

# Бессмысленный труд, бредовая работа и организационный абсурд: новые направления для институциональной теории<sup>1</sup>

*Дарья Никитина*

Магистр, факультет социологии, Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования «Европейский университет в Санкт-Петербурге»  
Адрес: Гагаринская ул., д. 6/1 лит А, Санкт-Петербург, 191187  
E-mail: Nikitina.daria2@gmail.com

Данная статья посвящена синтезу двух направлений в исследованиях организаций: институциональной теории и исследованиям бессмысленного труда. Институциональная теория одной из первых обратила свое внимание на непоследовательные и неэффективные действия, совершаемые внутри организации, предложив концептуальный аппарат для их анализа. Подобные явления, согласно институциональной точке зрения, в реальности все же выполняли определенную функцию. Они позволяли организациям подстраиваться под требования институциональной среды. Однако со временем корпоративная реальность все больше наполнялась трудом, который стал казаться бессмысленным и бесполезным даже тем, кто им занимался, и институционализм утратил свою объяснительную силу. Формировавшаяся практически параллельно область исследований бессмысленного труда анализировала подобные тенденции распространения глупости, бреда и абсурда в современных организациях на альтернативных теоретических основаниях. В настоящей работе я описываю аспекты, которые институциональная теория может позаимствовать из поля исследований бессмысленного труда: внимание к субъективной неудовлетворенности и намеренное уклонение организаций от полноценного соответствия каким-либо институциональным правилам.

*Ключевые слова:* организации, институционализм, институциональная теория, бессмысленный труд, бредовая работа, организационная глупость

На сегодняшний день теоретическая рамка институционализма продолжает удерживать лидирующие позиции в поле исследований организаций (Powell, Bromley, 2015: 764). Однако трансформации рабочих отношений бросают институциональной теории новые вызовы. Одним из таких вызовов является рост труда, субъективно оцениваемого как бессмысленный и бесполезный. В настоящей статье я опишу: 1) какой вклад внесла институциональная теория в понимание на первый взгляд неэффективных организационных решений, 2) как тенденции, описанные теоретиками институционализма, гипертрофировались за последние 40 лет и нашли новое прочтение в области исследований бессмысленного труда, и, наконец, 3) какие ограничения и противоречия рост бессмысленного труда вскрывает в самом теоретическом поле институционализма. В последнем разделе я сопоставлю содержание классической статьи Дж. Мейера и Б. Роуэна о церемониале в организациях (Meyer, Rowan, 1977) и книги «Бредовая работа: Трактат о распространении

---

1. Работа опубликована при поддержке Программы «Университетское партнерство».

нии бессмысленного труда» Дэвида Гребера (Гребер, 2021). С помощью параллелей и несоответствий, выделенных мною в данных работах, я проиллюстрирую мысль о том, что для лучшего объяснения трансформаций, происходящих в организациях и рабочем процессе, институционализм должен обратить внимание на то, что можно назвать организационной глупостью, бредом и абсурдом.

### **Организационный институционализм и «неэффективные» решения**

Развитие институциональной теории<sup>2</sup> объединило под своим началом исследователей, разделяющих важность анализа более широких культурных сценариев и их влияния на жизнь организаций (Powell, Bromley, 2015: 764). Первые и ставшие классическими работы об институционализации (Zucker, 1977), церемониальности организационного поведения (Meyer, Rowan, 1977; Meyer, Rowan, 1983) и стремлении к легитимности через подражание другим организациям (DiMaggio, Powell, 1983) на долгие годы определили основные направления в исследованиях организационного институционализма. Связующим сюжетом в них выступал отход от представления об организациях как объединениях, чья деятельность обуславливается только соображениями производственной эффективности. Еще Филип Селзник отмечал, что ключевым аспектом институционализации является наполнение организации ценностями, выходящими за рамки технических требований выполняемых задач (Selznick, 1957: 17). В данном случае привносимые в организацию ценности являются частью институтов — масштабных структур, формирующих поведение организации и входящих в нее сотрудников. На протяжении развития институциональной теории институты концептуализировались различными способами. Я остановлюсь на определении, разработанном Уильямом Ричардом Скоттом, согласно которому «институты включают в себя регулятивные, нормативные и культурно-когнитивные элементы, которые вместе с соответствующей деятельностью и ресурсами обеспечивают стабильность и смысл социальной жизни» (Scott, 2014: 56). Регулятивные элементы представляют собой установленные правила, зачастую закрепленные юридически или административно, а также инстанции, которые санкционируют определенное поведение и обеспечивают соблюдение этих правил. Нормативные элементы включают в себя ценности и нормы, то есть представления о предпочтительном и желаемом, а также легитимные способы достижения подобного состояния. Наконец, культурно-когнитивные элементы отсылают к само собой разумеющемуся знанию и разделяемым концепциям, которые придают значение социальной реальности и задают рамки для ее восприятия индивидами. Таким образом, поведение организации и ее чле-

2. В различных источниках при описании данного теоретического направления встречаются термины «институционализм» и «неоинституционализм», а также «неоинституциональная теория», разделяющие поле институциональных исследований организаций на первую (1950–1960-е годы) и вторую (1970–1980-е годы и далее) волны. В данной статье я буду использовать их взаимозаменяемо, включая в литературный обзор работы, посвященные как институционализму, так и неоинституционализму.

нов конституируется сразу на нескольких уровнях: организации нужно не только увеличить прибыль или выполнить намеченные показатели, но и сделать это социально-одобряемыми способами, соответствовать представлениям коллег и клиентов, формировать для себя определенную идентичность и т. д. К примеру, развитие и поддержание системы HR-менеджмента в компаниях, где она демонстрирует множественные сбои и низкую эффективность, можно объяснить тем фактом, что именно HR-менеджмент создает у сотрудников желаемый образ организации и самих себя (Alvesson, Kärreman, 2007).

Данная идея и различные ее эмпирические проявления помогли объяснить все то многообразие организационных феноменов, которые казались неоправданными или неуместными с точки зрения рациональности и рыночной конкуренции. Закономерно, что в глазах исследователей институционализма организации перестали быть связаны со структурностью и дисциплиной, а, напротив, стали скорее напоминать слабо структурированные образования или даже организованные анархии (Selznick, 1996: 275). В настоящей статье я приведу в пример два понятия, отражающих идею непоследовательности в институциональных исследованиях организаций: ограниченной рациональности (*bounded rationality*) и расцепления (*decoupling*). Сформированная в экономике (March, Simon, 1958), концепция ограниченной рациональности оказала значимое влияние и на социологическую институциональную теорию. Согласно ей, в преследовании своих целей акторы в первую очередь ограничены имеющимся у них знанием и своими когнитивными способностями. Во-вторых, действия и выводы, которые они посчитают рациональными, будут в не меньшей степени зависеть от существующих правил, законов и принятых норм, то есть регулятивных и нормативных институциональных элементов. В-третьих, зачастую (хоть и не обязательно успешно) институциональное влияние будет подталкивать индивидов преследовать цели, направленные на коллективное благо (Ingram, Clay, 2000: 526). Таким образом, в условиях ограниченной и даже множественной рациональности субъект становится неотделим от обстоятельств, действующих на него ограничений и коллективных целей. Организационные исследования, отталкивающиеся от понятия ограниченной рациональности, позволили понять, как в реальности принимаются решения внутри и по отношению к организациям: разными авторами были предложены модели того, как аудитория оценивает легитимность, репутацию и статус компаний (Bitektine, 2011), как совет директоров утверждает претендента на должность исполнительного директора (Sebora, Kesner, 1996), и того, почему дочерние компании придерживаются разных стратегий действий в отношении своих штаб-квартир (Kostova, Nell, Hoenen, 2018).

Увидеть схожие паттерны непоследовательности на уровне организационной структуры позволяет понятие расцепления (*decoupling*), введенное Мейером и Роуэном (Meyer, Rowan, 1977: 356-357). В ходе своей деятельности организации вынуждены приспосабливаться к рационализированным институциональным правилам (мифам), утверждающим, какой должна быть организация и какими средствами она должна стремиться к определенным целям. Соответствие подоб-

ным представлениям способно повысить легитимность организации, то есть оправдать ее существование в глазах окружающих, благодаря чему в дальнейшем организация может пользоваться большим уважением и быть более успешной в своей области (Ibid.: 341). Однако различные институциональные правила, во-первых, могут быть неэффективны в контексте лежащих перед организацией задач, а во-вторых, конкурировать между собой, представляя несовместимые идеи. Таким образом, по мнению Мейера и Роуэна, институциональное давление приводит к тому, что организационная структура становится расцепленной: подразделения, выполняющие реальные производственные задачи, скрываются от глаз посторонних и работают за спиной тех подразделений, которые выполняют функции институционального соответствия (Ibid.: 357). При этом институциональные требования могут не соблюдаться в реальности, но будет присутствовать видимость формального соответствия этим правилам. По этой причине расцепленная организация будет: 1) всеми силами противостоять проверкам, способным обнаружить подобные пробелы в ее структуре, а также 2) зависеть от «логики уверенности и добросовестности», то есть убежденности внешних контрагентов и сотрудников в том, что в реальности организация честно делает то, что должна (Ibid.: 358). Последующие эмпирические тесты идеи Мейера и Роуэна подтвердили, что процесс расцепления в организациях происходит достаточно часто, но очень по-разному. Так, расцепление может быть вызвано нежеланием руководителей внедрять новые практики, не соответствующие их личным представлениям, или проводить политику изменений в компании (Westphal, Zajac, 2001; Schaefer, 2018). Среди других факторов, влияющих на процесс расцепления, можно выделить степень и характер внешнего давления на организацию, специфику локальной и внутренней среды организации, близость и влияние аудитории организации на ее внутренние процессы и т. д. (для более подробного обзора см.: Voxenbaum, Jonsson, 2017). Процесс расцепления также может потерпеть неудачи из-за сопротивления сотрудников организации. В случае компании Motherhood Inc. сотрудники были не согласны с дискурсами, которые использовала компания для привлечения своей аудитории, и отказывались использовать их при оказании личных услуг (Turco, 2012). В другом исследовании было показано, как в отсутствие желания организации предпринимать реальные действия для соответствия институциональным требованиям процесс расцепления подменялся «организационным лицемерием» — пустыми заявлениями организации о несуществующих действиях<sup>3</sup> (Lim, Tsutsui, 2011).

Выделенные мною примеры свидетельствуют о том, что институциональная теория одной из первых признала и предприняла попытку объяснить подобные несоответствия в организационном поведении. Однако вместе с этим она скорее поддержала, нежели проблематизировала, данные расхождения. Общий акцент первых исследований институционализма на поддержании стабильности (Green-

3. Позже читатель сможет увидеть, что понятие организационного лицемерия по своим функциям очень близко исследованиям организационного бреда (organizational bullshit).

wood et. al., 2017: 17) привел к тому, что нарушенная коммуникация между организационными подразделениями или учреждение целого ряда должностей для соблюдения организационного церемониала виделись исследователям как подходящие и эффективные способы решения стоящих перед организацией задач. В данном случае выявление причин и целей подобного поведения оправдывало его существование: зачастую организации прибегали к подобным средствам для улучшения собственного положения и преодоления институциональных требований. Так, в работе Мейера и Роуэна описывается элемент добровольности, с которым сами работники организаций включаются в поддержание слабосцепленной структуры организации (Meयर, Rowan, 1977: 357-358), несмотря на то что подобный порядок может значительно увеличивать количество чисто бюрократических и формальных обязанностей. Можно даже сказать, что в некоторых работах, посвященных организационным правонарушениям, описывалась ситуация *легитимной нелегитимности*, когда институты и знание институциональной среды фасилитировали преступное поведение как свою неотъемлемую часть (Palmer, 2017: 6). Учитывая, что многие авторы видели задачей организационных исследований не только описание, но и улучшение рабочего процесса и корпоративной среды, их гуманизацию и реформирование (Selznick, 1996: 276), стоит обратить внимание на альтернативное исследовательское поле, основой которого служит проблематизация подобных явлений и их разрушительного влияния на человеческую жизнь. К данному полю относятся исследования бессмысленного труда, бредовой работы, организационной глупости и некомпетентности.

### **Новая реальность бессмысленного труда**

Первые работы, описывающие бессмысленный труд, были написаны еще в 70–80-х годах XX века (Frankfurt, 1973; Eisenberg, 1984), однако новая волна интереса к данной области сформировалась относительно недавно (Alvesson, Spicer, 2012; Spicer, 2013; 2020; Selwyn, 2016; Siltaoja et. al., 2018; McCarthy et. al., 2020; Azevedo, 2022, и др.). Несмотря на растущее число работ по теме и, как мы увидим позже, некоторые концептуальные сходства, исследования бессмысленного труда и институциональная теория существуют практически параллельно. В некоторых работах, посвященных организационной глупости (*organizational stupidity*) и бреду (*bullshit*), мы можем заметить краткую отсылку к центральному для институционализма понятию легитимности. Оно призвано подтвердить тезис о том, что глупые решения или лишенный смысла корпоративный жаргон существуют в организациях не просто так, а из-за способности оправдать действия организации в глазах других компаний, либо из-за того, что они одобряемы обществом (Spicer, 2013: 662; Alvesson, Spicer, 2012: 7; du Plessis, Vandeskog, 2020: 7). Однако литература об исследованиях бессмысленного труда практически полностью игнорируется сторонниками институциональной теории. На данный момент существует крайне малое количество работ, которые бы совмещали ключевые идеи двух направлений

(практически единственным примером служит Alvesson, Jonsson, 2022). В данной статье я опишу пути синтеза этих теоретических рамок, так как в самом своем корне исследования бессмысленного труда содержат необходимый, но оставленный без внимания институционалистами элемент — субъективное ощущение неудовлетворенности и недовольства со стороны сотрудников.

В своем обзоре Гильермо Азеведо выделяет целый ряд концепций: организационной глупости (*organizational stupidity*), некомпетентности (*incompetence*), бреда (*bullshit*), абсурда (*absurdity*) и нонсенса<sup>4</sup> (*nonsense*) (Azevedo, 2022: 4). В данной статье все они будут объединены под зонтичным термином *бессмысленного труда*. Исследователи подходят к данному феномену с разных точек зрения: либо уделяют больше внимания тому, что *делается* (систематические неэффективные или даже вредящие организации действия), либо тому, что *говорится* (намеренно или произвольно неясный, скрывающий и запутывающий язык). В зависимости от концептуализации проявления бессмысленного труда могут рассматриваться как нечто присущее самим организациям или же взгляду сотрудников, ощущающих бессмысленность происходящего (Azevedo, 2022: 5).

Азеведо выделяет три подхода, используемых исследователями для анализа подобных феноменов, а в частности, организационной глупости: системно-механический, критико-социологический и культурно-функционалистский. Первый из них предлагает рассматривать организации как системы, имеющие определенные недостатки. В таком случае бессмысленный труд будет являться одним из таких недостатков — следствием некорректной работы системы, которая нуждается в исправлении. Критико-социологический подход видит бессмысленный труд неотъемлемой частью индивидуального и группового поведения людей, действующих в рамках ограниченной рациональности, ошибающихся по невнимательности и зачастую ведомых собственным эгоизмом. Наконец, культурно-функционалистский подход предполагает, что некоторые на первый взгляд бессмысленные действия на самом деле могут быть порождены культурой и, более того, иметь скрытый смысл, то есть выполнять определенную функцию. Таким образом, бессмысленный труд зачастую рассматривается как бессмысленный для кого-то, а не в общем. Понимание же причин его существования требует анализа организационного контекста, в котором подобный труд реализуется: что происходит в кабинетах руководителей, внутри корпорации или в целой отрасли производства, что подталкивает к совершению «бессмысленных» действий (Azevedo, 2022: 6-10). Как можно заметить, культурно-функционалистский подход наиболее близок оптике институциональной теории.

Классификация Азеведо полезна для понимания ключевых сюжетов, актуальных для поля исследований бессмысленного труда. Однако в реальности многие социологические работы тем или иным образом касаются тезисов из всех трех подходов. Корыстность личных мотивов и несовершенство процесса принятия

---

4. Автором последнего из них является сам Азеведо (Azevedo, 2020).

коллективных решений в таком случае принимаются за должное, но на первый план выходят системные факторы, которые способствуют тому, что отдельные сотрудники или целые коллективы из раза в раз действуют *определенным образом*. Несмотря на то что зачастую бессмысленный труд появляется не на пустом месте и на самом деле может быть полезен тем или иным лицам, многие авторы не останавливаются на признании его достоинств, но критически высказываются по поводу макроконтекста, в котором определенные результаты могут быть достигнуты только созданием по большей части бесполезных рабочих мест или переходом на запутывающий и пустотелый язык корпоративных лозунгов. Подобной логики придерживается Дэвид Гребер в своей книге о бредовых работах (Гребер, 2021). Схожим образом такие понятия, как «устойчивость», рассматриваются исследователями одновременно как организационные инновации и как примеры организационного бреда (*organizational bullshit*), которые способствуют деполитизации проблем в условиях неолиберального общества (du Plessis, Vandeskog, 2020: 10). Таким образом, в исследованиях бессмысленного труда пересмотру или, по крайней мере, критической и рефлексивной оценке подлежит вся система трудовых отношений.

Во многом критический потенциал подобных исследований базируется на том, что труд, оцениваемый самим работником как бесполезный, ведет к росту фрустрации, неудовлетворенности жизнью и в принципе наносит большой психологический вред тому, кто им занимается (Гребер, 2021: 115). Так, К. Мерфи и Дж. Крейнер пишут о том, что прежние исследования профессиональной идентичности были сосредоточены на том, как необходимость собственной работы доказывается *другим*, но они не освещали тот факт, что в первую очередь человек должен доказать *самому себе*, что его работа необходима, востребована и уместна (Murphy, Kreiner, 2020: 4). Исследования, посвященные феномену бюрократии и концепции отчуждения, утверждают, что оправдание своей деятельности зачастую является не самой легкой задачей, так как во многих аспектах современный труд лишен своей значимости, творческой составляющей и не способен принести удовольствие сотрудникам. Разнообразии задействованных в процессе работы навыков, целостность и важность выполняемых задач, а также самостоятельность в принятии решений в бюрократических условиях заменяется однообразной, монотонной, не требующей какой-либо квалификации работой и огромным количеством формальных требований (Matheson, 2007: 244, 246). Сами сотрудники при этом отмечают, что они не понимают, какое влияние их труд оказывает на деятельность всей организации (Ibid.: 245). Подобные ощущения находят свое выражение в негласном требовании работать меньше, но лучше, которое, однако, навряд ли осуществимо в современном, постиндустриальном, неолиберальном обществе (Shirk, 2022: 17). Принятые в нем концепции работы и рабочего времени движутся в противоположном направлении: вместо сокращения рабочего дня и возможности заниматься не относящимися к работе делами в оставшееся время понятие работы расширяется и начинает полностью захватывать жизнь и личность чело-

века (Ibid.: 8; Glaser, 2014: 87). Сотрудникам предлагается самореализовываться и выстраивать свою субъектность *на* работе, а не *вне* ее, хотя подобная идентификация может сопровождаться чувством ненадежности, депрессией и истощением (Catlaw, Marshall, 2018: 3). Сам процесс работы рассматривается как безусловное благо, а создание бесконечных рабочих мест — как необходимое условие экономического роста и социального благополучия (Glaser, 2014: 84).

Сопоставляя исследования, посвященные субъективной неудовлетворенности сотрудников, и ключевые тезисы институциональной теории и культурно-функционального подхода в анализе бессмысленного труда, можно отметить две противоположные тенденции. *Со стороны организаций* — стремление создавать церемониальные рабочие места, подтверждающие легитимность организации в определенном организационном поле (Meyer, Rowan, 1977) и обеспечивающие ей институциональный изоморфизм, то есть сходство с другими организациями (DiMaggio, Powell, 1983). При этом с увеличением штата сотрудников, занимающих подобные должности, будет увеличиваться риск того, что их обязанности будут становиться все более дробными и частными (Matheson, 2007: 251). *В свою очередь, сотрудники* будут чувствовать все большую неудовлетворенность из-за необходимости выполнять элементарную, одинаковую работу, лишенную какой-либо содержательной значимости и необходимую лишь для демонстрации ее наличия в организации<sup>5</sup>. С ростом специализации сотрудникам будет все сложнее убедить себя в том, что то, чем они занимаются на протяжении 8-часового рабочего дня, имеет какой-либо смысл (Ibid.: 251). Таким образом, исследования бессмысленного труда ставят перед институциональной теорией вопрос: когда институциональных требований становится недостаточно для того, чтобы оправдать такое количество бесполезных рабочих мест, обязанностей и документов?

Что еще может взять институционализм у исследований бессмысленного труда? Институциональные исследования организаций в значимой степени завязаны на понятии *организационного поля* как своеобразного аналога референтной группы для организаций. Организационное поле составляют организации, которые опираются на общую смысловую систему и чаще взаимодействуют друг с другом, нежели с акторами вне поля (Scott, 2014: 56). Таким образом, деятельность организации всегда мыслится и понимается в контексте схожих с ней структур. Несмотря на то что со временем понятие организационного поля трансформировалось: стало более проницаемым, нестабильным, отзывчивым к изменениям, индивидуальной агентности и динамике распределения власти

---

5. В некоторых институциональных работах критически осмысливается понимание расщепления как притворства (Voxenbaum, Jonsson, 2017: 13). Нежелание сотрудников рассматривать себя как сугубо церемониальную составляющую организации и их желание полноценно выполнять свою работу может приводить к тому, что институциональные правила будут носить не только формальный характер, но и содержательно влиять на процесс работы в организациях (Scott, 2014). Однако вопрос о том, насколько при этом будет усложняться структура организации и насколько остальные сотрудники организации будут приветствовать подобные нововведения, требует дальнейших исследований.

(Wooten, Hoffman, 2017: 6), оно все так же подразумевало выделение определенных сфер деятельности из всего макроконтраста труда. Напротив, исследования бессмысленного труда обращаются к тенденциям, описывающим то, что происходит между-полями в условиях глобализованного рынка. Укрупнение организационного поля до масштабов всего корпоративного сектора порождает новое требование: организациям необходимо вырабатывать универсальные критерии для сравнения своей деятельности со всеми игроками на рынке, что подразумевает создание настолько же универсального языка. В данном ключе многими авторами анализируется феномен организационного бреда (*organizational bullshit*) — пустой и вводящей в заблуждения коммуникации в организационном контексте (Spicer, 2020: 4). Руководство и менеджеры компаний могут использовать организационный бред для того, чтобы создавать для себя положительный образ, мотивировать сотрудников или привлекать акционеров в условиях увеличивающейся неопределенности и нестабильности (Spicer, 2013: 662; Christensen, Kärreman, Rasche, 2019: 9). Несмотря на предположения многих исследователей о том, что организационный бред будет распространен лишь в определенных трудовых сферах (Spicer, 2020: 9; Christensen, Kärreman, Rasche, 2019: 3), его можно обнаружить практически везде, даже в самых неожиданных местах (например, в нефтяных компаниях; du Plessis, Vandeskog, 2020). Это делает организационный бред глобальным феноменом, циркулирующим в организациях, включенных в самые разные организационные поля.

Лейтмотив глобальной организационной неопределенности (*uncertainty*) раскрывается в еще одном направлении, близком к институциональной теории, — французском прагматизме, также называемом «экономикой конвенций» (Boltanski, Thévenot, 1991; в качестве примеров теоретических пересечений французского прагматизма и институционализма см.: Brandl et al., 2014; Voxelbaum, 2014). Экономика конвенций опирается на идею того, что существуют разные *порядки ценности* (*orders of worth*), то есть принципы оценки вещей и событий. В условиях неопределенности — неизвестности, которую нельзя измерить — выиграет тот, кто будет способен одновременно прибегать к множеству порядков ценности и пользоваться тем, что дает их наложение друг на друга (Stark, 2000: 4). В данном случае успешное предпринимательство будет основано на возможности эксплуатировать двусмысленность ситуации, а организациям будет выгодно существовать в форме *гетерархий* — образований, характеризующихся меньшей иерархичностью и сосуществованием множества принципов оценки (Ibid.: 5). Мы можем предположить, что распространение неоднозначных и практически полых формулировок, свойственных для организационного бреда, будет являться прямым следствием желания организаций одновременно оседлать множество порядков ценности. Таким образом, исследования бессмысленного труда и экономика конвенций уведут институциональную теорию от идеи соответствия организации требованиям конкретного организационного поля. И хотя с самого начала институционализм не предполагал того, что данные требования будут иметь последовательный и со-

гласованный характер (см. ранее про понятие расцепления; Voxelbaum, Jonsson, 2017: 4), на их место встает намеренное желание организаций существовать между-полями и уклоняться от полноценного выполнения всех институциональных правил.

### **Бредовая работа и рационализированные мифы: параллели и несоответствия**

Для иллюстрации высказанных мною ранее идей в данном разделе я проанализирую существующие параллели и расхождения между работой Мейера и Роуэна о рационализированных мифах (Meier, Rowan, 1977) и книгой Дэвида Гребера «Бредовая работа: Трактат о распространении бессмысленного труда» (Гребер, 2021). Проблематика книг совпадает: почему существуют и никуда не исчезают рабочие места и организационные процессы, которые никак не влияют на эффективное производство товаров и оказание услуг, а чаще всего даже нарушают капиталистический принцип минимакс — больше выгоды на меньшие издержки? Интересно, что книга Гребера «начинается» там, где «заканчивается» работа Мейера и Роуэна. Последняя вышла в 1977 году, а начало менеджериального феодализма, породившего огромное количество фиктивных рабочих мест, Гребер отсчитывает с 1970-х, когда произошло слияние финансового сектора и руководящих классов (Гребер, 2021: 269). Можно предположить, что описанные Гребером феномены являются закономерным продолжением того, что Мейер и Роуэн застали на стадии развития. Для обоснования этой догадки я приведу несколько аргументов.

В своей книге Гребер говорит о том, что наличие множества рабочих мест, никак не влияющих на процесс производства, кажется аномальным уже потому, что оно противоречит рыночной логике и заставляет капиталистов нести убытки (Там же: 19). Однако, замечая общее несовершенство модели полной рыночной регуляции (которая зачастую не оправдывает себя на практике), он вводит еще один критерий — его можно назвать моральным — людям некомфортно на той работе, которую они считают бессмысленной или даже приносящей вред (Там же: 43). Как уже упоминалось ранее, идея субъективной неудовлетворенности является ключевой для всего поля исследований бессмысленного труда. Более того, по мнению Гребера, бредовая работа перераспределяет денежный капитал в сторону и так обеспеченных людей, переворачивая финансовую пирамиду с ног на голову: люди на самых необходимых работах получают меньше всего денег, люди, выполняющие бесполезную работу, зарабатывают в разы больше (Там же: 250, 293). В целях экономии ресурсов внимания читателей я кратко резюмирую содержание книги тем, что Гребер приписывает подобной ситуации разные причины на индивидуальном, социально-структурном и культурно-политическом уровне: от теологической идеи искупления трудом и обратной зависимости между удовольствием от работы и зарплатой, до разрастания сектора финансовых операций. Однако

лейтмотивом книги служат две идеи: 1) будто все бредовые рабочие места изначально создаются как нечто совершенно бессмысленное, 2) что это происходит потому, что такое положение удачно совпадает с культурной средой современных обществ, а также приносит выгоду людям, находящимся на вершине перераспределительной цепи, то есть руководству корпораций.

Тут можно впервые задуматься об идее Мейера и Роуэна: вероятно, бредовая работа не всегда была бредовой, так как она могла выполнять функции легитимации компании в ее институциональной среде. «Бредовая» (теперь уже в кавычках) работа может являться следствием рационализированного мифа. Мейер и Роуэн видят истоки подобных мифов в усложнении сетей отношений, в коллективной организации среды через юридическо-правовой аппарат, но греберовской логике подходит третья причина — стремление организаций, а соответственно, и их руководства, к лидерству (Мейер и др., 2011: 51). Если организации стремятся к рационализации и подотчетности в мире, где эти понятия являются синонимами эффективности, то в гонке может победить тот, кто предлагает большее количество отчитывающихся подразделений, контролирующих корпорацию изнутри инстанций и сотрудников, чьи должности созданы для удовлетворения институциональных требований. А поскольку технические и производственные должности не будут отвечать этим требованиям, то будет увеличиваться пул сотрудников, работающих с информацией — тот самый сектор, в котором Гребер видит наибольший прирост бредовости. Помимо этого, организации будут стремиться институционально закрепить свои нововведения для того, чтобы стать их лидирующими обладателями. Здесь же Мейер и Роуэн приводят в пример школы:

«Школьные администраторы, которые разрабатывают новые учебные планы и учебные программы, стремятся закрепить легитимность этих инноваций в теории образования и требованиях, выдвигаемых государством. Если им это удастся, новые процедуры могут быть закреплены в качестве требований власти или по крайней мере в качестве удовлетворительных решений» (Мейер и др., 2011: 52)<sup>6</sup>.

Подобный процесс в администрации школ очень похож на укрупнение административного аппарата в университетах, о котором пишет Гребер (Гребер, 2021: 233). И здесь же мы можем представить себе следующий цикл: 1) корпорация будет нанимать новых сотрудников для того, чтобы институционально доказать свой рост и развитие (больше новых сотрудников = больше новых целей и амбиций), 2) сотрудники для легитимации собственной деятельности и деятельности своей организации будут пытаться произвести новые институциональные правила, 3) если предположить, что эти правила закрепляются, теперь и другие организации будут вынуждены подстраиваться под них и плодить схожие рабочие

6. Приведенные мною цитаты взяты из перевода И. С. Чирикова под ред. В. В. Радаева, Г. Б. Юдина, опубликованном в журнале «Экономическая социология» (2011).

места. «Бредовые» рабочие места с их бесконечными отчетами также позволяют рационально объяснить то, почему организация действовала определенным образом. Хотя и прибегать к ним будут, скорее всего, только в крайних случаях из-за доминирования неформальных отношений, о которых Мейер и Роуэн пишут далее в тексте. То, что в свою очередь может дать институциональной теории работа Гребера, это вопрос меры: насколько на каждом новом шаге будет оправданно разрастание легитимирующего институционального аппарата и когда затраты на институциональный изоморфизм и привилегии превысят допустимый порог? Кажется, что Мейер и Роуэн писали свою статью в период, когда требования постиндустриального мира в плане институционализации были достаточно малы, к моменту же написания книги Гребером они уже вышли из-под контроля. Сложность сетей отношений, разделения труда и технологий производства достигла такого масштаба, что пропорциональный и стабилизирующий ее институциональный аппарат начал перетягивать на себя одеяло.

Конечно, учитывая лейтмотив противопоставления технической эффективности и институционального церемониала, нельзя не сказать, что Мейер и Роуэн прекрасно замечали расхождения между институциональными требованиями и тем, что приносит материальную выгоду организациям. Здесь вступает в силу тезис о механизмах преодоления подобных разногласий: расщеплении, логике добросовестности и церемониальности процедур оценки. Мейер и Роуэн говорят о том, что:

«Эффективная нейтрализация неопределенности и поддержание уверенности возможны, только если люди считают, что все действуют добросовестно» (Мейер и др., 2011: 61).

В их статье представляется само собой разумеющимся, что формальная структура организации расщепляется с неформальной. Сами сотрудники понимают необходимость этого шага, вызванного тем, что реальные параметры эффективности всегда меняются, не поспевая за формальностями, и соглашаются «действовать на передовой», то есть обеспечивать добросовестное функционирование организации через систему неформальных взаимодействий. Она нигде не закреплена, но работает через представления о собственном профессионализме, желании быть довольным своей работой и постоянных попытках компаний напомнить о преданности и удовлетворенности сотрудников (Там же: 62). Гребер не соглашается с этим утверждением, отмечая, что потребность людей в осмысленном и качественном труде остается, но корпорации уже не могут убедить их в том, что их нынешняя работа такова, если она бредовая (Гребер, 2021: 43). Можно предположить, что причина этого в том, что в капиталистической культуре открыто заявляется идеал технической рациональности (той самой эффективности, о которой говорят Мейер и Роуэн). Кроме него существуют

моральные основания труда, реализуемые, например, в творческой работе или работе с детьми. Поскольку цель работы, направленной на институциональный изоморфизм и поддержание легитимности, нигде открыто не постулируется, иначе это бы разрушило сам процесс легитимации, получается, что она не подходит ни под одно из этих оснований. С укрупнением институционального аппарата люди начинают это замечать и отказываются быть средством для институциональной стабильности (Scott, 2014), так как этому противостоит вся эксплицитная ценностная структура капиталистических обществ. Итогом нарастающего напряжения при попытке убедить работников в том, что их действия полезны и технически рациональны, хотя это не всегда так, может быть тирания и бессмысленный контроль той деятельности, которая изначально создавалась лишь для подчеркивания институциональной легитимности. Гребер пишет о том, что бредовость работы в данном случае будет компенсироваться тем, что за ней будут пристально следить такие же бредовые сотрудники, стремящиеся хоть как-то оправдать свои походы на работу (Гребер, 2021: 177).

Более того, если фирмы стремятся к церемониальности и фиктивности проверок собственной деятельности (так как она не соответствует формально заявленной структуре), но требования по сертификации и аттестации профессионалов или государственные службы оценки все же существуют, так как необходимость в них закреплена институционально, то люди, работающие в данных органах оценки, будут прекрасно понимать, что их деятельность носит крайне искусственный и никому не нужный характер. Это огромный источник кадров, которые только и делают, что ставят формальные штампы и пишут такие же формальные документы.

## **Заключение**

В данной статье были описаны две исследовательские области, с разных сторон подходящие к анализу проблемы неэффективных и бесполезных действий в организациях: организационный институционализм и исследования бессмысленного труда. Работы, посвященные бессмысленному труду, развивают две идеи, которых недостает институциональной теории. Первой из них является эксплицитная критика существующих трудовых и организационных отношений, основывающаяся на аргументе о субъективной неудовлетворенности. Второй — описание организационных тенденций к глобализации и интеграции, выражающаяся в желании организаций одновременно быть всем и ничем: существовать между-полями, уклоняться от полноценного соответствия каким-либо институциональным правилам и говорить на эфемерном языке организационного бреда. Включение данных аспектов в поле зрения институциональной теории позволит институционализму уйти от чрезмерно нормализующей оптики стабильности, легитимности и функциональности и по-новому взглянуть на жизнь организаций в постиндустриальную эпоху.

## Литература

- Гребер Д.* (2021). Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда/Пер. с англ. А. Арамяна, К. Митрошенкова. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Мейер Д. и др.* (2011). Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Экономическая социология. Т. 12. № 1. С. 43–67.
- Alvesson M., Jonsson A.* (2022). Organizational Dischronization: On Meaning and Meaninglessness, Sensemaking and Nonsensemaking // Journal of Management Studies. Vol. 59. № 3. P. 724–754.
- Alvesson M., Kärreman D.* (2007). Unraveling HRM: Identity, Ceremony, and Control in a Management Consulting Firm // Organization Science. Vol. 18. № 4. P. 711–723.
- Alvesson M., Spicer A.* (2012). A Stupidity-Based Theory of Organizations: A Stupidity-Based Theory of Organizations // Journal of Management Studies. Vol. 49. № 7. P. 1194–1220.
- Azevedo G.* (2020). Does Organizational Nonsense Make Sense? Laughing and Learning From French Corporate Cultures // Journal of Management Inquiry. Vol. 29. № 4. P. 385–403.
- Azevedo G.* (2022). Into the realm of organizational folly: A poem, a review, and a typology of organizational stupidity // Management Learning. P. 135050762110662.
- Bitektine A.* (2011). Toward a Theory of Social Judgments of Organizations: The Case of Legitimacy, Reputation, and Status // AMR. Vol. 36. № 1. P. 151–179.
- Boxenbaum E.* (2014). Toward a Situated Stance in Organizational Institutionalism: Contributions from French Pragmatist Sociology Theory // Journal of Management Inquiry. Vol. 23. № 3. P. 319–323.
- Boxenbaum E., Jonsson S.* (2017). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges // The Sage handbook of organizational institutionalism. 2nd edition. New Delhi: SAGE. P. 79–104.
- Brandl J. et al.* (2014). Why French Pragmatism Matters to Organizational Institutionalism // Journal of Management Inquiry. Vol. 23. № 3. P. 314–318.
- Christensen L. T., Kärreman D., Rasche A.* (2019). Bullshit and Organization Studies // Organization Studies. Vol. 40. № 10. P. 1587–1600.
- DiMaggio P. J., Powell W. W.* (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields // American Sociological Review. Vol. 48. № 2. P. 147–160.
- Du Plessis E. M., Vandeskog B.* (2020). Other stories of resilient safety management in the Norwegian offshore sector: Resilience engineering, bullshit and the de-politicization of danger // Scandinavian Journal of Management. Vol. 36. № 1. P. 101096.
- Eisenberg E. M.* (1984). Ambiguity as strategy in organizational communication // Communication Monographs. Vol. 51. № 3. P. 227–242.
- Greenwood R. et al.* (2017). The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism. New Delhi: SAGE.

- Ingram P., Clay K.* (2000). The Choice-within-Constraints New Institutionalism and Implications for Sociology // *Annual Review of Sociology*. Vol. 26. P. 525–546.
- Kostova T., Nell P. C., Hoenen A. K.* (2018). Understanding Agency Problems in Headquarters-Subsidiary Relationships in Multinational Corporations: A Contextualized Model // *Journal of Management*. Vol. 44. № 7. P. 2611–2637.
- March J. G., Simon H. A.* (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Matheson C.* (2007). In Praise of Bureaucracy? A Dissent From Australia // *Administration & Society*. Vol. 39. № 2. P. 233–261.
- McCarthy I. P. et al.* (2020). Confronting indifference toward truth: Dealing with workplace bullshit // *Business Horizons*. Vol. 63. № 3. P. 253–263.
- Meyer J., Rowan B.* (1987). The Structure of Educational Organizations // *Schools and society: A sociological approach to education*. Los Angeles: SAGE. P. 217–225.
- Meyer J. W., Rowan B.* (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony // *American Journal of Sociology*. Vol. 83. № 2. P. 340–363.
- Murphy C., Kreiner G. E.* (2020). Occupational boundary play: Crafting a sense of identity legitimacy in an emerging occupation // *Journal of Organ Behavior*. Vol. 41. № 9. P. 871–894.
- Palmer D.* (2017). Institutions, Institutional Theory and Organizational Wrongdoing // *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. New Delhi: SAGE. P. 737–758.
- Phan P. H., Wood G.* (2020). Doomsday Scenarios (or the Black Swan Excuse for Unpreparedness) // *AMP*. Vol. 34. № 4. P. 425–433.
- Powell W. W., Bromley P.* (2015). New Institutionalism in the Analysis of Complex Organizations // *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Amsterdam: Elsevier. P. 764–769.
- Schaefer S. M.* (2019). Wilful Managerial Ignorance, Symbolic Work and Decoupling: A Socio-Phenomenological Study of ‘Managing Creativity’ // *Organization Studies*. Vol. 40. № 9. P. 1387–1407.
- Scott W. R.* (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. Los Angeles London New Delhi Singapore Washington DC: SAGE Publications.
- Sebora T. C., Kesner I. F.* (1996). The CEO Selection Decision Process: Bounded Rationality and Decision Component Ordering // *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis*. Vol. 5. № 3. P. 183–194.
- Selwyn N.* (2016). Minding our language: why education and technology is full of bullshit ... and what might be done about it // *Learning, Media and Technology*. Vol. 41. № 3. P. 437–443.
- Selznick P.* (1996). Institutionalism «Old» and «New» // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 41. № 2. P. 270–277.
- Selznick P.* (2011). *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. New Orleans: Quid Pro Books.
- Shirk J.* (2022). From Bureaucratic Discipline to Self-Actualization: Using Marx and Foucault to Critique the Demand for Better Work Rather Than Less Work // *Administration & Society*. P. 009539972110690.

- Siltaoja M. E. et al.* (2018). Aspirations, Bullshit, Grandiosity, and Post-truths: Jargon in Organizational Life // *Proceedings*. Vol. 2018. № 1. P. 13122.
- Spicer A.* (2013). Shooting the shit: the role of bullshit in organisations // *M@n@gement*. Vol. 16. № 5. P. 653.
- Spicer A.* (2020). Playing the Bullshit Game: How Empty and Misleading Communication Takes Over Organizations // *Organization Theory*. Vol. 1. № 2. P. 263178772092970.
- Turco C.* (2012). Difficult Decoupling: Employee Resistance to the Commercialization of Personal Settings // *American Journal of Sociology*. Vol. 118. № 2. P. 380–419.
- Westphal J. D., Zajac E. J.* (2001). Decoupling Policy from Practice: The Case of Stock Repurchase Programs // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 46. № 2. P. 202–228.
- Wooten M., Hoffman A. J.* (2017). Organizational Fields: Past, Present and Future // *The Sage handbook of organizational institutionalism*. P. 55–74.
- Zucker L. G.* (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence // *American Sociological Review*. Vol. 42. № 5. P. 726–743.

## Pointless labor, bullshit jobs, and organizational absurdity: new directions for institutional theory

*Daria A. Nikitina*

Graduate student, Sociology department, European University at Saint-Petersburg  
Address: Gagarinskaya str., 6/1, Saint-Petersburg, Russian Federation, 191187  
E-mail: Nikitina.daria2@gmail.com

This essay is dedicated to the synthesis of two strands in the field of organizational studies, those of institutional theory and the study of meaningless labor. Institutional theory was one of the first to turn its attention to the inconsistent and ineffective actions performed within the organization, offering a conceptual apparatus for their analysis. Such phenomena, according to the institutional point of view, actually performed a certain function, allowing organizations to match the requirements of their institutional environment. However, over time, corporate reality became increasingly filled with labor which seemed meaningless and useless even to those who participate in it. Hence, institutionalism lost its explanatory power. Formed almost in parallel, the study of meaningless labor has analyzed these trends in the spread of stupidity, bullshit, and absurdity in modern organizations on alternative theoretical grounds. In this paper, I describe aspects that institutional theory can borrow from the study of meaningless labor, that is, the attention to personal dissatisfaction and the intentional organizational avoidance of any institutional rules.

**Keywords:** organizations, institutionalism, institutional theory, meaningless labor, bullshit jobs, organizational stupidity

### References

- Alvesson M., Jonsson A. (2022) Organizational Dischronization: On Meaning and Meaninglessness, Sensemaking and Nonsensemaking. *Journal of Management Studies*, vol. 59, no 3, pp. 724–754.
- Alvesson M., Kärreman D. (2007) Unraveling HRM: Identity, Ceremony, and Control in a Management Consulting Firm. *Organization Science*, vol. 18, no 4, pp. 711–723.

- Alvesson M., Spicer A. (2012) A Stupidity-Based Theory of Organizations: A Stupidity-Based Theory of Organizations. *Journal of Management Studies*, vol. 49, no 7, pp. 1194–1220.
- Azevedo G. (2020) Does Organizational Nonsense Make Sense? Laughing and Learning From French Corporate Cultures. *Journal of Management Inquiry*, vol. 29, no 4, pp. 385–403.
- Azevedo G. (2022) Into the realm of organizational folly: A poem, a review, and a typology of organizational stupidity. *Management Learning*, pp. 135050762110662.
- Bitektine A. (2011) Toward a Theory of Social Judgments of Organizations: The Case of Legitimacy, Reputation, and Status. *AMR*, vol. 36, no 1, pp. 151–179.
- Boxenbaum E. (2014) Toward a Situated Stance in Organizational Institutionalism: Contributions From French Pragmatist Sociology Theory. *Journal of Management Inquiry*, vol. 23, no 3, pp. 319–323.
- Boxenbaum E., Jonsson S. (2017) Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. *The Sage handbook of organizational institutionalism* (ed. R. Greenwood et. al), SAGE, 2nd edition, pp. 79–104.
- Brandl J. et al. (2014) Why French Pragmatism Matters to Organizational Institutionalism. *Journal of Management Inquiry*, vol. 23, no 3, pp. 314–318.
- Christensen L.T., Kärreman D., Rasche A. (2019) Bullshit and Organization Studies. *Organization Studies*, vol. 40, no 10, pp. 1587–1600.
- DiMaggio P.J., Powell W.W. (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, vol. 48, no 2, pp. 147–160.
- Du Plessis E.M., Vandeskog B. (2020) Other stories of resilient safety management in the Norwegian offshore sector: Resilience engineering, bullshit and the de-politicization of danger. *Scandinavian Journal of Management*, vol. 36, no 1, pp. 101096.
- Eisenberg E.M. (1984) Ambiguity as strategy in organizational communication. *Communication Monographs*, vol. 51, no 3, pp. 227–242.
- Greber D. (2021) *Bredovaya rabota. Traktat o rasprostraneni besmyslennogo truda / Per. s angl.* Armena Aramyana, Konstantina Mitroshenkova, Moscow: Ad Marginem Press.
- Greenwood R. et al. (2017) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, New Delhi: SAGE.
- Ingram P., Clay K. (2000) The Choice-within-Constraints New Institutionalism and Implications for Sociology. *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 525–546.
- Kostova T., Nell P.C., Hoenen A.K. (2018) Understanding Agency Problems in Headquarters-Subsidiary Relationships in Multinational Corporations: A Contextualized Model. *Journal of Management*, vol. 44, no 7, pp. 2611–2637.
- March J.G., Simon H.A. (1958) *Organizations*, New York: Wiley.
- Matheson C. (2007) In Praise of Bureaucracy? A Dissent From Australia. *Administration & Society*, vol. 39, no 2, pp. 233–261.
- McCarthy I.P. et al. (2020) Confronting indifference toward truth: Dealing with workplace bullshit. *Business Horizons*, vol. 63, no 3, pp. 253–263.
- Mejer D. et al. (2011) Institucionalizirovannye organizacii: formal'naya struktura kak mif i ceremonial. *Ekonomicheskaya sociologiya*, vol. 12, no 1, pp. 43–67.
- Meyer J., Rowan B. (1987) The Structure of Educational Organizations. *Schools and society: A sociological approach to education*. Los Angeles: SAGE, pp. 217–225.
- Meyer J.W., Rowan B. (1977) Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, vol. 83, no 2, pp. 340–363.
- Murphy C., Kreiner G.E. (2020) Occupational boundary play: Crafting a sense of identity legitimacy in an emerging occupation. *Journal of Organ Behavior*, vol. 41, no 9, pp. 871–894.
- Palmer D. (2017) Institutions, Institutional Theory and Organizational Wrongdoing. *The Sage handbook of organizational institutionalism* (ed. R. Greenwood et. al), SAGE, 2nd edition, pp. 737–758.
- Phan P.H., Wood G. (2020) Doomsday Scenarios (or the Black Swan Excuse for Unpreparedness). *AMP*, vol. 34, no 4, pp. 425–433.
- Powell W.W., Bromley P. (2015) New Institutionalism in the Analysis of Complex Organizations. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Elsevier, pp. 764–769.

- Schaefer S.M. (2019) Wilful Managerial Ignorance, Symbolic Work and Decoupling: A Socio-Phenomenological Study of 'Managing Creativity'. *Organization Studies*, vol. 40, no 9, pp. 1387–1407.
- Scott W.R. (2014) *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*, Los Angeles London New Delhi Singapore Washington DC: SAGE Publications
- Sebora T.C., Kesner I.F. (1996) The CEO Selection Decision Process: Bounded Rationality and Decision Component Ordering. *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis*, vol. 5, no 3, pp. 183–194.
- Selwyn N. (2016) Minding our language: why education and technology is full of bullshit ... and what might be done about it. *Learning, Media and Technology*, vol. 41, no 3, pp. 437–443.
- Selznick P. (1996) Institutionalism «Old» and «New». *Administrative Science Quarterly*, vol. 41, no 2, pp. 270–277.
- Selznick P. (2011) *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*, New Orleans: Quid Pro Books.
- Shirk J. (2022) From Bureaucratic Discipline to Self-Actualization: Using Marx and Foucault to Critique the Demand for Better Work Rather Than Less Work. *Administration & Society*, pp. 009539972110690.
- Siltaoja M.E. et al. (2018) Aspirations, Bullshit, Grandiosity, and Post-truths: Jargon in Organizational Life. *Proceedings*, vol. 2018, no 1, pp. 13122.
- Spicer A. (2013) Shooting the shit: the role of bullshit in organisations. *M@n@gement*, vol. 16, no 5, pp. 653.
- Spicer A. (2020) Playing the Bullshit Game: How Empty and Misleading Communication Takes Over Organizations. *Organization Theory*, vol. 1, no 2, pp. 263178772092970.
- Turco C. (2012) Difficult Decoupling: Employee Resistance to the Commercialization of Personal Settings. *American Journal of Sociology*, vol. 118, no 2, pp. 380–419.
- Westphal J.D., Zajac E.J. (2001) Decoupling Policy from Practice: The Case of Stock Repurchase Programs. *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, no 2, pp. 202–228.
- Wooten M., Hoffman A.J. (2017) Organizational Fields: Past, Present and Future. *The Sage handbook of organizational institutionalism* (ed. R. Greenwood et. al), SAGE, 2nd edition, pp. 55-74.
- Zucker L.G. (1977) The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, vol. 42, no 5, pp. 726–743.