

UMA INTRODUÇÃO À TEORIA INSTITUCIONAL DO PONTO DE VISTA SOCIOLÓGICO

UNDERSTANDING INSTITUTIONAL THEORY FROM A SOCIOLOGICAL POINT OF VIEW: A TEXT FOR BEGINNERS

Karine Francisconi CHAERKI¹
Gutemberg RIBEIRO²
Jane Mendes FERREIRA³

Recebido em: 19/06/2019

Aceito em: 22/11/2019

Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v27i1.48409>

RESUMO

O presente ensaio teórico tem por objetivo elucidar os elementos essenciais, níveis de análise e possibilidades de estudos que o institucionalismo organizacional traz aos estudos das organizações a despeito de sua tradição teórica. Para tanto, descrevem-se as variáveis-padrão da respectiva teoria, como conceito de instituição; agência situada; processo de institucionalização; conceito de legitimidade; grau de isomorfismo; noção de campo organizacional; conceito de organização; mudança institucional; empreendedorismo institucional; e lógicas institucionais. Em segundo lugar, pretende-se revelar propagações e incorporações de ideais e práticas institucionais. Para alcançar tais objetivos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, por meio da qual foram coletados artigos nacionais e internacionais, publicados no período de 2010 a 2019, que abordaram a perspectiva institucional de análise. Ao todo foram utilizados 281 artigos que possibilitaram compreender os elementos essenciais considerados para o presente estudo. Por fim, presumiu-se um panorama geral do que vem sendo estudado na área.

Palavras-chave: Institucionalismo organizacional. Campo organizacional. Agência situada. Empreendedorismo institucional. Lógicas institucionais.

¹ Professora da Universidade Positivo (UP).

² Professor do Instituto Federal do Paraná (IFPR).

³ Professora da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

ABSTRACT

This theoretical essay aims to elucidate the essential elements, levels of analysis and possibilities of studies that the organizational institutionalism brings to the studies of organizations despite its theoretical tradition. To this end, the standard variables of the respective theory are described, such as the concept of institution; situated agency; process of institutionalization; concept of legitimacy; degrees of isomorphism; notion of organizational field; concept of organization; institutional change; institutional entrepreneurship; and institutional logics. Secondly, it is intended to reveal enactment and embeddedness of institutional ideals and practices. To achieve these objectives, a scope review was conducted, through which were collected national and international articles, published in the period from 2010 to 2019, which addressed the institutional perspective of analysis. In all, 282 articles were used to enable understanding the essential elements considered for this study. In addition it was possible to providing a general overview of what is being studied in the area.

Key Words: Organizational Institutionalism. Organizational field. Situated agency. Institutional entrepreneurship. Institutional logics.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este ensaio teórico tem como objetivo tornar claras possibilidades e novos caminhos para a teoria institucional.

Na administração em que o imperativo da objetividade domina a produção de conhecimento, o ensaio é importante recurso para ampliar a interdisciplinaridade e promover a construção de saberes por meio da relação intersubjetiva. Todavia, há dificuldades visíveis, devido à tendência totalitária em acreditar que o método científico é o único que pode levar à administração o verdadeiro conhecimento (MENEGETTI, 2011, p. 331).

Tem-se, neste ensaio, assim como em toda pesquisa social, a pretensão básica de comunicar novos conhecimentos inacessíveis aos interessados (GIDDENS, 2003). No Brasil, apesar de há muito ser estudada por diversos pesquisadores, em diversos campos do conhecimento, a teoria institucional mostra-se ainda com diversas possibilidades a contribuir com os estudos organizacionais, com proposições mais criativas, passíveis de aperfeiçoamentos pela confrontação de diversas teorias e campos de conhecimento (GUARIDO FILHO, 2008).

Acredita-se que uma teoria pode ser considerada incorreta em alguma parte e, mesmo assim, continuar sendo adotada, pois a ciência, de forma geral, e os estudos organizacionais, em particular, toleram certa ambiguidade (embora talvez não com satisfação). Entretanto, por mais que não se afirme uma teoria ser verdadeira, muitas vezes é preciso decidir o que é o melhor desta teoria para o presente contexto sendo estudado (KANTOWITZ; ROEDIGER III; ELMES, 2006).

Embora a teoria institucional tenha mostrado crescimento em quantidade de publicações, conforme comprovado por Francisconi (2008), com a morte em 2010 do seu maior disseminador no Brasil, o professor Clóvis Luiz Machado-da-Silva, estes estudos têm mostrado relativa queda. A pesquisa bibliográfica foi realizada neste estudo em quatro periódicos nacionais (RAC, RAE, O&S e BAR) que abordaram a perspectiva institucional, demonstra o número de artigos publicados na área, caindo de 13 para 9, respectivamente, no primeiro período analisado entre 2010 e 2014, e de 13 para 7 no segundo período, entre 2015 e 2019, conforme Gráfico 1.

No entanto, a teoria institucional, ao ser destacada do velho institucionalismo, aparece como uma abordagem possível para os estudos organizacionais, sendo necessário apenas esclarecer algumas questões que vêm sendo confundidas e disseminadas, além de mostrar novas possibilidades e combinações a essa perspectiva de análise para que sua legitimidade não se perca.

Além desta introdução, para alcançar o objetivo aqui proposto, este ensaio teórico apresenta inicialmente a delimitação do termo “teoria institucional” para o estudo do comportamento das organizações; uma discussão do conceito de instituição, com uma apreciação crítica da análise de artigos que abordam o tema, da mesma forma que se sugere um conceito padronizado. Apresenta-se ainda o conceito de agência como essencial no processo de criação e mudança de instituições. Sugere-se um conceito padrão de institucionalização demonstrando novas possibilidades de análise. Depois se apresenta o conceito de legitimidade como principal objetivo da institucionalização e uma discussão com relação à consequência do processo competitivo e institucional conhecido como isomorfismo, apresentando novas possibilidades de análise que dependem do nível de maturidade do campo. Também, apresenta-se o conceito de campo organizacional como central para o institucionalismo organizacional e conceitua-se organização, uma vez que seu conceito vem sendo negligenciado pelos estudos organizacionais. Para o institucionalismo organizacional tornar-se mais robusto, sugere-se teorizar mais sobre o tema mudança institucional e, conseqüentemente, sobre empreendedorismo institucional. Ademais, são apresentados novos elementos a este último tema. Para demonstrar que a perspectiva institucional permite ampliar ainda mais o nível de análise, aborda-se o conceito de lógicas institucionais e demonstra-se a possibilidade de se trabalhar com múltiplas lógicas institucionais para ajudar a compreender melhor a complexidade institucional da estrutura do campo organizacional. Por fim, por meio de um esquema procura-se sintetizar os avanços já alcançados pelo institucionalismo organizacional, demonstrando as possibilidades atuais de níveis de análise e elementos essenciais da abordagem.

2 A TEORIA INSTITUCIONAL: CONSIDERAÇÕES E POSSIBILIDADES

A primeira consideração a ser feita é delimitar o termo “teoria institucional” para o estudo do comportamento das organizações. Para isso, é preciso adotar o termo “institucionalismo organizacional”, que significa a aplicação da perspectiva institucional nos estudos das organizações (GREENWOOD; OLIVER; SAHLIN; SUDDABY, 2008). Isso se faz necessário a fim de procurar conciliar corretamente, quando possível, aspectos sociológicos amplamente estudados, com aspectos organizacionais de análise. Conforme enfatiza Baratter (2014, p. 33), “o foco do institucionalismo organizacional reside nas instituições e processos institucionais no nível do campo, no nível organizacional”, e mais recentemente no nível societal (THORNTON, 2004). Do mesmo modo, Guarido Filho (2008, p. 24) afirma que:

Nos estudos organizacionais, essa abordagem dá especial atenção a aspectos institucionais do ambiente, em composição com sua dimensão técnica, e suas implicações sobre a ação e comportamento organizacional, mas investigando também temas ligados à compreensão de processos de produção, manutenção e transformação de normas sociais, do relacionamento entre normas formais e informais, da mudança institucional e da influência de crenças culturais na ascensão de estruturas institucionais e formas organizacionais.

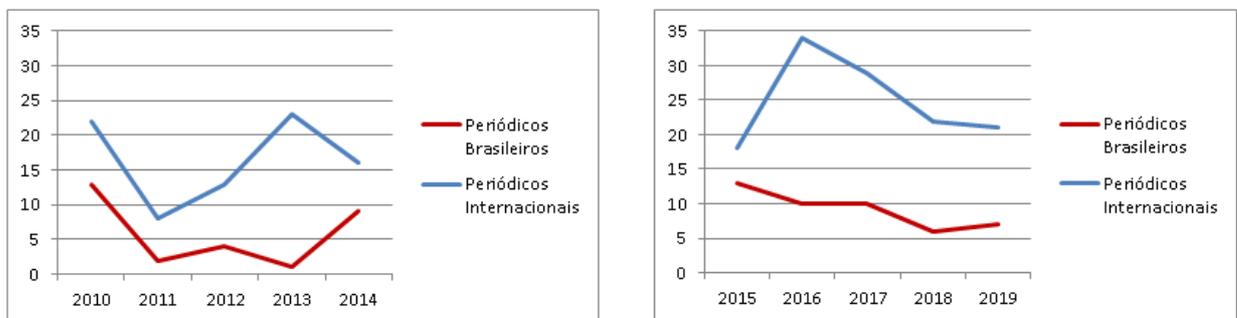
Também há de se distinguir teoria institucional de teoria neo-institucional. A perspectiva do institucionalismo é reconhecida como uma abordagem útil para analisar as organizações, identificando e explicando os principais valores e atores sociais que participam do campo

organizacional, compartilhando ou disputando recursos e poder para o alcance de seus objetivos (CARVALHO; VIEIRA, 2003). Já o neo-institucionalismo parte do pressuposto de que a organização da política e do ambiente social ocorre por meio das instituições (MARCH; OLSEN, 1984), tentando explicar o impacto das estruturas no comportamento e no desempenho econômico das organizações (HOSKISSON; HITT; JOHNSON; GROSSMAN, 2002; NORTH, 1990). Contudo, as instituições são, antes de tudo, produtos da atividade humana (DIMAGGIO; POWELL, 1991). Além disso, os sistemas formais agem somente por meio das pessoas (SELZNICK, 1996), sendo que os "atores e seus interesses são institucionalmente construídos" (DIMAGGIO; POWELL, 1991, p. 28). Esses sistemas podem ser vistos como traços de memórias, solidificadas em longo prazo, expressas por meio dos atores sociais (GIDDENS, 1984).

A pesquisa bibliográfica realizada em quatro periódicos nacionais (RAC, RAE, O&S e BAR) e em dois periódicos internacionais (*Organization Studies* e *Academy of Management*) que abordaram a perspectiva institucional, no período de 2010 a 2019, permitiu analisar um total de 281 artigos, sendo 75 nacionais e 206 artigos dos periódicos internacionais. No que tange às escolhas dos periódicos, optou-se por aqueles constantes no Qualis da área de Administração, com classificação A2 para os nacionais e A1 para os internacionais, por ser esta a maior classificação das revistas da área na época de elaboração deste artigo.

Verifica-se que, dentro da perspectiva institucional de análise, os periódicos brasileiros publicaram, em média, 7,5 artigos ao ano contra, em média, 20,6 artigos em periódicos internacionais. Isto demonstra que o Brasil tem possibilidades diversas de pesquisas para se chegar ao que vem sendo estudado internacionalmente.

GRÁFICO 1 ARTIGOS PUBLICADOS NA ÁREA DE TI



FONTE: Dados primários da pesquisa.

Para Scott (2016), as possibilidades essenciais que a teoria institucional traz são enfatizar os aspectos relacionais (forças culturais, cognitivas e normativas) do ambiente em vez de apenas reforçar os seus aspectos materiais (relações de dependência de poder, competição por recursos etc.). O que se faz necessário é realçar a interação entre os aspectos simbólicos e materiais. O autor também afirma que a teoria institucional permite retornar a algumas das ideias fundamentais da fundação das ciências sociais como os *insights* de Weber e Durkheim e demais teóricos dos anos 80 e 90.

Neste contexto, Scott (2016) salienta que a teoria institucional possui duas direções fundamentais: 1) enfatizar o *institutional work* (papel dos atores individuais influenciando a maneira como os sistemas institucionais são criados e mantidos historicamente). Para isto, o contexto brasileiro é um exemplo de terreno fértil para pesquisas efetivas sobre o sistema

público de saúde; plataformas de co-produção do serviço público; políticas anti-corrupção; recessão econômica; inovação tecnológica no agronegócio etc. (ZARPELON; BITTENCOURT; FACCIN e BALESTRIN, 2019). 2) Para Scott (2016), a segunda direção a ser tomada pela teoria institucional é ressaltar um nível acima do societal - o nível transnacional - onde novos sistemas de regras, normas, entendimentos e padrões são desenvolvidos, possibilitando graus de comparação entre países, diferentes regiões e tempos passado, presente e futuro na tentativa de explicar qual é a configuração particular de forças que se conecta naquele tempo e espaço. Por exemplo, o estudo de Do, Lyle e Walsh (2019) explica como membros de coletividades desenvolvem memórias compartilhadas de organizações extintas e se envolvem comportamentalmente com traços mnemônicos, moldando sua orientação emocional em relação ao passado e influenciando mudanças no papel de uma organização na construção de identidade de uma comunidade e na interpretação dos membros daquele ambiente.

Para Scott (2016), pensar comparativamente é considerar diferentes maneiras nas quais o sistema institucional opera e afeta as organizações, por meio de estudos mais prescritivos, pois o desafio de transformar o *institutional work* em uma ferramenta para conectar a teoria institucional à prática gerencial ainda permanece (ZARPELON et al., 2019).

2.1 INSTITUIÇÃO, INSTITUCIONALIZAÇÃO E AGÊNCIA

O conceito de instituição é central no institucionalismo organizacional, embora, muitas vezes, o conceito esteja intrínseco ao processo de institucionalização. Scott (2016) adverte para argumentos afirmando que qualquer prática sociocultural seja uma instituição, como, por exemplo, um aperto de mão. Na verdade, isto é uma prática cultural e não uma instituição. Outro exemplo, considerar o vinho como uma instituição, isto não é uma prática institucional, mas sim um produto. Exemplos de instituições são organizações, igreja, o Estado. Ainda, exemplos de práticas institucionais podem ser estudos sobre pobreza, gênero etc.

A pesquisa bibliográfica deste ensaio mostrou que, dos 21 artigos nacionais encontrados que abordaram a perspectiva institucional, apenas 2 artigos conceituaram o termo instituição. O conceito de instituição, para o institucionalismo organizacional, deve ser considerado no nível organizacional, de campo e também societal (GREENWOOD et al., 2008; THORNTON, 2004).

Como os atores organizacionais, em meio ao processo de construção do seu ambiente, recorrem às regras, normas e pressupostos que caracterizam dado setor ou campo organizacional em busca de legitimidade (SCOTT, 2001; SCOTT; MEYER, 1991; DIMAGGIO; POWELL, 1983; MEYER; ROWAN, 1977) instituição pode ser definida conforme os conceitos do Quadro 1.

Quadro 1 – Conceitos diversos de instituição

AUTORES	DEFINIÇÃO DE INSTITUIÇÃO	PALAVRAS-CHAVE
SCOTT, 2001	Estruturas sociais multifacetadas e duráveis, feita de elementos simbólicos, atividades sociais e recursos materiais. Estruturas sociais que atingiram um alto grau de resiliência e aceitação social, fornecendo significado coletivo para as ações particulares. Uma instituição é estrutura ou atividade cognitiva, normativa ou reguladora, que proporciona estabilidade e significado a um comportamento social. Instituições impõem restrições definindo limites legais, morais, e culturais que separam atividades legítimas de ilegítimas e também sustentam e autorizam atividades e atores. Instituições fornecem guias e recursos para agir bem como proibições e pressões sobre a ação.	Estrutura social (regras, recursos e elementos simbólicos) resiliente e aceita. Guias. Significado coletivo
GREENWOOD <i>et al</i> , 2008	Comportamento social repetitivo dado como certo, que é amparado por sistemas normativos e entendimentos cognitivos que dão sentido ao intercâmbio social que permitem a autorreprodução da ordem social.	Repetição dada como certa. Autorreprodução
DIMAGGIO e POWELL, 1991	Modelos de expectativas dadas como certas que constroem e constituem os caminhos nos quais soluções são procuradas. Portanto, as possíveis escolhas individuais e as suas preferências são alteradas ao serem entendidas dentro de <i>frameworks</i> culturais e históricos, nos quais os indivíduos estão imersos.	Modelos de expectativas dadas como certas
PECI, VIEIRA e CLEGG, 2006	É um tipo de convenção que assume o status de regra. Modelos de referência. As instituições regulam a imagem da realidade para os sujeitos que atuam e participam de certa sociedade. Essas interpretações tipificam atores e ações e circulam como saber comum de todos os sujeitos que participam dessa sociedade.	Regras. Modelos de referência. Saber comum
NORTH, 1990	São as regras do jogo que orientam uma sociedade, incluindo aspectos formais e informais que definem comportamentos, relações, padrões de desempenho e de atuação aceitos e valorizados naquele ambiente.	Regras do jogo
SELZNICK, 1957	Resultado de processos de interação e adaptação, sendo o produto naturalmente constituído por meio das necessidades e das pressões sociais, desse modo, caracterizando-se por um sistema social.	Sistema social
JEPPERSON, 1991	Representa um padrão que alcançou status de aceito	Padrão
BERGER e LUCKMAN, 2005	Qualquer tipificação que alcança status de que algo pode ser dado como certo (<i>taken-for-granted</i>).	<i>Taken-for-granted</i>
GIDDENS, 2003	Características mais duráveis da vida social que são solidificadas através do tempo e espaço.	Durabilidade. Solidificação

FONTE: Literatura especializada sobre teoria institucional.

Todavia, assim como Vieira e Gomes (2014, p. 680), acredita-se que:

O novo institucionalismo privilegia um olhar dedicado ao continuísmo e à reprodução das instituições. Embora o novo institucionalismo seja uma ótima ferramenta para explicar a reprodução e manutenção das instituições, falha ao dar pouca importância aos processos de mudança desencadeados pela força da agência. Desse ponto de vista, observa-se a mudança ocorrendo preponderantemente de forma descontinuada, com períodos de estabilidade ocasionalmente perturbados por alguma força exógena que provoca uma onda de agência e escolha, seguida novamente por outro período de cômoda estabilidade – trajetórias históricas como legados desses momentos críticos.

Há de se considerar que a durabilidade de toda e qualquer instituição é dinâmica a fim de adotar mudanças que ocorrem gradualmente por meio de pequenos ajustes ao longo do processo, mesmo em momentos de aparente estabilidade (THELEN, 2009). Verificou-se que, dos 21 artigos nacionais que abordam a teoria institucional, apenas um reportou ao tema mudança institucional e a maioria dos artigos negligenciou a agência dos atores. Enquanto que a maioria dos 75 periódicos internacionais consultados abordou o tema mudança institucional e criação de novas práticas.

Agência é entendida como a capacidade de alguém fazer algum efeito. “Ser um agente significa ser capaz de intervir no mundo, ou abster-se de tal intervenção, com o efeito de influenciar um processo ou estado específico de coisas” (GIDDENS, 2003, p. 17). A agência não consiste tão somente na intenção que os indivíduos possuem de realizar as coisas, mas na sua habilidade de fazer tais coisas em primeiro lugar, o que implica poder. A ação envolve poder no sentido de capacidade transformadora da atuação humana, ou seja, “habilidade do ator em intervir numa série de acontecimentos, de maneira a alterar seu curso” (GIDDENS, 1978, p. 118). Todos os

atores, ambos individual e coletivo, possuem algum grau de agência, mas a quantidade de agência varia grandemente entre atores bem como entre os tipos de estrutura social. A agência é situada e reside em processos interpretativos segundo os quais as escolhas são imaginadas, avaliadas e reconstruídas contingencialmente por atores em diálogo avançado com situações a serem descobertas.

Giddens (2003) também apresenta os efeitos não intencionais da ação com o qual os agentes precisam lidar.

Pode-se argumentar, uma vez que o ator social toma parte em uma ação qualquer, que ele não possui controle sobre os resultados da ação. Em outras palavras, ao agir, ele pode, mesmo não sendo a intenção primeira, desencadear processos de mudança que fogem ao seu controle. (FERREIRA; RESE; BARATTER; RITOSSA, 2014, p. 5).

Posto desta maneira, entende-se que a agência e as consequências impremeditadas da sua ação (que independe da vontade e intenção do agente) ajudam e muito na compreensão do contexto da mudança institucional, tão importante para o institucionalismo organizacional.

Em meio a essas considerações, os conceitos de instituição apresentados no Quadro 1 podem ser complementados e seus elementos ampliados a fim de abandonar uma visão determinística restritiva em relação à agência, o que dificulta explicar como as instituições mudam (BELL, 2011). Nos conceitos apresentados “há um entendimento comum de que instituições regulam o comportamento e distribuem recursos e de que os atores [...] buscam um arranjo institucional, político e econômico que lhes seja favorável” (VIEIRA; GOMES, 2014, p. 680). Outra questão importante de se destacar é o aspecto simbólico, uma vez que, para sobreviver, as organizações acomodam expectativas institucionais, mesmo que essas tenham pouca relação com noções técnicas de desempenho porque a própria noção de solução eficiente é construída institucionalmente (DIMAGGIO; POWELL, 1983; 1991).

Dentro desse contexto, pode-se conceituar instituição como um sistema social perene, dinâmico e evolutivo que é produto da interação social e composto por elementos simbólicos, padrões, referências, modelos de expectativas e recursos materiais espaciotemporalmente aceitos como legítimos naquele ambiente que, dialeticamente, constrange e habilita as ações dos atores sociais⁴ na construção do seu ambiente. Estes mesmos atores interpretam o ambiente, segundo seus graus de liberdade, a fim de recorrer às estruturas existentes por meio de entendimentos cognitivos, padrões esperados de conduta e/ou por meio de sua base mandatária de regras, normas e pressupostos que caracterizam dado campo organizacional e oferece relativa certeza quanto ao comportamento dos demais atores envolvidos (SELZNICK, 1957; DIMAGGIO; POWELL, 1983; 1991; JEPPEPERSON, 1991; GIDDENS, 2003; SCOTT, 2001; GREENWOOD et al., 2008; PECI, VIEIRA; CLEGG, 2006; NORTH, 1990; BERGER; LUCKMAN, 2005; ZUCKER, 1991; THELEN, 2009; MAHONEY; THELEN, 2010). Neste contexto, a institucionalização é o processo de se alcançar o *status* descrito acima e instituição é o resultado final da institucionalização (JEPPEPERSON, 1991; TOLBERT; ZUCKER, 1983).

A maioria dos artigos nacionais pesquisados que aborda a teoria institucional recorre ao processo de institucionalização, mas não a suas etapas. Apenas um artigo abordou essa possibilidade de análise. O processo de institucionalização pode ser descrito da seguinte forma, conforme Quadro 2.

⁴ Um ator social pode ser considerado uma organização.

Quadro 2 – Conceitos diversos de institucionalização

AUTORES	DEFINIÇÃO DE INSTITUCIONALIZAÇÃO	PALAVRAS-CHAVE
TOLBERT e ZUCKER, 1983	Institucionalização é o processo pelo qual uma regra, uma prática e/ou uma crença foi criada e amplamente aceita e seguida sem debate e exibem permanência.	Amplamente aceita; Permanência
SCOTT, 2001	Um processo social pelo qual os indivíduos passam a aceitar uma definição comum da realidade social, uma definição de como as coisas são ou deveriam ser. A institucionalização tem seu início com a repetição de ações que adquirem significado similar para outros. Ao longo do tempo, essas ações passam a ser consideradas como fatos inegáveis e, de habituais, ganham um status normativo, tornando-se a base da estrutura social.	Aceitação / Fatos inegáveis
MEYER e ROWAN, 1977	Processo pelo qual os processos sociais, as obrigações ou as realidades chegam a tomar um <i>status</i> de regras no pensamento e nas ações sociais.	Regras
JEPPERSON, 1991	Processo no qual regras movem-se da abstração para serem constituídas em padrões repetitivos de interação nos campos organizacionais.	Padrões repetitivos
GOODIN, 1996	Processo no qual organizações e procedimentos adquirem valor e estabilidade.	Estabilidade
MACHADO-DA-SILVA, FONSECA e CRUBELLATE, 2005	Processo recorrente (<i>institutionalizing</i>), garantido e condicionado, não determinado, por certo grau de estabilização dos sistemas sociais.	Certo grau de estabilidade
PECI, VIEIRA e CLEGG, 2006	O processo de institucionalização é consequência da conformidade com sistemas de valores de uma sociedade e do temor do desvio, o que leva os indivíduos a internalizarem rumos de ação prescritos. Disseminação de ações e significados.	Conformidade
LAWRENCE, WINN e JENNINGS, 2001	Sequência relativamente fixa, que envolve um período de tempo em que uma inovação emerge e é difundida.	Sequência relativamente fixa

FONTE: Literatura especializada sobre teoria institucional.

Entende-se que é preciso tomar cuidado para não engessar o processo de institucionalização por meio de um modelo estático no sentido de ser considerado “processo restrito aos modos como se dá a conformidade às normas socialmente aceitas, num sentido unilateral de obediência organizacional às pressões institucionais” (GUARIDO FILHO, 2008, p. 20), sem considerar o papel do ator social e sua capacidade de agência.

Entre os conceitos mais utilizados, os dois últimos do Quadro 2 merecem especial atenção, uma vez que usam com parcimônia a questão da estabilidade. Machado-da-Silva, Fonseca e Crubellate (2005), inspirados nas ideias de Giddens (2003), partem para um modelo dinâmico de estruturação social em que instituição e ação interagem em uma dimensão temporal. Já Lawrence, Winn e Jennings (2001) trazem novas possibilidades de análise, ao demonstrarem o relacionamento entre o tempo e as instituições pelo desenvolvimento e investigação das duas dimensões temporais das instituições: o ritmo de processos da institucionalização e a estabilidade das instituições. O impacto de novas práticas organizacionais adotadas, inovação e regulação de tarefas ditam o ritmo e a estabilidade das instituições produzidas.

Segundo Berger e Luckmann (2005), o hábito precede toda a instituição. Porém esses autores concentram-se nos processos de institucionalização entre atores individuais e não

organizacionais. Essa transposição de níveis de análise foi feita por Tolbert e Zucker (1983), que propuseram um modelo dos processos inerentes à institucionalização composto por três fases: habitualização (geração e formalização de novos arranjos estruturais), objetificação (consenso social entre os decisores) e sedimentação (continuidade histórica da estrutura). Para as autoras, quando uma prática está institucionalizada no seu campo organizacional, ou seja, é legítima e reconhecida, significa que sua estrutura foi virtualmente propagada a todos os atores pertencentes ao campo e está perpetuada por um período consideravelmente longo de tempo.

Barley e Tolbert (1997) mais tarde demonstraram um modelo dinâmico de estruturação social, inspirados nas ideias de Giddens (2003). O modelo possui as seguintes fases: codificação, incorporação, replicação ou revisão, exteriorização e objetivação. Já Burns e Scapens (2000) modificaram o modelo inicial de Barley e Tolbert (1997) e inculcaram um modelo para o processo de institucionalização que compreende quatro fases: codificação, incorporação, reprodução e institucionalização. Embora não haja consenso sobre a especificação dos processos de institucionalização, os modelos demonstram evoluções graduais (BEUREN; MACOHON, 2010).

Neste contexto, em conformidade ao institucionalismo organizacional, o termo institucionalização precisa ser conceituado como processo social, recorrente e dinâmico, cujas novas práticas organizacionais emergem e, ao serem legitimadas, são assimiladas, compartilhadas e disseminadas ganhando significado compartilhado intersubjetivamente. Com *status* normativo e estabilidade dinâmica, sua espiral se completa ao passar pelas fases de habitualização, objetivação/externalização, interação, internalização ou desinstitucionalização. (FLECK, 2006; ASSIS, 2011; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; CRUBELLATE, 2005; BERGER; LUCKMANN, 2005; TOLBERT; ZUCKER, 1983).

Neste sentido, faz-se necessário adotar uma abordagem recursiva do processo de institucionalização, pois as atividades sociais humanas são recursivas, ou seja, elas não são apenas criadas por atores sociais, mas continuamente recriadas por eles através dos próprios meios pelos quais eles se expressam como atores. Sendo assim, as práticas sociais são ações regularizadas e recorrentes de atores sociais que continuamente constroem e reconstróem um sistema social espaciotemporalmente delimitado. Por sistema social entendem-se as “relações reproduzidas entre atores ou coletividades, organizadas como práticas sociais regulares” (GIDDENS, 2003, p. 29; MACHADO-DA-SILVA, FONSECA; CRUBELLATE, 2005).

2.2 LEGITIMIDADE

O objetivo principal da institucionalização é a legitimidade (SCOTT, 2001). Outro conceito central no institucionalismo organizacional, pois pressupõe o acesso a recursos e suporte cultural de uma organização (MEYER; SCOTT, 1983). “A partir de uma perspectiva institucional, legitimidade não é uma *commodity* a ser possuída ou trocada, mas a consonância percebida com regras e leis relevantes, suporte normativo e ou alinhamento com estruturas cognitivo-culturais” (SCOTT, 2001, p. 59). Em outras palavras, legitimidade organizacional é a aceitação de uma organização por seu ambiente externo (DIMAGGIO; POWELL, 1983; MEYER; ROWAN, 1977). Ou, ainda, “legitimidade é a percepção ou pressuposição generalizada de que as ações organizacionais são desejáveis ou apropriadas dentro de algum sistema socialmente construído de normas, valores, crenças e definições” (SUCHMAN, 1995, p. 574). Hannan e Freeman (1993, p. 81) afirmam que “nada legítima mais indivíduos e formas organizacionais do que a longevidade”.

O problema é que a legitimidade organizacional não é diretamente acessível. Para sobreviver, as organizações acabam acomodando expectativas institucionais, mesmo que simbolicamente, em comparação a valores socialmente legítimos ou com pouca relação com noções técnicas de desempenho (DIMAGGIO; POWELL, 1983; PFEFFER; SALANCIK, 1978). Segundo Meyer e Rowan (1991), isso acontece, pois as organizações são influenciadas pelo contexto institucional de regras, normas e ideologias e história do campo no qual estão imersos, tornando-se isomórficas a esse contexto, a fim de se tornarem legítimas. DiMaggio e Powell (1983) desenvolveram o termo isomorfismo estrutural (similaridade) como uma importante consequência do processo competitivo e institucional.

Muito já se sabe e já se pesquisou sobre a pressão para a homogeneidade organizacional decorrente dos mecanismos institucionais coercitivos, miméticos e normativos derivados, respectivamente, da influência política, dos padrões responsáveis pela incerteza e da profissionalização. Na pesquisa bibliográfica realizada neste ensaio, dos artigos nacionais que abordaram a teoria institucional, 33% citaram esses mecanismos. Para efeitos práticos, isomorfismo não quer dizer atuação idêntica, presa ao um trilho, mas sim seguimento de mesmas trilhas. Logo, por mais que forças isomórficas pressionem no sentido da homogeneização (da estrutura e da ação organizacional) dentro de um mesmo campo organizacional, sempre haverá diversidade em virtude da especificidade dos esquemas interpretativos (conjunto de ideias, crenças e valores que dão ordem e coerência a estruturas e sistemas em uma organização, fornecendo orientação para as suas atividades) (MACHADO-DASILVA; FONSECA; FERNANDES, 2000).

Além disso, é necessário pensar em isomorfismo no sentido de união de dissemelhanças em busca de objetivos comuns. No caso das organizações seriam a busca por legitimidade no campo; acesso a recursos e significado. Também é necessário pensar em graus de isomorfismo e graus de aceitabilidade. Souitaris, Zerbinati e Liu (2012) sugerem dois diferentes ambientes institucionais: endoisomorfismo e exoisomorfismo. Para as autoras, tudo é uma questão de foco: internamente ou externamente, dependendo com quem as organizações procuram se legitimar e do nível de profissionalização dos seus executivos.

Rossoni (2016) enfatiza que a legitimidade é um elemento estrutural explicativo da sobrevivência e do desempenho das organizações, cujo caráter multifacetado as leva a atuarem em estratos sociais com lógicas distintas e conteúdos ou fórmulas legitimadoras diferentes, mas dependentes do grau de enraizamento de estruturas institucionais da realidade socialmente construída.

2.3 CAMPO ORGANIZACIONAL

As questões do isomorfismo dependem do nível de maturidade do campo. Campo organizacional é o conceito central para o institucionalismo organizacional. Mais importante do que estudar as instituições é estudar as suas relações no campo, pois é participando dele que as instituições ganham mais força. Sem relações não há instituição. A pesquisa de Machado-da-Silva, Guarido Filho e Rossoni (2006) sobre campos é um estudo bibliográfico representativo a ser mencionado. Os autores revisam o conceito de campo em diferentes perspectivas de análise, refletem sobre as implicações dos pressupostos teóricos de cada abordagem e discutem criticamente a fundamentação teórica do processo de estruturação de campos organizacionais, com base na abordagem estruturacionista.

O conceito de campo organizacional proposto por DiMaggio e Powell (1983) é uma representação da mudança do nível de análise nos estudos organizacionais, sob a ótica da

perspectiva institucional. DiMaggio e Powell (1983) entendem por campo aquelas organizações que, em conjunto, constituem uma área reconhecida da vida institucional. Scott (2001) completa que os campos são definidos pela presença de estruturas cultural-cognitivas ou normativas com um sistema regulador comum, constituindo uma área reconhecida da vida institucional, que não necessariamente do mesmo setor.

“A noção de campo conota a existência de uma comunidade de organizações que partilham de sistemas de significados comuns dos quais participantes interagem mais frequentemente entre eles do que com atores de fora do campo”. (SCOTT, 1994, p. 207-208).

Mohr (2000) faz referência à noção de campo enquanto espaço comunicativo entre diferentes atores sociais que, e por decorrência da configuração relacional entre eles, delimitam valores, normas sociais, sanções e outros aspectos.

Para Fligstein (1991), a construção de campos organizacionais é fenômeno cultural que envolve práticas sociais pré-existentes, regras imersas nas relações de poder entre grupos que acabam por definir o contexto das ações coletivas. O conceito de campos também recorre à capacidade de interpretação e das posições ocupadas por diferentes atores, que influenciam seus próprios interesses e propósitos. Neste sentido, atores dominantes reforçam suas posições por meio de habilidades sociais ou ações estratégicas para influenciar as regras estruturantes do campo, como, por exemplo, cooperação entre atores, no sentido de criar, contestar e reproduzir regras de interação em favor de seus interesses, assim como controlar e ter acesso a recursos-chave. Contudo, atores centrais podem ter suas ações mais limitadas e constrangidas do que os atores periféricos, reagindo mais do que criando novas situações, pois os atores na fronteira periférica de um campo têm a oportunidade de enxergar novas formas de pensar, podendo agir quando se trata de campos emergentes, formando-o de maneira a privilegiar suas habilidades e recursos (DEGENNE; FORSÉ, 1999; KNOKE, 1994; STEVENSON; GREENBERG, 2000; MAGUIRE; HARDY; LAWRENCE, 2004; BATTILANA, 2006).

Aqui não se trata de típicos *underdogs*⁵ à mercê das instituições, pois os campos organizacionais, ao serem irregulares e desiguais, levam os atores organizacionais, muitas vezes, a improvisar nas margens dos campos para contornar pressões para a conformidade.

Da mesma forma, Jepperson (1991), Lawrence (1999) e Lawrence e Suddaby (2006) acreditam que ações estratégicas são aquelas iniciativas que desviam do padrão institucional em busca dos interesses dos atores representando a formulação de ações intencionais para a criação, manutenção ou ruptura institucional que, no caso de campos organizacionais, expressam a disputa por suas fronteiras. Entretanto, “muitos atores não competem entre si dentro do campo, mas compartilham as mesmas identidades enquanto unidades de apoio, periféricas ou centrais que interagem entre si e, principalmente, com a organização focal – que coordena *a priori* os esforços sobre as estruturas institucionais” (MACHADO-DA-SILVA; COSER, 2006, p. 34).

Neste contexto, o termo “campos” pode ser conceituado como formas estruturais duradouras, que podem ser produzidas, reproduzidas e transformadas a partir de relações sociais em curso (REED, 2000), ao mesmo tempo em que representam o processo de engajamento social a um sistema de posição-prática que possibilita sua própria transformação ou reprodução (MACHADO-DA-SILVA; GUARIDO FILHO; ROSSONI, 2006).

Mesmo consideradas pré-existentes, entretanto, essas estruturas só continuam a existir por meio da reprodução e/ou transformação daquelas estruturas que os agentes encontram em suas ações sociais (ACROYD, 2000). Em outras palavras, os agentes não criam o campo a partir do nada, mas o recriam, reproduzem ou o transformam a partir de estruturas pré-existentes que

⁵ Pessoa ou grupo em competição subjugado, esperado que seja o “perdedor”.

potencializam suas ações, podendo ser considerado um processo recursivamente estruturado (idem, ibidem).

Os campos só existem na medida em que puderem ser definidos institucionalmente. Portanto, na medida em que as organizações que o integram tendem a se institucionalizar, adotam regras, desenvolvem competências e padrões de comportamentos similares e próprios do seu contexto, podendo-se dizer que há um campo configurado (DIMAGGIO; POWELL, 1983; SELZNICK, 1996) e, ao mesmo tempo, dinâmico em uma lógica recursiva do processo que tanto constrange quanto habilita as ações dos atores sociais, cuja dinâmica de interação, embora pautada por referências estruturais localizadas, pode criar novos padrões (MACHADO-DA-SILVA; GUARIDO FILHO; ROSSONI, 2006). Sem considerar o campo organizacional por meio de uma lógica recursiva, seria tautológico⁶ conceituá-lo como fronteira ou unidade de análise empírica, cuja teoria há fortes pressões para o isomorfismo (THORNTON, 2004).

2.4 CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO

Dentro do contexto apresentado até agora, percebe-se simbiose entre o que as organizações que constituem o campo produzem e o que o campo organizacional produz para legitimar-se. As práticas organizacionais que compõem o campo organizacional operam com a finalidade de autoprodução e para a produção do campo organizacional simultaneamente, instituindo e alterando seus processos organizacionais específicos em processos organizacionais de estruturação e reestruturação da organização e do campo organizacional (MORIN, 2002).

As organizações que compõem um campo organizacional são aquelas que criam interações e são criadas a partir de interações dialógicas⁷, ou seja, as organizações produzem, organizam e reorganizam-se de forma recursiva por um circuito lógico da *práxis* (todas as ações que têm uma característica organizacional); trabalho (todas as atividades práticas de produção e mudança); produção (aspecto gerador de interações) e mudança (atividades que resultam em novas formas organizacionais) (MORIN, 2002).

Assim sendo, para o institucionalismo organizacional, o termo organização deve ser conceituado como identidade socialmente construída através de ações, a fim de tentar enquadrar eventos, rituais e símbolos na defesa de um legado e de uma história organizacional (YU, 2013). É uma unidade complexa, um todo que não se reduz à soma de suas partes constitutivas, pois na interação social se modificam e, conseqüentemente, modificam o todo (MORIN, 2000). Logo, as atividades estão sujeitas às constantes definições e redefinições. Por conseguinte, a organização não é uma entidade, mas um sistema social conectado, construído em interação (WEICK, 1987), sendo também estruturas sociais que carregam modelos institucionais (SCOTT, 1992), guiadas por regras e crenças em um campo de relações específico, que proporcionam significado às suas rotinas e aos seus arranjos estruturais (MEYER; ROWAN, 1983).

Percebe-se que o conceito de organização está sendo deixado de lado pela maior parte das publicações nacionais. Apenas três artigos conceituaram o termo. Tal referência se faz necessária para que não haja maiores contradições no institucionalismo organizacional. Para o velho institucionalismo as organizações se transformavam em instituições; já no novo institucionalismo, são as práticas passíveis de transformação.

⁶ Um termo ou texto que expressa a mesma ideia de formas diferentes.

⁷ Dialógicas porque operam com macroconceitos recursivos, ou seja, grandes unidades teóricas de caráter complementar, concorrente e antagonista (MORIN, 2000).

2.5 MUDANÇA INSTITUCIONAL

As contradições, complementariedades e competições não são apenas uma fonte constante de mudança institucional, mas também a razão da estabilização institucional, bem como a impossibilidade de institucionalização total (MORIN, 2002).

As concepções institucionais sublinham as fontes de estabilidade e ordem social. Já o esquema de estruturação promovido por Giddens (2003) permite, simultaneamente, teorizar e examinar as fontes da ordem e mudança social. É considerando a desinstitucionalização que a abordagem torna-se mais robusta.

Nesse sentido, a teoria institucional traz solução provisória aos problemas organizacionais. As instituições não podem ser consideradas isentas de transformação ou, em outras palavras, desinstitucionalização. As instituições mudam lentamente, mas, às vezes, muito rapidamente (SUDDABY, 2018). Tanto as propriedades institucionalizadas quanto o processo de (des)institucionalização são aspectos importantes para a teorização que considera mudança enquanto processo, bastando para isso se atentar aos elementos simbólicos e culturais da mudança (SUDDABY, 2018). Esse é o avanço necessário para o desenvolvimento da abordagem, conforme já apontara Abbott (1992). A maioria dos artigos internacionais aborda o tema mudança institucional, pois é a partir desse processo que novas instituições surgem.

Esse tipo de abordagem se apoia segundo o conceito de empreendedorismo institucional (DIMAGGIO, 1988; BATTILANA, 2006, p. 654), que, recentemente e corretamente, vem sendo associado ao papel da agência para melhor compreensão do contexto social; “influência dos atores sociais e da consequência não intencional de suas ações sobre as instituições” (FERREIRA et al., 2014, p. 5). Empreendedores institucionais podem ser definidos como aqueles “atores com interesse em arranjos institucionais específicos e que mobilizam recursos para criar novas instituições ou transformar as existentes”. Thornton e Ocasio (2008, p. 115) afirmam que, em seus contextos sociais, os empreendedores institucionais “manipulam criativamente as relações sociais, importando e exportando símbolos e práticas de uma ordem institucional para outra”. De acordo com Beckert (1999), o empreendedor institucional seria capaz de se “desenraizar” dos arranjos institucionais existentes e destruir estruturas institucionalizadas, ao perceber a lucratividade resultante de tal atitude.

DiMaggio (1988, p. 14, grifos do autor) conclui que “novas instituições surgem quando atores organizados com recursos suficientes (*empreendedores institucionais*) enxergam a oportunidade de realizar interesses que eles altamente valorizam”.

Ao contrário do que o paradoxo da agência imersa questiona - possibilidade de existir mudança institucional por indivíduos estarem condicionados a elas (HOLM, 1995; SEO e CREED, 2002), concorda-se com alguns autores que trazem situações em que os agentes podem provocar mudanças independentemente. (GREENWOOD; SUDDABY, 2006; LAWRENCE; PHILLIPS, 2004; ZILBER, 2002). Os autores deste ensaio concordam também com Ometto e Lemos (2010), ao enfatizarem que o processo de empreendedorismo engloba novas possibilidades de análise por meio de elementos como: grau de agência projetiva; reflexividade autônoma; performatividade; habilidades analítica, social, política e cultural que potencializam a atividade, mas que tomados sozinhos não conseguem explicar o processo.

A agência projetiva é a capacidade de imaginar trajetórias possíveis de ação; é a que dá cabo à mudança institucional (CHILES; BLUEDORN; GUPTA, 2007; DORADO, 2005). A reflexividade (característica do homem, que também pode ser do grupo), quando autônoma, coloca o ator mais facilmente em conflito com as estruturas que o cercam, fazendo com que ele as queira transformá-las (MUTCH, 2007). A performatividade é o papel de atores habilidosos

que criam/mudam atividades em processo para concluir determinado objetivo (LOUNSBURY; CRUMLEY, 2007). Já a habilidade analítica é “persuasão planejada de fins (lucro) baseada numa avaliação racional de meios e condições estratégicas disponíveis” (BECKERT, 1999, p. 778). Às habilidades sociais cabe a capacidade de obter cooperação de outros atores no seu projeto institucional (FLIGSTEIN, 2001). A habilidade política é a capacidade de proteger os interesses com uso de instrumentos legais e mecanismos de cumprimento da lei através de autoridade formal (GARUD; JAIN; KUMARASWAMY, 2002; PHILLIPS, LAWRENCE e HARDY, 2000). Entretanto, é a habilidade cultural que viabiliza as atividades da habilidade política, uma vez que compreende as diversas normas culturais e atividades de cada grupo (PERKMANN; SPICER, 2007; MAGUIRE; HARDY; LAWRENCE, 2004).

Contudo, o processo de empreendedorismo institucional não acontece por acaso, desconectado da história. Ele é espaciotemporalmente delimitado (FERREIRA et al., 2014) e condicionado pela disponibilidade e pelo acesso aos recursos: discursivo; técnico-material e estrutural. O recurso discursivo é imprescindível no processo de institucionalização/mudança, uma vez que, pela linguagem, partilham-se a objetividade das instituições e os seus significados com os demais atores (BERGER; LUCKMANN, 2005; GIDDENS, 2003). A linguagem desempenha um importante papel no gerenciamento de mudanças. A linguagem da história, em particular, é um argumento que permite adotar um período muito mais amplo de análise da mudança ou da resistência a ela (SUDDABY, 2018). Por isso, os atores tentam legitimar cada qual o seu discurso, não eliminando um ao outro, mas em uma tentativa de *framing* (alinhamento de perspectivas diferentes) ou, ainda, invocando diferentes tipos de textos já legitimados (MAGUIRE; HARDY, 2006; GUARIDO FILHO, 2008). O recurso técnico-material diz respeito aos recursos financeiros e de conhecimento técnico que possibilitam a mudança como também legitimam o poder do empreendedor institucional (GREENWOOD; SUDDABY, 2006). O recurso estrutural é uma posição de ponte que coloca o empreendedor institucional em contato com diferentes lógicas e possibilita a difusão de práticas devido a uma rede social de laços fracos que permite mudança/criação de sistemas sociais (GRANOVETTER, 1983).

Em relação ao nível de análise, o processo de empreendedorismo institucional, como ressaltado por Fligstein (2001), Lawrence, Hardy e Phillips (2002); Dorado (2005); Wijen e Ansari (2007), poucas vezes é individual conquanto seja também um nível de análise válido (BATTILANA, 2006; MUTCH, 2007), pois dificilmente, mas não impraticavelmente, um único indivíduo irá possuir as habilidades e deter os recursos necessários para transformar ou criar uma nova instituição. Agência e empreendedorismo não contemplam genialidade, mas sim a capacidade da combinação certa de coisas que já estão sendo consideradas e da habilidade de visualizar os problemas, fugindo do “ordinário” ou por meio de uma posição à margem do campo, não desconsiderando que o acesso a recursos pede, muitas vezes, uma posição mais central.

Um modelo proposto de desinstitucionalização deve ser desenvolvido considerando os campos organizacionais, de modo variado e com possibilidades de existência de lógicas contraditórias ou divergentes, conforme proposto por Dacin, Goodstein e Scott (2002). Scott, Mendel e Pollack (2000) também desenvolveram uma estrutura de investigação que considera o processo de mudança institucional poderando fatores endógenos e exógenos ao campo a partir da análise de atores institucionais diferenciados que produzem, interpretam e reproduzem as lógicas institucionais do campo.

A mudança de práticas implica, entre outros fatores, mudança das mentalidades condicionadas por fatores de ordem ideológica e social (HADJI, 2008). Contudo, as instituições são compostas de dois componentes: elementos materiais e os sistemas de significados anexados a elas. Logo, há contextos onde essas duas coisas mudam; outros, onde os elementos materiais mudam, mas o significado não muda, ou o contrário, onde o significado muda, mas as práticas não mudam.

Mas isso tudo ainda é mudança, bastando separar esses dois elementos (SUDDABY, 2018). Segundo Seo e Creed (2002), a mudança institucional também tem sido caracterizada como processo dialético em que diferentes organizações dentro de um campo organizacional promovem competição entre lógicas institucionais.

2.6 LÓGICAS INSTITUCIONAIS

Na pesquisa bibliográfica realizada neste ensaio, os artigos internacionais demonstraram que a perspectiva institucional permite ampliar ainda mais o nível de análise ao adotarem lógicas institucionais como forma de explicação das relações institucionais. Segundo Thornton (2004, p. 41), as lógicas institucionais são um avanço analítico na análise cultural sobre as abordagens da variável latente⁸ e campo organizacional. “Elas especificam modelos de tipo ideal *a priori* de práticas culturais e sistemas de símbolos dentro de contextos específicos, ilustrando como a cultura está ancorada em um conjunto de blocos elementares de construção”.

Segundo DiMaggio (1997), lógica institucional é uma taxonomia⁹ de instituições que representa as influências da cultura na ação de um setor dominante da sociedade. As instituições que influenciam as ações organizacionais estão imbricadas dentro de lógicas societais superiores. Indivíduos, organizações e sociedade constituem três níveis aninhados, em que as instituições dos níveis organizacional e societal especificam progressivamente níveis mais altos para oportunizar e restringir a ação individual (FRIEDLAND; ALFORD, 1991).

Contudo, em conformidade com Coraiola (2013), apesar das restrições sobre significados e práticas materiais, os indivíduos, grupos e organizações são capazes, em certa medida, de usá-los para seu próprio benefício. A sua autonomia e capacidade de resistência e de mudança são encontrados nas contradições existentes entre as instituições. As lógicas institucionais particulares criam categorias, crenças e motivações - conteúdo institucional - que estão intimamente relacionadas a um contexto institucional particular. Em caso de conflito institucional, as pessoas podem ter dificuldades em defender os valores e práticas de certa instituição, mas em outro momento podem facilmente exportar símbolos e práticas entre instituições e contextos, a fim de transformá-los. Para Friedland e Alford (1991), os principais setores institucionais da sociedade – a família, as religiões, as profissões, o estado, as organizações e o mercado – fornecem um conjunto distinto de constante conflito e ordens complementares que formam a base do conflito institucional e da conformidade. Por exemplo, “a lógica de acumulação de capital e nossa maneira de usar a natureza dão lugar a um novo conjunto de valores para a sociedade, com foco no respeito ao meio ambiente e no desenvolvimento alternativo, que se tornam aspectos importantes a serem considerados no mercado.” (RECHENE; SILVA; CAMPOS, 2018, p. 3). Silva e Figueiredo (2017) chamaram isto de lógicas institucionais de sustentabilidade.

Friedland e Alford (1991) ainda defendem a ideia de que todas as instituições possuem uma lógica institucional central e superior, ou seja, um conjunto de práticas e construções simbólicas, que constituem seus princípios e estão disponíveis às organizações e aos indivíduos, como, por exemplo, os estudos de governança corporativa ou transparência institucional (SELLAMI; GAFSI, 2017). De acordo com Thornton e Ocasio (1999, p. 804), a lógica institucional representa padrões históricos construídos socialmente de “práticas materiais,

⁸ Que não pode ser medida nem observada diretamente pelo investigador. Por isso, explica-se a sua influência através de hipóteses, e do estudo de outras variáveis.

⁹ É uma complementação. Cuida de descrever, identificar e classificar as instituições. Estabelece critérios para classificá-las.

premissas, valores, crenças e regras através dos quais os indivíduos produzem e reproduzem sua substância material, organizam o tempo e o espaço e dão sentido a sua realidade social”. Assim posto, a sociedade pode ser considerada um sistema interinstitucional, formado por múltiplas lógicas oriundas de diferentes ordens institucionais (THORNTON; OCASIO, 2008).

Segundo Friedland e Alford (1991), é necessário ter uma relação apropriada entre instituições; saber qual lógica institucional deveria regular atividades importantes, e para quais categorias de pessoas elas se aplicam. Lógicas institucionais são princípios organizadores, tanto simbólico quanto material, de um setor da sociedade: as profissões, o mercado, as organizações, a família e as religiões (THORNTON, 2004).

As instituições são as formas; já as lógicas institucionais são o conteúdo. Para o institucionalismo organizacional há vários exemplos de lógicas institucionais que influenciam a interpretação e o significado dos eventos que levam. Consequentemente, a decisões diferentes no campo organizacional: o sistema econômico (capitalismo); a(s) identidade(s) organizacional(is); as fontes de legitimidade; as estruturas de autoridade; a missão; o foco da atenção; a estratégia; a lógica de investimento e a governança (THORNTON, 2004), embora, “muitas vezes, as organizações se comportam não por causa de argumentos sobre eficiência econômica, mas sim para cumprir as normas na esfera simbólica social” (SUDDABY, 2018, p. 3).

Neste sentido, mecanismos como esquemas interpretativos e estruturas organizacionais mediam¹⁰ a identificação de significado dos problemas e soluções organizacionais que, por sua vez, são influenciados por lógicas institucionais de nível superior que moderam¹¹ o significado de forças sociais e econômicas com consequências para as decisões organizacionais. Isso significa que os efeitos das relações e da competição entre organizações são particulares a cada contexto e culturalmente contingentes (THORNTON, 2004).

Como os indivíduos, os grupos e as organizações vivem entre instituições. Eles podem mobilizar diferentes lógicas institucionais, assim como contestar, reinterpretar, manipular e mudar seus símbolos e práticas para servir a seus propósitos (THORNTON; OCASIO, 2008). Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta e Lounsbury (2011) propõem que a sociedade seja constituída de múltiplas lógicas que podem coexistir durante um período de tempo; ser relativamente compatíveis ou incompatíveis; mas que ao serem consideradas contribuem para melhor entendimento da complexidade institucional da estrutura do campo organizacional.

Na literatura recente são utilizadas nomenclaturas, como: pluralismo institucional; policentrismo institucional; lógicas múltiplas; lógicas competitivas; lógicas híbridas. Todas trazendo a ideia de que a presença de mais de uma lógica dominante no ambiente gera múltiplas identidades institucionalmente dadas que legitimam as organizações. Ao nível da organização, contradições entre as lógicas de campo têm sido consideradas de transição. Entretanto, há pressões que podem ser um fenômeno mais duradouro, como a globalização, e as mudanças tecnológicas que fazem com que cada vez mais as organizações combinem objetivos sociais com os imperativos da eficiência, por exemplo. Os desafios agora incluem o estabelecimento de legitimidade com vários sistemas sociais, lidando com conflito interno na tomada de decisões e gestão da tensão entre estar comprometido com a organização e ser sensível às pressões ambientais. Assim, atores organizacionais que operam em ambientes pluralistas não podem simplesmente promulgar tomando como certo alguns *scripts*; eles são obrigados a exercer a sua escolha; considerar que múltiplas lógicas institucionais competem por alianças dentro da

¹⁰ O conceito de mediação implica suposição de relacionamentos causais entre as variáveis envolvidas.

¹¹ O conceito de moderação implica influência entre as variáveis e não suposição de causalidade, como no caso da mediação.

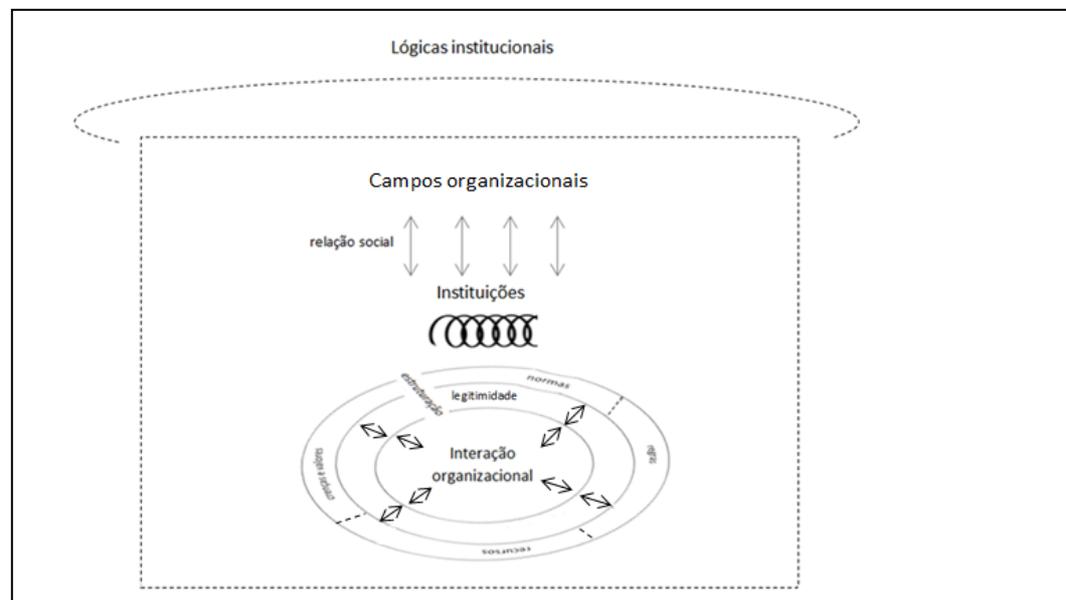
organização; e definir políticas institucionais que descrevam ações e reações específicas, ou padrões comuns dialógicos entre os atores de um modelo de processo de institucionalização por meio de uma perspectiva multinível (GREENWOOD et al., 2011; KRAATZ; BLOCK, 2008; MARQUIS; LOUNSBURY, 2007; DUNN; JONES, 2010; O'MAHONY; BECHKY, 2008).

Vince (2019) ainda traz a ideia de “ilógica institucional”, ou seja, a dinâmica inconsciente na análise das instituições. O estudo mostra que a vida organizacional das pessoas pode ser moldada por dinâmicas que estão além da razão, assim como essas dinâmicas são incorporadas nas estruturas sociais. O conceito de ilógica institucional (inconsciente + instituição), particularmente as defesas sociais e as fantasias compartilhadas nas organizações e instituições visa incentivar o equilíbrio, juntamente com a influência da lógica institucional de análise.

2.7 NÍVEIS DE ANÁLISE INSTITUCIONAL

Por meio da pesquisa bibliográfica realizada neste ensaio, percebe-se que a literatura internacional considera o institucionalismo organizacional como alargamento do nível de análise que compreende a estruturação dos campos organizacionais por meio de lógicas institucionais. A Figura 1 procura sintetizar os avanços já alcançados pelo institucionalismo organizacional demonstrando as possibilidades atuais de níveis de análise e elementos essenciais da abordagem.

Figura 1 – Possíveis níveis de análise do institucionalismo organizacional



Fonte: Os autores.

Didaticamente, o esquema acima pode ser explicado a partir da análise micro da ação dos atores das organizações, que não está limitada somente ao próprio nível, mas que permite o início do entendimento dos atuais possíveis níveis de análise do institucionalismo organizacional.

Segundo Weber (1979), só existe ação social quando o indivíduo tenta estabelecer algum tipo de comunicação, a partir de suas ações com os demais. Logo, o contato social forma o início da interação social, que, por sua vez, constitui a base das relações sociais. Para o institucionalismo

organizacional, a interação começa quando as organizações em busca de legitimidade se apropriam de normas, regras, crenças e valores para terem acesso a recursos. Regras são técnicas ou procedimentos generalizáveis aplicados no desempenho/reprodução de práticas sociais; normas são padrões sociais, expectativas de conduta; crenças; e valores são significados cristalizados e compartilhados. Já recursos são bases acessíveis de poder que fornecem os meios para influenciar o curso de interação entre os agentes (SCOTT, 2001; COHEN, 1999). As interações são o centro de todos os processos de institucionalização e desinstitucionalização, pois é aí que os atores podem tomar entre três decisões: conformar, combinar ou gerar novas práticas (ASSIS, 2011).

Como mostrado na Figura 1, o processo de institucionalização é construído socialmente, sendo recorrente e dinâmico, cujas práticas organizacionais, ao serem legitimadas, ganham significado compartilhado intersubjetivamente e *status* normativo, cuja estabilidade é dinâmica, uma vez que contempla a estruturação (FLECK, 2006; ASSIS, 2011; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; CRUBELLATE, 2005; BERGER; LUCKMANN, 2005; TOLBERT; ZUCKER, 1983).

A estruturação permite, simultaneamente, considerar as fontes de ordem e mudança social em uma lógica de recursividade, cujas práticas sociais são ordenadas espaciotemporalmente. A estruturação permite que os atores, com base em seus esquemas interpretativos, criem, sigam regras e usem recursos na medida em que eles se engajam na produção e reprodução de estruturas sociais que tanto constroem quanto permitem a ação (GIDDENS, 2003; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; CRUBELLATE, 2005). Como menciona Piaget (2003, p. 120), “o ser das estruturas é a sua estruturação”.

A relação social demonstrada na Figura 1 refere-se ao relacionamento entre organizações do campo. As relações sociais formam a base da estrutura social (WEBER, 1979) e, conseqüentemente, a estruturação do campo organizacional (segundo nível de análise possível no institucionalismo organizacional). A relação social diz respeito à conduta de múltiplos atores que se orientam reciprocamente em conformidade com um conteúdo específico do próprio sentido das suas ações e compartilhado com os demais pertencentes ao campo. Em outras palavras, as relações sociais são formadas de várias ações sociais motivadas por um mesmo conjunto de significados que pode estruturar comportamentos regulares ou conformar-se em uma estrutura particular de relações sociais, materializando-se em instituições (COHN, 1997).

Todas essas relações sociais têm de ser examinadas como condições de (re)produção do sistema. Elas selecionam características básicas implícitas no estendimento de instituições ao longo do espaço e do tempo, o que não quer dizer mera identificação de fontes de estabilidade social, mas sim condições de (re)produção desse sistema (GIDDENS, 2003).

Como a realidade é infinita, para analisá-la é preciso construir tipos ideais (WEBER, 1979). A Figura 1 mostra que é o caso das lógicas institucionais (terceiro nível de análise do institucionalismo organizacional de ordem superior: o societal). As lógicas institucionais também possibilitam compreender a estruturação dos campos organizacionais, assim como fazer comparações entre diferentes campos. Ademais, as lógicas institucionais permitem estudar os efeitos da cultura sobre as instituições e as organizações. Elas operam independentemente de estruturas sociais (THORNTON, 2004) e por meio de uma abordagem multinível (sociedade, campo organizacional, organizações, grupos e atores) fornecem explicação de como as instituições permitem e constroem as ações (THORNTON; OCASIO; LOUNSBURY, 2012).

Cada um dos elementos apresentados na Figura 1 representa processos distintos, porém imbricados na busca de maior compreensão do comportamento das organizações.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A abordagem institucional de análise não serve apenas para entender os aspectos regulativos e normativos das instituições. Considera-se teoria institucional também quando houver teorização dos aspectos cultural-cognitivo que estes sugerem. Embora isso recorra aos tão famosos três pilares de Scott (2001) - o regulativo, o normativo e o cultural-cognitivo -, vale lembrar que estes não devem tomar dimensão de verdade ou como teoria e sim apenas como dimensões de análise.

A compreensão científica só é possível na medida em que a ciência progride em direção a uma compreensão mais abrangente, autocorrigindo-se à medida que os pesquisadores exercem seu ofício (KANTOWITZ; ROEDIGER III; ELMES, 2006), uma vez que na ciência as verdades são provisórias.

Neste contexto, atualmente o institucionalismo organizacional – termo correto a ser usado quanto à aplicação da perspectiva institucional nos estudos organizacionais – traz diversas possibilidades de análise: formação de novas instituições; mudança institucional; agência imersa; empreendedorismo institucional; relação entre organizações dentro de um campo; etapas da institucionalização; graus de isomorfismo endógeno e exógeno; estruturação de campos organizacionais; lógicas institucionais; lógicas múltiplas; policentrismo institucional; e legitimidade.

Segundo Furtado (2007), certo grau de interação entre teorias sempre acontece, variando-se na forma e na intensidade. No contexto interdisciplinar em que se vive a interface mútua e integração entre teorias tem como resultado um enriquecimento recíproco (PIAGET, 1972).

Tentou-se com esse ensaio atenuar os limites do institucionalismo organizacional, porém não sem falhas. Percebe-se que a problemática epistemológica da teoria institucional baseia-se nas noções de pluralidade e complexidade na relação entre ator social/organização e ambiente, cuja compreensão requer uma visão multiparadigmática e dialógica, ou seja, considerando a interdependência entre estruturas e ações sociais, sem sucumbir à ideia de causalidade linear entre elas. Desse modo, estrutura e ação se conectam de modo recursivo (GIDDENS, 2003; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; CRUBELLATE, 2005), procurando enfrentar a contradição por várias vias (MORIN, 2000).

Em busca de algum direcionamento a fim de tornar comuns conceitos dentro do campo de estudos fundamentados na Teoria Institucional no âmbito organizacional, sugere-se a utilização do termo “institucionalismo organizacional”. Também, a consideração do ator social com capacidade de agência situada, sendo o empreendedor institucional capaz de formar, transformar e/ou romper instituições considerando as consequências não intencionais de suas ações. Além da conceituação de organização; conceituação de forma padronizada dos termos instituição, processos de institucionalização, legitimidade, graus de isomorfismo, campo organizacional e lógicas institucionais (uma nova direção para os estudos organizacionais já iniciada por Friedland e Alford, desde 1991).

Este ensaio também buscou apresentar um conjunto central de variáveis-padrão e métodos de mensuração que o institucionalismo organizacional permite, mostrando ser perspectiva útil para os estudos organizacionais, como já apontara Reay e Hinings (2009), uma vez que “instituições dominantes têm tremendos graus de poder e influência sobre a influência sociocultural e econômica.” (SUDDABY, 2018, p. 3).

Sabe-se que toda teoria é passível de críticas, uma vez que envolve leitura e recorte de uma realidade cuja complexidade não é possível de ser enquadrada em sua totalidade. Para

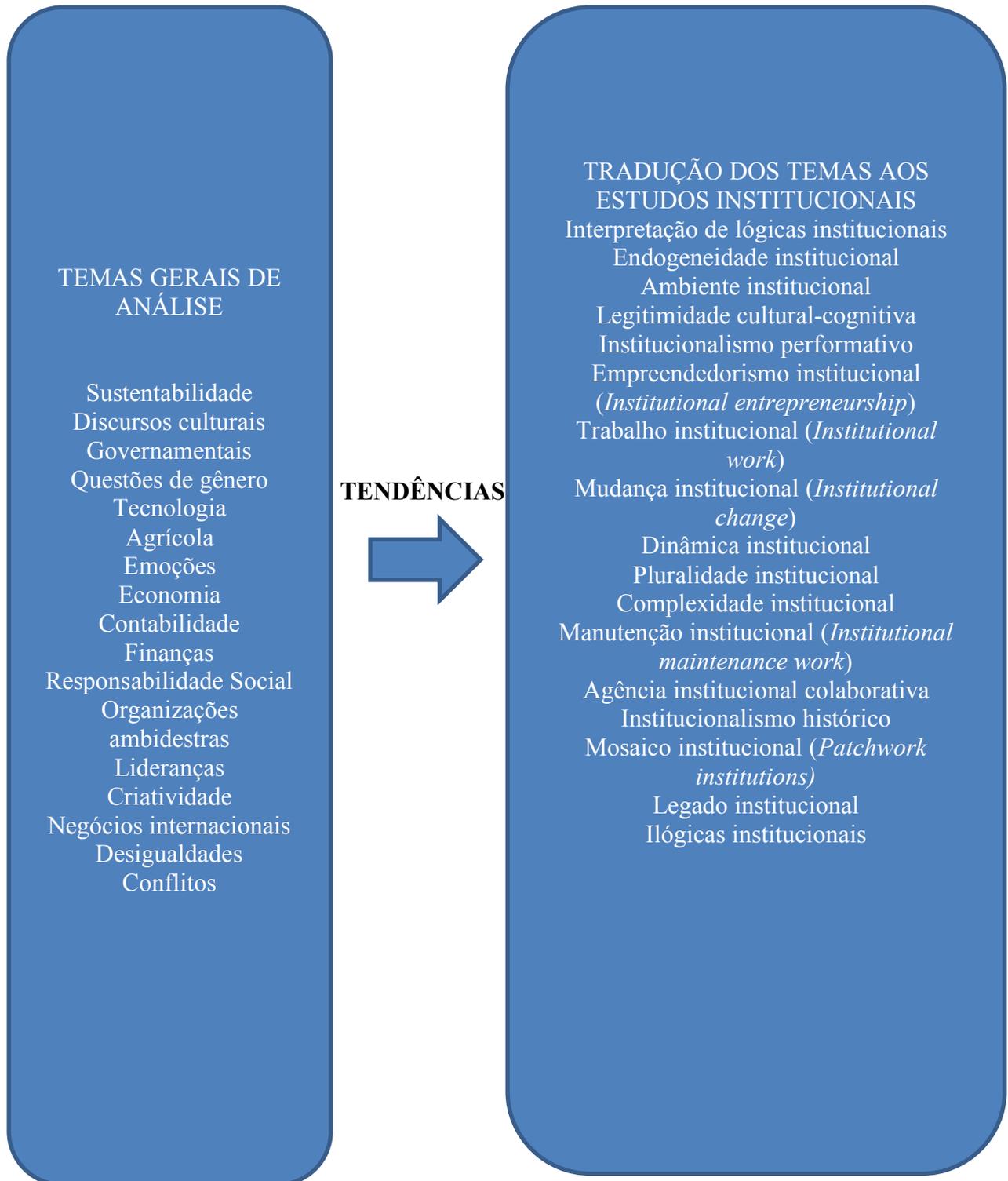
minimizar essa perda, sugere-se diversificar as visões de mundo seguindo várias linhas simultaneamente para que a transdisciplinaridade possa ajudar na compreensão da complexidade do mundo organizacional.

“A lente teórica do trabalho institucional auxilia na compreensão do processo pelo qual indivíduos criam, mantêm ou causam a ruptura de instituições”. (ZARPELON et al., 2019). Ao contrário do que muitos artigos da *American Management Journal (AMJ)* abordam criticando o *gap* micro/macro de análise da teoria institucional, os artigos da *Organization Studies* (106 no total dos últimos 10 anos, conforme Gráfico 1) demonstram ser uma área profícua que enquadra incorporação (*enaction*), interpretação, tradução e significados criados pelos atores, explorando a agência transformadora e coletiva em estudos multiníveis de grupos agênticos temporários, conforme afirmam Tuominen e Lehtonen (2018). A abordagem performativa da teoria institucional atende às associações normativas e regulatórias, viabilizando a tradução e a posterior adoção de práticas, conforme sugerem Beunza e Ferraro (2019).

No Quadro 3, encontra-se sintetizado o foco das pesquisas nos últimos anos, revelando propagações e incorporações de ideais e práticas institucionais.

Dentro deste contexto, como sugestão de pesquisas futuras, aconselha-se, em primeiro lugar, a continuidade do desenvolvimento do estado arte da área para aprofundamento, tradução e incorporação dos termos institucionais nos campos organizacional e científico brasileiros. Em segundo lugar, o estabelecimento de pontes com outras teorias como, RBV (*Resource-Based View*); retórica, emoções, signos etc., assim como o complemento a outros tipos de pesquisa, como a análise situada historicamente, análise de discurso etc.. E em terceiro lugar, a mobilização de pesquisas com foco tanto na perspectiva macro quanto na agência performativa e discrição organizacional.

Quadro 3 - Tendências das práticas institucionais



REFERÊNCIAS

- ABBOT, A. An old institutionalist reads the new institutionalism. **Contemporary Sociology**, v. 21, n. 6, p. 754-756, 1992.
- ACKROYD, Stephen. Connecting organization and societies: a realist analysis of structures. In: ACKROYD, Stephen; FLEETWOOD, Steve. **Realist perspectives on management and organisations**. London: Routledge, 2000.
- ASSIS, Artur Neves de. Institutionalizing the concept of sustainability from a tetralogical perspective: the case of Pro-Guaíba. **O&S – Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 57, p. 335-353, Abr./Jun., 2011.
- BARATTER, Marystela Assis. **A influência da comunidade local na configuração do arranjo produtivo local de louças e porcelanas de Campo Largo/PR**. Curitiba, 2014. Tese (Doutorado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, 2014.
- BARLEY, S.R.; TOLBERT, P.S. Institutionalization and structuration: studying the links between action and institution. **Organization Studies**, v. 18, n. 1, p. 93-117, Jan./1997.
- BATTILANA, J. Agency and institutions: the enabling role of individuals' social positions. **Organization Studies**, v. 13, n. 5, p. 653-676, 2006.
- BECKERT, J. Agency, entrepreneurs, and institutional change: the role of strategic choice and institutionalized practices in organizations. **Organization Studies**, v. 20, n. 5, 777-800, 1999.
- BELL, Stephen. Do we really need a new 'constructivist institucionalism' to explain institutional change? **British Journal of Political Science**, v. 41, n. 1, p. 1-24, 2011.
- BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.
- BEUNZA, D.; FERRARO, F. Performative Work: Bridging Performativity and Institutional Theory in the Responsible Investment Field. **Organization Studies**, v. 40, n. 4, p. 515-543, 2019.
- BEUREN, I. M.; MACOHON, E. R. Institucionalização de hábitos e rotinas na contabilidade gerencial à luz da teoria da contingência: um estudo em indústrias de móveis. In: CONGRESSO USP DE CONTABILIDADE E CONTROLADORIA, 10., 2010. São Paulo. **Anais Eletrônicos...**, São Paulo: USP, 2010.
- BURNS, J.; SCAPENS, R.W. Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. **Management Accounting Research**, v. 11, n. 1, p. 3-25, Mar./2000.
- CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F. Contribuições da perspectiva institucional para a análise das organizações: possibilidades teóricas, empíricas e de aplicação. In: CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F. (Orgs.). **Organizações, cultura e desenvolvimento local: a agenda de pesquisa do Observatório da Realidade Organizacional**. Recife: Editora UFPE, 2003.

CHILES, T. H.; BLUEDORN, A. C.; GUPTA, V. K. Beyond creative destruction and entrepreneurial discovery: a radical austrian approach to entrepreneurship. **Organization Studies**, v. 28, n. 4, p. 467-493, 2007.

COHEN, I. Teoria da estruturação e práxis social. In: GIDDENS, A.; TURNER, J. (Orgs.). **Teoria social hoje**. São Paulo: Unesp, p. 393-446, 1999.

COHN, Gabriel. **Weber: sociologia**. São Paulo: Ática, 1997.

CORAIOLA, Diego M. **From memory keeping to memory managing: the evolution of organizational memory work in the canadian banking sector**. Curitiba, 2013. Tese (Doutorado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, 2013.

DACIN, T.; GOODSTEIN, J.; SCOTT, W. R. Institutional theory and institutional change: introduction to the special research forum. **Academy of Management Journal**, v. 45, n. 1, p. 45-57, 2002.

DEGENNE, A.; FORSÉ, M. **Introducing social networks**. London: Sage Publications, 1999.

DIMAGGIO, P. J. Interest and agency in institutional theory. In: ZUCKER, L. (Ed.). **Institutional patterns and culture**. Cambridge, MA: Ballinger Publishing Company, p. 3-22, 1988.

DIMAGGIO, P. J. Culture e cognition. **Annual Review of Sociology**, v. 23, p. 263-287, 1997.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. **The new institutionalism in organizational analysis**. London: University of Chicago Press, 1991.

DO, B.; LYLE, M. C. B.; WALSH, I. J. Driving down memory lane: The influence of memories in a community following organizational demise. **Organization Studies**, v. 40, n. 9, p. 1307-1329, 2019.

DORADO, S. Institutional entrepreneurship, partaking, and convening. **Organization Studies**, v. 26, n. 3, p. 385-414, 2005.

DUNN, M. B.; JONES, C. Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005. **Administrative Science Quarterly**, v. 55, n. 1, p. 114-149, 2010.

FERREIRA, J.; RESE, N.; BARATTER, M. A.; RITOSSA, C. M. O papel do ator social na transformação de instituições. In: EnEO – ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 8., 2014. Gramado/RS. **Anais Eletrônicos...**, Rio de Janeiro: Anpad, 2014.

FLIGSTEIN, N. The structural transformation of american industry: an institutional account of the causes of diversification in the largest firms, 1919-1979. In: DIMAGGIO, P. J;

POWELL, W. W. (Orgs.). **The new institutionalism in organizational analysis**. London: University of Chicago Press, p. 311-336, 1991.

FLIGSTEIN, N. **Social skill and the theory of fields**. California: University of California, 2001.

FLECK, D. L. Institucionalização, sucesso e fracasso organizacional. In: EnPAND - ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais Eletrônicos...**, Rio de Janeiro: Anpad, 2006.

FRANCISCONI, K. **Configuração estrutural do campo científico em estudos organizacionais no Brasil: o período 1997-2007**. Curitiba, 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, 2008.

FRIEDLAND, R.; ALFORD, R. Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. In: POEWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago : University of Chicago Press, p. 232-263, 1991.

FURTADO, J. P. Equipes de referência: arranjo institucional para potencializar a colaboração entre disciplinas e profissões. **Interface – Comunic, Saúde, Educ**, v. 11, n. 22, p. 239-255, Mai./Ago. 2007.

GARUD, R.; JAIN S.; KUMARASWAMY, A. Institutional entrepreneurship in sponsorship of common technological standards: the case of Sun Microsystems and Java. **Academy of Management Journal**, v. 45, n. 1, p. 196-214, 2002.

GIDDENS, Anthony. **Novas regras do método sociológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

GIDDENS, Anthony. **A constituição da sociedade**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GRANOVETTER, M. The strength of weak ties: a network theory revisited. **Sociological Theory**, v. 1, p. 201-233, 1983.

GREENWOOD, R.; SUDDABY, R. Institutional entrepreneurship in mature fields: the big five accounting firms. **Academy of Management Journal**, v. 49, p. 27-48, 2006.

GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SAHLIN, K.; SUDDABY, R. Introduction. In: _____. **The Sage Handbook of Organizational Institutionalism**. Sage Publications, p. 1-46, 2008.

GREENWOOD, R.; RAYNARD, M.; KODEIH, F.; MICELOTTA, E. R.; LOUNSBURY, M. Institutional complexity and organizational responses. **The Academy of Management Annals**, n. 5, v. 1, p. 317-371, 2011.

GUARIDO FILHO, Edson Ronaldo. **A construção da teoria institucional nos estudos organizacionais no Brasil: o período 1993-2007**. Curitiba, 2008. Tese (Doutorado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, 2008.

HADJI, Charles. **Avaliação desmistificada**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. **Organizational ecology**. Cambridge: Harvard University Press, 1993.

HOLM, P. The dynamics of institutionalisation: transformation processes in Norwegian fisheries. **Administrative Science Quarterly**, v. 40, p. 398-422, 1995.

HOSKISSON, R. E.; HITT, M. A.; JOHNSON, R. A.; GROSSMAN, W. Conflicting voices: the effects of institutional ownership heterogeneity and internal governance on corporate innovation strategies," **Academy of Management Journal** , v. 45, n. 4, p. 697-716, 2002.

JEPPERSON, R. L. Institutions, institutional effects, and institutionalism. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: The University of Chicago Press, p. 143-163, 1991.

KANTOWITZ, Barry H; ROEDIGER III, Henry L.; ELMES, David G. **Psicologia experimental: psicologia para compreender a pesquisa em psicologia**. São Paulo: Thomson Learning Edições, 2006.

KNOKE, D. **Political networks: the structural perspective**. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.

KRAATZ, M.; BLOCK, E. Organizational implications of institutional pluralism. In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SUDDABY, R.; SAHLIN-ANDERSSON, K. (Eds.), **Handbook of organizational institutionalism**. London: Sage Publication, p. 243-275, 2008.

LAWRENCE, T. Institutional Strategy. **Journal of Management**, v. 25, n. 2, p. 161-188, 1999.

LAWRENCE, T. B.; WINN M. I.; JENNINGS, P. D. The temporal dynamics of institutionalization. **Academy of Management Review**, v. 26. n. 4, p. 624-644, 2001.

LAWRENCE, T. B.; HARDY, C.; PHILLIPS, N. Institutional effects of interorganizational collaboration: the emergence of photo-institutions. **Academy of Management Journal**, v. 45, n. 1, p. 281-290, 2002.

LAWRENCE, T. B.; PHILLIPS, N. From moby dick to free willy: macro-cultural discourse and institutional entrepreneurship in emerging institutional fields. **Organization Studies**, v. 11, n. 5, p. 689-711, 2004.

LAWRENCE, T. B.; R. SUDDABY. Institutions and Institutional Work. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; LAWRENCE T. B.; NORD, W. R. (Eds.) **Handbook of organization studies**, 2. ed., p. 215-254. London: Sage, 2006.

LOUNSBURY, M.; CRUMLEY, E. T. New practice creation: an institutional perspective on innovation. **Organization Studies**, v. 28, n. 7, p. 993-1012, 2007.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L.; FONSECA, V. S. da; FERNANDES, B. H. R. Cognição e institucionalização na dinâmica da mudança em organizações. In: RODRIGUES, S. B.; CUNHA, M. P. (Orgs.). **Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso-brasileira**. São Paulo: Iglu, p. 123-150, 2000.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L.; FONSECA, V. S. da; CRUBELLATE, J. M. Estrutura, agência e interpretação: elementos para uma abordagem recursiva do processo de institucionalização. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, 1. Edição Especial, v. 9, p. 09-39, 2005.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L.; COSER, Claudia. Rede de relações interorganizacionais no campo organizacional de Videira-SC. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 09-45, Out./Dez., 2006.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L.; GUARIDO FILHO, Edson Ronaldo; ROSSONI, Luciano. Campos organizacionais e estruturação: reflexões e possibilidade analíticas. In: ENEO – ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2006. Porto Alegre. **Anais Eletrônicos...**, Rio de Janeiro: Anpad, 2006.

MAGUIRE, S.; HARDY, C.; The emergence of new global institutions: a discursive perspective. **Organization Studies**, v. 27, n.1, p. 7-29, 2006.

MAGUIRE, S.; HARDY, C.; LAWRENCE, T. B., Institutional entrepreneurship in emerging 36 fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. **Academy of Management Journal**, v. 47, n. 5; p. 657-679, 2004.

MAHONEY, J.; THELEN, K. A theory of gradual institutional change. In: MAHONEY, J.; THELEN, K. **Explaining institutional change: ambiguity, agency and power**. Cambridge: Cambridge University Press, Cap. 1, 2010.

MARCH, J. G.; OLSEN, J. P. The New Institutionalism. **American Political Science Review**, v. 78, n. 3, p. 734-749, 1984.

MARQUIS, C.; LOUNSBURY, M. Vive la resistance: competing logics and the consolidation of U.S. community banking. **Academy of Management Journal**, v. 50, n. 4, p. 799–820, 2007.

MENEGHETTI, F. K. O que é um Ensaio-Teórico? **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 320-332, Mar./Abr., 2011.

MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. Centralization and the legitimacy problems of local government. In: MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. **Organizational environments: ritual and rationality**. Beverly Hills: Sage, 1983. p. 199-215.

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutional organizations: formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977.

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. In: MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. (Eds). **Organizational environments: ritual and rationality**. London: Sage Publications, p. 21-44, 1983.

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony, In: POWELL W.; DIMAGGIO P. (Eds.). **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. Chicago: The University of Chicago Press, p. 41-62, 1991.

MOHR, W. **Structures, institutions, and cultural analysis**. *Poetics*, v. 27, p. 57-68, 2000.

- MORIN, E. **Ciência com consciência**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2000.
- MORIN, E. **O Método 1: a natureza da natureza**. Porto Alegre: Sulina, 2002.
- MUTCH, A. Reflexivity and the institutional entrepreneur: a historical exploration. **Organization Studies**, v. 28, n. 7, p. 1123-1140, 2007.
- NORTH, D. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- O'MAHONY, S.; BECHKY, B. A. Boundary organizations: enabling collaboration among unexpected allies. **Administrative Science Quarterly**, v. 53, n. 3, p. 422, 2008.
- OMETTO, M. P.; LEMOS, E. L. Empreendedorismo institucional, agência e mudança institucional: uma contribuição ao institucionalismo organizacional. In: SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13., 2010. São Paulo. **Anais Eletrônicos...**, São Paulo: FEA-USP, 2010.
- PECI, A.; VIEIRA, M. M.; CLEGG, S. A construção do real e práticas discursivas: O poder nos processos de institucionaliz(ação). **RAC - Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 51-71, Jul./Set. 2006.
- PERKMANN, M.; SPICER, A. 'Healing the scars of history': projects, skills and fields strategies in institutional entrepreneurship. **Organization Studies**, v. 28, n. 7, p. 1101-1122, 2007.
- PHILLIPS, N.; LAWRENCE, T. B.; HARDY, C. Inter-organizational collaboration and the dynamics of institutional fields. **Journal of Management Studies**, v. 37, n. 1, p. 23-43, 2000.
- PIAGET, J; Epistemologie des relations interdisciplinaires. In: Ceri (Eds.) **L'interdisciplinarité: problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités**. Paris: UNESCO/OCDE, p. 131-144, 1972.
- PIAGET, J. **O estruturalismo**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2003.
- PFEFFER, J; SALANCIK. **The external control of organizations: a resource dependence perspective**. New York: Harper & Row, 1978.
- REAY, T.; HININGS, C. R. Managing the rivalry of competing institutional logics. **Organization Studies**, v. 30, n. 6, p. 629-652, 2009.
- REED, Michael. In Praise of duality and dualism: rethinking agency and structure in organizational analysis. In: ACKROYD, Stephen; FLEETWOOD, Steve. **Realist perspectives on management and organisations**. London: Routledge, 2000.
- RECHENE, S. T.; SILVA, M. E.; CAMPO, S. A. P. Sharing Economy and Sustainability Logic: Analyzing the Use of Shared Bikes. **BAR – Brazilian Administration Review**, v. 15, n. 3, art. 1, e180026, 2018.
- ROSSONI, L. O que é legitimidade organizacional? **O&S – Organizações e Sociedade**, v. 23, n. 76, 10.1590/1984-9230766, 2016.

SELLAMI, Y. M.; GAFSI, Y. Institutional and economic factors affecting the adoption of international public sector accounting standards. **International Journal of Public Administration**, v. 1, n. 13, p. 190-692, 10.1080/01900692.2017.1405444, 2017.

SELZNICK, P. **Leadership in administration**. Evanston: Northwestern University Press, 1957.

SELZNICK, P. Institutionalism 'Old' and 'New.' **Administrative Science Quarterly**, v. 41, p. 270–277, 1996.

SEO, M.; CREED, D. Institutional contradictions, praxis and institutional change: a dialectic perspective. **Academy of Management Review**, v. 27, p. 222-248, 2002.

SCOTT, W. R. Conceptualizing organizational fields: linking organizations and societal systems. In H. Derlien, U. Gerhardt, & F. Scharpf (Eds.). **Systems rationality and parcial interests**. Baden: Nomos, p. 203-221, 1994.

SCOTT, W. R. **Institutions and organizations**. London: Sage, 2001.

SCOTT, W. R. **Organizations: rational, natural, open**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1992.

SCOTT, W. R. Institutional theory's past and future contributions to organization studies. [Entrevista concedida a Juliana Marangoni Amarante]. **BAR – Brazilian Administration Review**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p.1-6, e160070, July/Sept. 2016.

SCOTT, W. R.; MEYER, J. W. (Eds.). **Institutional environments and organizations: structural complexity and individualism**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

SCOTT, W. R.; MEYER, J. W. The organization of societal sectors: propositions and early evidence. In: W. W. Powell & P. J. Dimaggio (Eds.), **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: Chicago Press, p. 108-140, 1991.

SCOTT, W. R., MENDEL, P.; POLLACK, S. Environments and fields: studying the evolution of a field of medical care organizations. In: Knexus Research Symposium: on institutionalization of knowledge, v. 2., 2000, Stanford. **Proceedings...** Stanford: Stanford University, 2000.

SILVA, M. E.; FIGUEIREDO, M. D. Sustainability as practice: reflections on the creation of an institutional logic. **Sustainability**, v. 9, n. 10, 10.3390/su9101839, 2017.

SOUTARIS, V.; ZERBINATI, S.; LIU, G. Which Iron Cage? Endo and exoisomorphism in corporate venture capital programs. **Academy of Management Journal**, n. 55, v. 2, p. 477-505, 2012.

STEVENSON, W.; GREENBERG, D. Agency and social networks: strategies of action in a social structure of position, opposition, and opportunity. **Administrative Science Quarterly**, v. 45, n. 4, p. 651-678, 2000.

SUCHMAN, M. C. Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 3, 571-610, 1995.

SUDDABY, R. Academy, Institutional Theory and Organizational Research. **BAR - Brazilian Administration Review**, v. 15, n. 3, e170146, 2018.

THELEN, K. Institutional change in advanced political economies. **British Journal of Industrial Relations**, v. 47, n. 3, p. 471-498, 2009.

THORNTON, P. **Markets from culture**: institutional logics and organizational decisions in higher education publishing. California: Stanford, 2004.

THORNTON, P.; OCASIO, W. Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: executive succession in the higher education publishing industry, 1958–1990. **American Journal of Sociology**, v. 105, n. 3, p. 801–843, 1999.

THORNTON, P.; OCASIO, W. Institutional logics. In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C., SAHLIN, K.; SUDDABY, R. (Eds.). **The sage handbook of organizational institutionalism**. London: Sage, p. 99-129, 2008.

THORNTON, P.; OCASIO, W; LOUNSBURY, M. **The institutional logics perspective**: a new approach to culture, structure, e process. United Kingdom: Oxford, 2012.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880-1935. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, p. 22-39, 1983.

TUOMINEN, T. M.; LEHTONEN, M. H. The emergence of transformative agency in professional work. **Organization Studies**, v. 39, n. 11, p. 1601-1624, 2018.

VIEIRA, D. M.; GOMES, R. C. Mudança Institucional gradual e transformativa: a Influência de coalizões de advocacia e grupos de interesses em políticas públicas. **O&S – Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 21, n. 71, p. 679-694, Out./Dez. 2014.

VINCE, R. Institutional Illogics: the unconscious and institutional analysis. **Organization Studies**, v. 40, n. 7, p. 953-973, 2019.

WEBER, M. **Ensaio de sociologia**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.

WEICK, K. Organizational culture as a source of high reliability. **California Management Review**, n. 24, p. 112-127, 1987.

WIJEN, F.; ANSARI, S. Overcoming inaction through collective institutional entrepreneurship: insights from regime theory. **Organization Studies**, v. 28, n. 7, 2007.

YU, Kyong-Hee. Institutionalization in the context of institutional pluralism: politics as a generative process. **Organization Studies**, n. 34, v. 1, p. 105-131, 2013.

ZARPELON, F. de M.; BITTERN COURT, A. C.; FACCIN, K.; BALESTRIN, A. A decade of institutional work: context and opportunities for research. **O&S – Organizações e Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 750-775, out./dez. 2019.

ZILBER, T.B. Institutionalization as an interplay between actions, meanings and actors: the case of a rape crisis center in Israel. **Academy of Management Journal**, v. 45, n. 1, p. 234-254, 2002.

ZUCKER, Lynne G. The role of institutionalization in cultural persistence. In: POWELL, Walter W; DIMAGGIO, Paul J. **The new institutionalism in organizational analysis**. London: University of Chicago Press, 1991.