 환경은 조직이 의존하는 보다 큰 환경으로서 합리화된 패턴, 모델, 문화적 스킴의 집합이다(Meyer & Rowan, 1977; Meyer & Scott, 1983). 이러한 것들은 공공정책, 법률, 전문적 혹은 과학적 분석이나 모범적 조직에 의해 정해진 모델을 통해 현대사회에 내포되어 있다. 제도화된 환경은 조직이 채택할 수 있는 제도적 패키지를 제공한다(Baron, Dobbin, & Jennings, 1987; Dobbin, Edelman, Meyer, Scott, & Swidler, 1988; Edelman, 1990; Meyer & Rowan, 1977; Tolbert & Zucker, 1983). 제도적 환경은 조직이 어떻게 구조화되고 행동하여야 하는가를 정해줄 뿐만 아니라, 어떤 조직이 존재할 수 있는가를 정해준다. 이러한 제도화된 패턴은 인지적 모델을 통해 조직의 생성과 진화에 영향을 미친다. 그리고 특권과 강압적 통제 등 다양한 추가적인 인센티브가 부과된다(DiMaggio & Powell, 1983).

조직이 채택하고 있는 가시적 구조나 루틴은 보다 폭넓은 제도적 환경에 내재된 규칙과 구조의 직접적인 반영 내지는 영향물이다. 제도적 환경에서 패턴과 루틴의 증가는 특정 조직의 생성과 사멸에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 그들의 자세한 구조적 특성에까지 영향을 미친다.

제도론에서는 조직의 구조를 형성하는 요인 중에서 특히 문화적, 상징적 패턴의 중요성을 강조하고 있다.

Meyer(1994c)의 대규모 학교조직과 정신병원의 생성들간의 차이에 대한 논의는 합리화된 환경이 조직의 생성에 매우 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 공식조직은 그 조직이 생산하는 것이 보다 가시적이며 집합적 재화(collective goods)로 인정될수록 창조가 쉬워진다. 교육은 가시적이 되었다. 학위와 학점이 표준화되어 있고, 교사에 대한 전문적 자격이 있고, 커리큘럼과 교육이론이 구성되어 있고, 학생에 대한 학년이나 학위별 분류체제와 학생들의 개인적 능력에 대한 분류체제까지 존재한다. 또한 교육은 집합재로 정의되어 있다. 거의 대부분의 국가정부가 교육에 대해 나름대로의 이론을 정립해 놓고 국가 정책적 차원에서 규제하고 있는 것은 교육을 매우 중요한 집합재로 인정하고 있기 때문이다. 이 두 조건에 충족되어 있기 때문에 교육을 실행하는 교육조직이 사회로부터 정당성을 부여받고, 그렇기 때문에 교육조직이 대규모로 보다 쉽게 건설될 수 있는 것이다. 그러나 정신병의 치유나 정신건강은 그것이 아직 덜 가시적이고 덜 집합재적 성격을 가지기 때문에 조직화가 쉽지 않다. 따라서 정신병이나 정신건강을 다루는 대규모 조직의 건설이 쉽지 않으며, 소규모의 새로운 조직이 많이 생겨나고 동시에 많은 조직이 사멸해 간다(Meyer, 1994c).

제도의 파위는 어디에서 오는가? 제도가 힘을 갖기 위해서는 여러 원천으로부터 지원을 받아야 한다(Scott, 1994). 그것이 바람직하고 적합한 것으로 구성원들에게 인식되어야 하고(인지적 요소), 동시에 규범이나 강제메커니즘에 의해 지지되어야 한다(규범적 요소). 제도는 당연시되는 현실에 대한 공유된 이해를 창조함으로써(representational rules), 정해진 행위와 활동루틴, 정당한 사회적 행동주체를 창조함으로써(constitutive rules), 행위자에게 내재화되고, 상호작용하는 타인들의 기대와 행동에 의해 강화되는 행위기대 때문에(normative rules), 동조에 대해 보상하고 일탈에 대해 벌을 부과하는 공식적 혹은 비공식적 강제 메커니즘을 통해서 행동에 영향을 미친다(Scott, 1994).

제도적 환경은 조직에게 합리화된 구조를 요구하고 조직이 선택할 수 있는 합리화된 구조를 공급한다. 제도적 환경은 조직이 반응해야 할 합리화된 문제를 제공하고 동시에 이 문제들을 해결할 수 있는 합리화된 해결책을 제시한다. 예를 들어 제도적 환경은 조직으로 하여금 대기오염의 문제에 대응할 것을 요청하고, 동시에 그에 대한 해결책으로서 특정 보고서를 작성하도록 하거나, 자문가나 전문가를 고용하도록 하거나, 지켜야 할 표준을 제시한다(Scott & Meyer, 1994a).

Scott & Meyer(1994a)의 공립학교와 사립학교에 대한 비교연구는 제도적 환경의 복잡성과 학교구조의 복잡성의 관계를 설명함으로써 제도적 환경이 조직에 미치는 영향을 잘 보여주고 있다. 공립학교와 사립학교의 내부조직의 차이는 그들이 각기 처한 환경구조상의 차이에 기인한다. 보다 복잡하고 상충되는 환경에 처한 조직은 비록 내부 업무가 유사하다고 하더라도 보다 높은 관리적 복잡성을 보인다. 공립학교는 보다 복잡하고 확대된 구조를 가지고 있는데 이는 이들이 사립학교에 비해 보다 많은 이해관계자에 의해 둘러 쌓여 있고, 보다 다양한 이해관계 집단으로부터 자금을 지원받기 때문이다. 공립학교는 어떤 의미에서 환경과 경계를 가진 내부적으로 일관된 조직이라기 보다는 매우 복잡하고 조직화된 환경으로부터 나온 조직구조요소들의 집합체이다(Scott & Meyer, 1994a).

Meyer, Scott, & Strang(1994)은 환경의 특성이 교육청(school district)의 관리적·구조적 특성에 미치는 영향을 연구하였다. 이 연구에서는 조직이 하나의 권위로 연결된 환경에 둘러 쌓여 있는가, 아니면 권위를 나누어 가지는 느슨하게 연결된 행동주체들로 구성된 환경에 둘러 쌓여 있는가에 따라 조직의 관리구조가 결정된다는 것을 보여 주고 있다. 후자일수록 환경의 복잡성이 높고 따라서 조직의 관리적 업무가 많아진다(Meyer, Scott, & Strang, 1994). 환경의 공식적 구조화(formal structuring)는 조직이 공식적으로 조직화된 이해관계, 권위, 이해관계집단으로 둘러 쌓여 있다는 것을 의미한다. 공식적으로 구조화된 환경에 둘러 쌓인 조직은 공식화된 관리구조를 갖게 된다. 예를 들어 조직화된 전문가집단, 협회, 규제기관, 이해관계집단으로 구성된 환경에 접한 조직은 관리의 확대를 피할 수 없다. 환경이 복잡하고 구조화되어 있지 않을 때 환경의 복잡성은 비공식적으로 관리된다. 즉 환경의 복잡성 뿐만 아니라 환경의 공식화의 정도가 관리의 공식화정도에 영향을 미친다(Meyer, Scott, & Strang, 1994).

현대사회에서의 인간은 과거와는 매우 다르다. 인간은 나름대로의 현대적 목적을 가지고, 교육이나 직업적 자격, 경력, 개인적 특성, 법적 권리 등으로 범주화되어 있다. 즉 과거보다 개인들이 그리고 개인의 속성이 합리화되어 있다. 예를 들어 교육, 직업훈련, 경험, 기술, 이해관계, 업적 등 표준화되고 합리화된 속성이 과거보다 많이 존재한다. 인간들의 특성과 능력의 차이를 공식적이고 예측가능한 방식으로 알 수 있을 때, 책임있는 조직이 이것을 고려하여 조직을 구조화한다. 공식조직의 확산은 이러한 상황의 변화에 대한 대응으로 볼 수 있다. 제도적 환경이 제공하는 해결책으로 새로운 직업이 정의되기도 하고, 새로운 교육요건이 만들어지기도 하며, 조직이 문제를 해결하기 위해 사용할 수 있는 다양한 종류의 자격을 갖춘 사람들을 양산해 준다(Scott & Meyer, 1994a).



확장된 그리고 보다 많은 권리를 갖는 인간이라는 이념의 확산은 조직에 다음과 같은 영향을 미친다. 학교, 병원, 감옥, 종교조직과 같이 개인을 창조하고 수정하는 완전히 새로운 종류의 조직이 탄생한다. 확장된 현대적 인간은 매우 폭넓은 권리와 능력을 갖는 것으로 생각된다. 합리화된 인간이란 개념의 확산은 현대조직의 구조에 막대한 영향을 미쳤다. 이 개념을 받아들인 공식 조직은 구조상으로 더욱 복잡해졌다. 스태프, 경영요소가 추가되고 동시에 수평적 조정관계를 강조하게 되었다. Weber(1968)의 관료제가 보다 느슨한 용어인 조직에 의해 대체되고, Taylor(1911)의 탄탄한 기술적 통제시스템보다는 Barnard(1938)나 인간관계론자들의 현대관리론이 적합한 모델이 되고 있다. 또 다른 변화는 조직을 새롭고 보다 추상적인 합리화된 신화로 보는 것이다. 인간과 그들의 역할, 그들이 사용하는 기술, 그들이 수행하는 실질적 일들과는 독립적으로 조직이 정의되고 있다. 조직은 일반화된 경영모델로 논의되고 있다(Scott & Meyer, 1994a).

제도가 조직에 미치는 영향은 Scott & Meyer(1994b)와 Monahan, Meyer, & Scott(1994)의 조직내의 훈련프로그램에 대한 연구가 잘 보여주고 있다. 미국 조직에서의 훈련에 관한 역사적 추이를 보면, 절대역수에서 그리고 훈련을 실시하고 있는 조직의 수에서 매우 급격한 증가가 관찰된다. 훈련의 내용을 살펴보면 기업특유의 기술습득에서 벗어나 인간관계기술이나 리더십, 컴퓨터활용 등 일반적인 능력향상을 위한 훈련이 많은 비중을 차지하고 있다. 그리고 훈련 프로그램도 조직과 구성원들의 구체적인 훈련수요를 평가하여 개발하지 않고, 훈련결과의 평가에 있어서도 업무능력의 향상 등 구체적인 측정이 없이 피훈련자들의 만족도 등 피상적인 평가만을 하고 있다. 요컨대, 조직에서의 훈련이 훈련이라기 보다는 교육으로서의 성격을 많이 띠고 있다. 이러한 현상을 어떻게 설명할 것인가? Scott & Meyer(1994b)는 기술적 합리성에 근거한 가설, 구성원의 통제의도에 근거한 가설, 정치·권력에 근거한 가설, 제도론적 가설을 제시하고 있다. 제도론적 가설로는 첫째, 정부나 전문가협회와 같은 제도적 대리인들이 훈련을 필수적이고 합리적인 것으로 만드는 법적 요건과 전문적 이념을 창조해 왔기 때문이라는 것이고, 둘째는 제도화 과정에 의해 현대조직에서의 훈련이 바람직한 것이고 조직내에서 당연히 수행해야 한다는 신념이 확산되었기 때문이라는 것이다.

Monahan, Meyer, & Scott(1994)의 연구는 종업원 훈련의 확산을 설명하기 위해 조직과 구성원과의 관계에 관한 모델을 제시하여 제도화된 환경이 종업원 훈련의 확산에 매우 중대한 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 아래에서는 이들의 연구를 소개하고자 한다. 초기 경영이론에서의 조직은 구성원들의 자발적인 의사결정과 행동의 필요성을 제거하기 위해

창조되었다. 즉 구성원들의 개인적 추진력과 판단은 조직의 매끄러운 운영에 배치되는 것으로 지각되었다. 이러한 기계적 조직모델은 이론적으로 그리고 실증적으로 도전받고 있다. 최근의 연구들은 조직이 환경에 개방되어 있고, 구조적 요소들간의 느슨한 연계와, 부문과 구성원들의 유사자율성을 강조하고 있다. 조직내 훈련만 보더라도 그 대상이 점차 확대되고 있고, 그 내용도 매우 광범위한 일반론적 지식까지 포함하고 있다. 이것이 조직모델의 변화를 보여주는 단적인 예이다.

미국에서 1차대전 이전까지 유행했던 조직모델은 시장모델이다. 노동력은 시장에서 거래되는 상품이고, 조직은 시장의 힘을 대체하고 안정화시키는 권력구조에 불과하다. 공식적인 정책이나 규칙이 없기 때문에 개인적이고 직접적인 통제수단에 의존했다. 십장(foreman)들이 단순공들을 임의적으로 통제하고 경제 여건에 따라 해고와 고용이 이루어지고, 이직률이 매우 높은 상황이었다. 이때 구성원들에 대한 공식적인 훈련은 거의 없다. 1차대전 이후에는 기술적 모델, 즉 테일러 시스템이 본격적으로 확산되었다. 보다 많은 수의 기업, 군대조직, 정부조직에서 보다 분명하고 공식화된 인사관리체계와 방법론이 채택되었다. 조직의 성장, 과업의 복잡화, 노동력의 부족, 노사간의 갈등의 확산, 정부의 개입 등이 이러한 변화를 유발하였다. 조직에서는 집중화된 인사관리부서가 생겨났고, 종업원의 선발, 배치, 승진에 있어서의 십장의 권한이 인사관리부서에 의해 인수되었다. 상당한 정도의 과업통제가 기술에 내포되었고, 감독은 작업자를 보조하고, 동기부여하며, 문제를 해결하는 역할을 수행하도록 격려되었다. 이때 훈련은 구체적 작업수행능력을 키워주는 것에 집중되었다.

이후에 확산된 것이 조직시민모델이다. 대중교육시스템을 확장시킨 개인주의 이념이 시민의 개념을 기업조직에까지 확산시켰다. 종업원은 조직의 시민으로서 조직으로부터 복지후생의 혜택을 받아야 할 뿐만 아니라, 조직내에서 주권을 가지고 있다고 인식되었다. 현대 조직내에서는 보다 많은 그리고 보다 복잡한 과업들이 수행되기 때문에 조직을 미리 계획된 합리화된 구조와 설계대로 운영할 수가 없게 된다. 구조의 안정성, 고정성, 명료성보다는 적응성, 유연성, 지속적인 진화가 훨씬 강조되고 있다. 이러한 변화는 시민모델의 확산을 가져왔다. 즉 조직은 구체적인 계획과 규칙에 의한 통제보다는 조직문화의 창조와 훈련을 통해 종업원에게 영향을 미치려 한다. 종업원들은 보다 많은 자율적 판단과 적극성을 요구받고, 스스로 자신의 직무를 창조하거나 수정할 수 있게 되었다. 품질관리분임조, 직무충실화와 재설계, 자율적 작업집단, 소사장제도 등이 그 예이다. 이 모델은 2차대전 이후 현재까지 계속 확대되어 적용되고 있다. 특히 노조의 합법화와 성장은 단체협상을 통해 그리고 조직의 노조화 방지를 위한 적극적 수단으로서 조직시민 모델을 확대시켰다. 조직과 종업원간의 강한 연대,

고용보장, 다양한 복지후생, 보다 정기화된 승진과 교육기회제공 등이 조직시민 모델의 특성이다. 결과적으로 조직이 보다 다양한 비기술적인 훈련을 보다 많은 종업원들에게 제공하게 되었다. 조직은 훈련의 필요성을 구체적으로 정의하지도 않을 뿐더러, 그 필요성을 충족시킬 수 있는 프로그램을 개발하지도 않으며, 훈련 프로그램의 구체적인 효과를 평가하지도 않으며, 피훈련자들의 만족도에 대한 피드백 이외에 다른 평가방법을 사용하지도 않는다. 즉 훈련의 효과를 신념으로 믿을 뿐이다. 그만큼 훈련이 당연시된다는 것이다.

### Ⅲ. 기존 연구의 한계와 미래 연구방향

신제도론이 조직연구에 도입되면서 조직연구의 영역이 매우 확장되었고, 기존에 설명되지 못하던 현상들을 설명할 수 있게 되었다는 점에서 신제도론이 조직연구에 공헌한 바는 매우 크다. 그러나 아직까지도 제도론자들간의 합의된 이론이 도출되고 있지 못하다는 점에서 그 발전가능성은 매우 높다고 평가된다. 기존 연구의 한계를 극복하고 조직 연구의 새 지평을 열기 위해 앞으로 어떤 주제에 대해, 어떤 방법으로 연구해야 할 것인가는 최근 제도론의 화두라 아니할 수 없다. 본 연구에서는 미래의 연구에서 다루어야 할 연구주제, 연구의 분석수준, 연구 방법에 대해 제안하고자 한다.

#### 1. 연구주제

기존의 신제도론에서는 주로 사회적 요소의 모방과 확산에 대해 연구하고 있다. 미래의 연구에서는 제도의 수정, 혁신과 탈제도화에 대한 보다 정교한 이론화가 요구된다. 예를 들어 금융위기를 겪고 있는 한국에서 기존에 당연시되었던 매우 한국적인 시스템들이 서구, 특히 미국의 기업시스템과 경제시스템에 의해 대체되고 있다. 이 과정에서 정부, 전문가 집단, 언론, 정치집단, 사회운동가들, 그리고 기업과 기업들의 연합체간의 상호작용이 매우 중요한 역할을 하고 있다. 이들의 상호작용에 대한 보다 치밀한 분석이 필요하다.

미래의 연구에서는 조직군간, 혹은 사회간의 확산속도의 차이를 연구할 수 있다. 확산속도는 조직군의 관계적 특성과 문화적 특성의 함수이다. 발전된 농촌사회와 전통적 농촌사회에서의 확산속도를 비교한 Marsh & Coleman(1956)의 연구가 그 예이다. 뿐만 아니라 관행의 특성에 따른 확산속도의 차이를 연구할 필요가 있다. 한 사회에서의 다양한 관행의 확산속도를 비교한 Becker(1970)의 연구가 그 예이다. 그리고 관행의 현대성과 이론적 지지에 따른 확산속도의 차이를 연구할 수 있다. 혹은 Tolbert & Zucker(1983)의 연구와 같이

관행이 현대적인 것으로 이해되기 전과 후를 비교할 수도 있다.

제도적 요소간의 갈등에 대해 연구할 필요가 있다. 제도는 인지적 요소와 규범적 요소로 나누어지고 이들이 일치할 때 보다 큰 힘을 발휘한다. 그러나 기존의 제도론에서는 이들 요소간의 갈등 혹은 괴리에 대해서는 거의 언급하지 않고 있다. 제도적 환경이 변화하는 과도기에서 특히 정부나 전문가 집단이 새로운 조직구조나 운영방식을 제안하고 조직으로 하여금 그 채택을 종용하지만, 대부분의 조직구성원들이 그것을 당연하거나 바람직한 것으로 인식하지 않을 때 규범적 요소와 인지적 요소간의 갈등이 존재할 수 있다. 이러한 갈등의 상황에서 조직이 어떻게 대응하는가에 대해 연구할 필요가 있다. 예를 들어 최근 한국 정부에서는 지배구조와 관련하여 독립적인 사외이사의 선임을 강조하고 있다. 그러나 기업내부에서는 사내 승진에 의한 내부이사의 선임을 당연시하고 또 바람직한 것으로 보고 있다. 또한 전문가와 정부에서는 성과급제의 도입을 요구하고 있지만, 많은 한국조직의 구성원들은 아직도 연공에 의한 승진과 보수가 공정한 것으로 인식하고 있다. 즉 전자의 규제적 요소와 후자의 인지적 요소가 갈등관계에 있는 것이다. 이러한 상황에서 조직은 어떻게 대응하는가에 대한 연구가 필요하다.

조직간 모방과 학습에 관한 기존의 연구는 겸임이사 등의 기업간의 네트워크에 대해 관심을 기울이고 있다. 최근 전략 분야에서는 전략적 제휴가 조직간 상호학습에 미치는 영향에 대해 많은 연구가 이루어지고 있다. 제도화가 전세계적으로 일어날 때 전략적 제휴가 제도화에 미치는 영향에 대해 연구할 필요가 있다. 예를 들어 자동차 산업에서 기업간의 전략적 제휴가 인사제도의 동형화에 미치는 영향이 그것이다.

기존의 제도론에서 새로운 사회적 요소의 확산은 조직의 생성과 사멸과 별 관련이 없는 것으로 상정되었다. 그러나 조직의 구조적 관성의 정도가 커서 기존 조직에 의한 제도 변화가 어려울 때는 새로운 조직이 생겨나면서 새로운 사회적 요소가 조직역에 도입되고 이것이 확산될 수 있다. 예를 들어 한국의 대규모 법무법인들은 미국과는 매우 다르게 일부 창업변호사가 지분의 거의 대부분을 보유하고, 다른 변호사들은 명목상으로만 파트너이지 실질적으로는 법인에 대한 소유권이 거의 없는 상태로 운영되고 있었다. 그러나 최근 이에 불만을 품은 변호사들이 새로운 법무법인을 세우고, 능력있는 신참변호사를 채용하기 위하여 미국에서와 같이 일정기간이 지난 후에 능력과 품성을 평가하여 법인의 지분을 갖는 실질적인 파트너로 승진시켜 준다는 약속을 하고 있다. 이러한 법무법인들이 경쟁력을 확보하게 되면 기존 대형 법무법인들이 새로운 법무법인을 모방할 가능성이 크다. 이 과정은 제도론과 조직군 생태학의 새로운 방향에서의 통합가능성을 시사한다.

새로운 사회적 요소가 확산되는 과정을 관찰해 보면 어떤 조직은 초기에 도입을 하고 어떤 조직은 후기에 도입을 하며, 또 다른 조직들은 아예 채택을 하지 않는다는 것을 관찰할 수 있다. 이러한 현상이 왜 생기는 지에 대해서는 신제도론에 기반한 실증연구들이 잘 설명해 주지 못하고 있다. 대규모 표본에 대한 연구이기 때문에 연구자의 추론에 그치고 있다. 미래의 연구에서는 조직이 새로운 사회적 요소의 채택을 고려할 때 나타날 수 있는 조직 구성원 간의 의미형성, 조직내의 권력역학에 대한 이론이 추가될 필요가 있다. 사회시스템을 연구하는데 있어서 의미의 중요성은 Weber(1968)와 Weick(1995)에 의해 매우 강조되었다. 행동은 행위자가 그의 행동에 주관적 의미를 부여해야만 일어나기 때문이다(Scott, 1994). Scott & Meyer(1994)는 합리화는 서구 역사에 있어서 장기간에 일어난 과정이고 이것은 특정 이해관계집단의 이해관계나 권력을 지능적으로 보호하기 위해 생겨난 산물은 아니라고 주장하고 있지만 하나의 제도를 깨고 새로운 제도가 형성되는 단계에서는 권력역학이 매우 중요한 역할을 하기 때문에 미래의 연구에서는 이에 대한 신중한 고려가 요구된다.

## 2. 분석수준

기존의 제도론에 대한 논의는 특정 지역의 조직들을 대상으로 연구하여 조직환경의 특정 변이와 이에 따른 국가 규제의 단기적 변화와 변이에 대해 설명하려 하고 있다. 그 결과 지역적이고 단기적으로 변화하는 독립변수를 과도하게 강조하였다. 제도화는 대인간의 관계, 조직내에서, 조직의 필드로부터 사회적, 더 나아가 세계적 수준에서 일어날 수 있기 때문에 앞으로는 다양한 수준에서의 제도화 과정을 연구할 필요가 있다. 사회학적 구제도론에서는 하나의 조직을 대상으로 하여 지역사회의 요구에 대응하기 위해 조직내에서 새로운 제도와 운영방식을 도입하고 그것이 구성원들 사이에서 정당화되는 과정을 설명하고 있다. 신제도론에서는 Zucker(1977)와 같이 대인간의 관계에서 일어나는 제도화의 과정에 대한 연구도 있지만 거의 대부분의 연구들이 조직역, 혹은 특정 산업을 대상으로 하여 제도화의 과정을 설명하고 있다.

앞으로의 연구에서는 조직내에서의 제도화에 대해 연구해야 할 필요가 있다. 새로운 조직 구조나 운영방식이 어떻게 고안되며, 조직내에서 어떤 과정을 통해서 범과 같은 지위를 가지게 되는지에 대해 구제도론적 관점에서 연구해야 할 필요가 있다. 더 나아가 합리화가 전세계적으로 이루어지고 있다는 점에서 보다 전세계적인 제도화에 대해 연구할 필요가 있다. 예를 들어 전세계적인 여성 지위의 향상과 같은 인권과 개인주의의 확산에 대한 연구를 해 볼 필요가 있다. 조직과 관련해서는 합리화된 경영, 회계, 인사관리 등의 조직의 복잡화와 분화

와 같은 전세계적으로 일관되게 나타나는 변화에 대한 연구를 할 필요가 있다. 즉 전세계적으로 나타나는 조직간의 유사성과 변화의 일반적인 추세에 대해서 연구할 필요가 있다 (Meyer, 1994a).

### 3. 연구방법

앞서도 설명한 바와 같이 구제도론에서는 하나의 조직을 대상으로 한 사례연구 방법이 대다수를 이루었다. 신제도론에서는 조직역 혹은 하나의 산업을 대상으로 하고 있기 때문에 대규모 통계적 분석이 많이 사용되었다. 그 결과 신제도론에서는 탈제도화와 혁신이라는 연구가 별로 없었다. 미래의 연구에서는 구제도론에서와 같이 보다 심층적인 분석을 위한 사례분석의 방법을 대규모 통계적 분석과 통합하여 미시적인 연구방법과 거시적인 연구방법을 병용하는 중간 수준에서의 분석방법(meso approach)을 도입할 필요가 있다. 예를 들어 한국 법무법인에서의 조직형태의 변화를 연구하기 위해 심층분석을 위한 사례연구와 통계적 방법을 통한 분석을 병용함으로써 보다 완전한 제도론을 제시할 수 있을 것이다.

### 참 고 문 헌

- Alchian, A. A.(1950), "Uncertainty, evolution, and economic theory," *Journal of Political Economy*, Vol.58, pp.211-221.
- Alchian, A. A., & Demsetz, H.(1972), "Production, information costs, and economic organization," *American Economic Review*, Vol.62, pp.777-795.
- Bandura, A.(1977), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron, J. N., Dobbin, F. R., & Jennings, P. D.(1987), "War and peace: The evolution of modern personnel administration in U.S. industry," *American Journal of Sociology*, Vol.92, pp.350-383.
- Barnard, C. I.(1938), *The Function of the Executive*, Combridge, MA: Harvard University Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T.(1967), *The Social Construction of Reality*. New York: Doubleday.
- Braverman, H.(1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work*

*in the Twentieth Century*, New York: Monthly Labor Press.

- Burt, R. S.(1987), "Social contagion and innovation: Cohesion versus structural equivalence," *American Journal of Sociology*, Vol.92, pp.1287-1335.
- Chandler, A. D.(1962), *Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Coleman, J. R.(1990), *Foundation of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Coleman, J. R., Katz, E., & Menzel, H.(1966), *Medical Innovation*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- David, P. A.(1985), "Clio and the economics of QWERTY," *American Economic Review*, Vol.75, pp.332-337.
- Demsetz, H.(1967), "Toward a theory of property right," *American Economic Review*, Vol.57, pp.347-359.
- DiMaggio, P. J.(1988), "Interest and agency in institutional theory," In L. G. Zucker(Ed.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Cambridge, MA: Ballinger, pp.267-292.
- DiMaggio, P. J.(1991), "Constructing an organizational fields as a professional project: U.S. art museum, 1920-1940," In W. W. Powell & P. J. DiMaggio(Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, pp.267-292.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W.(1983), "Iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields," *American Sociological Review*, Vol.48, pp.147-160.
- Dobbin, F. R., Edelman, L., Meyer, J. W., Scott, R.D., & Swidler, A.(1988), "The expansion of due process in organizations," In L. G. Zucker(Ed.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Cambridge, MA: Ballinger, pp.71-100.
- Douglas, M.(1986), *How Institutions Think*, Syracuse, NY: Syracuse University Press.
- Edelman, L.(1990), "Legal environments and organizational governance: The

- expansion of due process in the American workplace," *American Journal of Sociology*, Vol.97, pp.1531-1576.
- Edwards, R.(1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.
- Fligstein, N.(1990), *The Transformation of Corporate Control*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Fligstein, N.(1991), "The structural transformation of American industry: An institutional account of the causes of diversification in the largest firms, 1919-1979," In W. W. Powell & P. J. DiMaggio(Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, pp.311-336.
- Galaskiewicz, J., & Burt, R. S.(1991), "Interorganizational contagion in corporate philanthropy," *Administrative Science Quarterly*, Vol.36, pp.88-105.
- Galbraith, J.(1973), *Designing Complex Organizations*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Giddens, A.(1984), *The Constitution of Society*, Berkeley: University of California Press.
- Haunschild, P. R., & Miner, A. S.(1997). "Modes of interorganizational imitation: The effects of outcome salience and uncertainty," *Administrative Science Quarterly*, Vol.42, pp.472-500.
- Hodgson, G.(1988), *Economics and Institutions*, Cambridge, MA: Polity.
- Inkenberry, G. J.(1989), "Explaining the Diffusion of State Norms: Coersion, Competition, and Learning in the International System," Paper presented at annual meeting of the International Studies Association, London.
- Jepperson, R. L.(1991), "Institutions, institutional effects, and institutionalization." In W. W. Powell & P. J. DiMaggio(Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, pp.143-163
- Jepperson, R. L., & Meyer, J. W.(1991), "The public order and the construction of formal organizations," In W. W. Powell, & P. J.



- DiMaggio(Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, pp.204-231
- Knudsen, C.(1993). "Modeling rationality, institutions and processes in economic theory," In B. Gustafsson, C. Knudsen, & U. Mäki(Eds.), *Rationality, Institutions, and Economic Methodology*, London: Routledge.
- Krasner, S. D.(1988). "Sovereignty: An institutional perspective," *Comparative Political Studies*, Vol.21, pp.66-94.
- Langlois, R. N.(1986). "The new institutional economics: An introductory essay," In R. N. Langlois(Ed.), *Economics as a Process: Essays in the New Institutional Economics*, New York: Cambridge University Press, pp.1-25.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W.(1967), *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lee, K.(1995), *Social Network, Firm Behavior, and Industry Evolution*, Ph.D. dissertation, Wharton School, University of Pennsylvania.
- March, J. G., & Olson, J. P.(1989), *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. New York: Free Press.
- March, J. G., & Simon, H. A.(1958), *Organizations*, New York: John Wiley.
- Masten, S. E.(1986). "The economic institutions of capitalism: A review article," *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.142, pp.445-451.
- Meyer, J. W.(1994a), "Rationalized environments," In W. R. Scott, J. W. Meyer & Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp.28-54.
- Meyer, J. W.(1994b), "Social environments and organizational accounting," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp.121-136.
- Meyer, J. W.(1994c), "Institutional and organizational rationalization in the mental health system," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and*

- Individualism*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp.215-227.
- Meyer, J. W., Boli, J., & Thomas, G. M.,(1994), "Ontology and rationalization in the Western cultural accounts," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.9-27.
- Meyer, J. W., & Rowan, B.(1977), "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony," *American Journal of Sociology*, Vol.83, pp.340-363.
- Meyer, J. W., & Scott, W. R.(1992), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*(rev. ed.), Newbury Park, CA: Sage.
- Meyer, J. W., Scott, W. R., & Strang, D.(1994), "Centralization, fragmentation and school district complexity," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.160-178.
- Moe, T.(1990), "Political institutions: The neglected side of the story," *Journal of Law, Economics, and Organizations*, Vol.6, pp.213-253.
- Monahan, S. C., Meyer, J. W., & Scott, W. R.(1994), "Employee training: The expansion of organizational citizenship," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.255-271.
- North, D. C.(1989), "Institutional change and economic history," *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.145, pp.238-245.
- North, D. C.(1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Oliver, C.(1991), "Strategic responses to institutional processes," *Academy of Management Review*, Vol.16, pp.145-179.
- Parsons, T.(1951), *The Social System*, New York: Free Press.
- Pfeffer, J., & Salancik, G.(1978), *The External Control of Organizations*, New York: Harper & Row.
- Scott, R. W.(1994), "Institutions and organizations: Toward a theoretical

- synthesis." In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.55-80.
- Scott, R. W.(1995), *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Scott, W. R., & Meyer, J. W.(1994a), "Environmental linkages and organizational complexity: Public and private schools," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.137-159.
- Scott, W. R., & Meyer, J. W.(1994b), "The rise of training programs in firms and agencies: An institutional perspective," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.228-254.
- Scott, W. R., Meyer, J. W. and Associates(1994), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Selznick, P.(1949), *TVA and the Grass Roots*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Selznick, P.(1957), *Leadership in Administration*, New York: Harper & Row.
- Shepsle, K. A., & Weingast, B.(1987), "The institutional foundation of committee power," *American Political Science Review*, Vol.81, pp.85-104.
- Strang, D., & Meyer, J. W.(1994), "Institutional conditions for diffusion," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.100-112.
- Taylor, F. W.(1911), *The Principle of Scientific Management*, New York: Harper & Row.
- Thompson, J. D.(1967), *Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill.
- Tolbert, P. S., & Zucker, L. G.(1983), "Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform,

- 1880-1935," *Administrative Science Quarterly*, Vol.20, pp.22-39.
- Weber, M.(1968). *Economy and Society: An Interpretive Sociology*(3 vols), New York: Bedminister.
- Weick, K. E.(1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Williamson, O. E.(1975). *Market and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E.(1985). *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press.
- Zucker, L. G.(1977). "The role of institutionalization in cultural persistence," *American Sociological Review*, Vol.42, pp.726-743.