O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano V | Volume 16 | Nº 46 | Boa Vista | 2023

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.10015959

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

INSTITUCIONALISMO ORGANIZACIONAL: ABORDAGEM ÚTIL PARA AS ORGANIZAÇÕES MODERNAS?[1]

Eluane Parizotto Seidler[2]

Simone Alves Pacheco de Campos[3]

Roberto Schoproni Bichueti[4]

Resumo

A teoria institucional oferece uma extensão importante e distintiva ao repertório de perspectivas e abordagens para explicar a estrutura organizacional. Dessa forma, este ensaio teórico tem como objetivo refletir sobre até que ponto as inovações trazidas pela abordagem institucional, neo-institucional, bem como da mudança institucional e do institucionalismo organizacional, podem ser úteis, tanto para a análise como para a ação nas organizações modernas. Para tanto, este estudo é de abordagem qualitativa e exploratória, trata-se de um ensaio teórico que se caracteriza pela sua natureza reflexiva e interpretativa, realizado a partir de revisão bibliográfica. Como resultados, evidenciou-se que a noção de empreendedorismo institucional surgiu como uma nova via de pesquisa sobre explicações endógenas da mudança institucional. Com o propósito de conectar, unir e estender o trabalho sobre empreendedorismo institucional, mudança e inovação institucionais e desinstitucionalização, o estudo do trabalho institucional está preocupado com as ações práticas por meio das quais as instituições são criadas, mantidas e desfeitas. O institucionalismo organizacional tem o potencial de ajudar a fornecer uma compreensão mais profunda e precisa de como as instituições moldam e são moldadas pela interação entre indivíduos, grupos, organizações, campos e sociedade. Por fim, o reconhecimento do valor dos estudos longitudinais de organizações, populações organizacionais e campos organizacionais é bem recebido como outro indicador do amadurecimento do conhecimento institucional.

Palavras-chave: Empreendedorismo Institucional; Neoinstitucionalismo; Organizações; Teoria Institucional; Trabalho Institucional.

Abstract

Institutional theory offers an important and distinctive extension to the repertoire of perspectives and approaches to explain organizational structure. Thus, this theoretical essay aims to reflect on the extent to which the innovations brought about by the institutional, neo-institutional approach, as well as institutional change and organizational institutionalism, can be useful, both for analysis and for action in modern organizations. To this end, this study has a qualitative and exploratory approach, it is a theoretical essay that is characterized by its reflexive and interpretative nature, carried out from a literature review. As a result, it was evidenced that the notion of institutional entrepreneurship emerged as a new avenue of research on endogenous explanations of institutional change. For the purpose of connecting, uniting, and extending work on institutional entrepreneurship, institutional change and innovation, and deinstitutionalization, the study of institutional work is concerned with the practical actions through which institutions are created, maintained, and unmade. Organizational institutionalism has the potential to help provide a deeper and more accurate understanding of how institutions shape and are shaped by the interaction between individuals, groups, organizations, fields, and society. Finally, the recognition of the value of longitudinal studies of organizations, organizational populations, and organizational fields is well received as another indicator of the maturation of institutional knowledge.

Keywords: Institutional Entrepreneurship; Institutional Theory; Institutional Work; Neoinstitutionalism; Organizations.

[1] Os autores agradecem à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio no desenvolvimento da presente pesquisa.

[2]Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: eluanepseidler@gmail.com

[3]Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Administração. E-mail: simone.campos@ufsm.br

[4]Professor da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutor em Administração. E-mail: roberto.bichueti@ufsm.br

INTRODUÇÃO

O estudo das organizações tem sido uma área ativa dentro da sociologia, entre as tendências recentes estão as mudanças em concepções de limites, estratégias e controles organizacionais, e o início de uma mudança de uma visão da organização baseada em entidade para uma visão baseada em processos. A sociologia organizacional tem sido dominada nas últimas décadas pela lógica dos sistemas abertos, à medida que teóricos e pesquisadores expandiram seu alcance para incorporar mais e diferentes facetas de ambientes que afetam as organizações e elevaram seus projetos a permitirem o estudo de sistemas maiores e mais abrangentes em que as organizações são atores centrais.

Foi a partir da década de 1950 que se acrescentaram aos estudos empíricos realizados no campo das organizações, sob os enfoques estrutural e comportamental, as contribuições da perspectiva institucional. Considerado precursor dessa abordagem Philip Selznick, discípulo de Robert Merton, introduziu as bases de um modelo institucional e interpretou as organizações como uma "expressão estrutural da ação racional" que, ao longo do tempo, são sujeitas às pressões do ambiente social e se transformam em sistemas orgânicos.

No entanto, atores racionais tornam suas organizações cada vez mais similares, à medida que tentam transformá-las, assim, o conceito que melhor capta o processo de homogeneização é o de "isomorfismo". Desse modo, o conceito de isomorfismo institucional constitui uma ferramenta útil para se compreender a política e o cerimonial que permeiam parte considerável da vida organizacional moderna, e é visto como promotor do sucesso e da sobrevivência das organizações.

Já, a literatura sobre empreendedorismo institucional tende a enfatizar como os processos organizacionais e as próprias instituições são moldadas por forças empreendedoras criativas que provocam a mudança. Foi com base em Eisenstadt (1980) que DiMaggio, em 1988, introduziu a noção de empreendedorismo institucional na análise institucional em um esforço para explicar como os atores podem contribuir para mudar as instituições apesar das pressões para a estase (incapacidade de agir), reintroduzindo assim, a agência dos atores à análise institucional.

Em vista que os primeiros estudos institucionais como de Selznick (1949; 1957) levaram em conta a agência dos atores, estudos posteriores tenderam a negligenciar o papel dos atores na mudança institucional. Nesse sentido, a noção de empreendedorismo institucional surgiu como uma nova via de pesquisa sobre explicações endógenas da mudança institucional. O institucionalismo organizacional, por sua vez, reformulou a compreensão das instituições em estudos organizacionais, além das contribuições seminais da teoria neo-institucional. Com a hipótese mestra de isomorfismo e foco no determinismo

estrutural da teoria neo-institucional, o institucionalismo organizacional fez um progresso notável na explicação da variação e mudança institucional.

Nesse sentido, o presente ensaio teórico tem como objetivo refletir sobre até que ponto as inovações trazidas pela abordagem institucional, neo-institucional, bem como da mudança institucional e do institucionalismo organizacional, podem ser úteis, tanto para a análise como para a ação nas organizações modernas.

O ensaio teórico se caracteriza pela sua natureza reflexiva e interpretativa, que valoriza aspectos relacionados às mudanças qualitativas que ocorrem nos objetos ou fenômenos analisados. Assim, de acordo com Meneghetti (2011) o ensaio não requer um sistema ou modelo específico, visto que seu princípio está nas reflexões em relação aos próprios modelos, onde a subjetividade é um elemento permanente e importante na forma como o ensaio avança como processo de conhecimento.

Para tanto, foi realizada uma revisão bibliográfica das bases históricas da teoria e dos textos clássicos que forjaram uma ruptura com o "velho institucionalismo" e deram lugar a uma abordagem com maior poder explicativo da realidade organizacional, denominada neoinstitucionalismo. Esta etapa consistiu na busca através de vários sítios, de modo a ter o acesso a estes documentos previamente selecionados. Posteriormente, através de pesquisa na base de dados *Scopus*, foi feito levantamento de artigos para contribuir no aprofundamento sobre o tema da mudança institucional e do institucionalismo organizacional, de modo a remeter para novas questões e abrir espaço para novos diálogos. Com abordagem qualitativa, este ensaio fundamentou uma análise exploratória dos dados, presentes nas entrelinhas das referências adotadas, respondendo ao objetivo principal deste texto.

A estruturação do texto está organizada em quatro partes, a iniciar por esta introdução que explora o tema, justificativa, objetivo e a estratégia metodológica. A segunda trata dos princípios da abordagem institucional. Em seguida, na terceira parte, é realizada a reflexão acerca da mudança institucional e do institucionalismo organizacional. Por fim, na quarta parte são apresentadas as considerações finais do ensaio.

ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES: PRINCÍPIOS DA ABORDAGEM INSTITUCIONAL

Os primeiros estudos sistemáticos do comportamento organizacional ocorreram nas últimas décadas do século XIX, estimulados por mudanças na estrutura social associadas à industrialização e burocratização. Com isso, estudiosos de várias disciplinas começaram a prestar mais atenção às organizações e seus efeitos na vida social. Barnard (1938) e Selznick (1948) viam as organizações não apenas como sistemas técnicos de produção, mas também como sistemas sociais adaptativos tentando

sobreviver em seu ambiente. Barnard dedicou muita atenção à interdependência das estruturas formais e informais dentro das organizações e viu a função primária do executivo não projetar sistemas eficientes – meros "gerentes" poderiam fazer isso. Por sua vez, Selznick enfatizou o "paradoxo" apresentado pelas organizações como, por um lado, "estruturas formais sujeitas a manipulação calculável" e, por outro, estruturas sociais "inescapavelmente incrustadas em uma matriz institucional" (SCOTT, 2004).

Desse modo, as organizações formais são basicamente entendidas como sistemas de coordenação e atividades controladas que surgem de redes de relações técnicas e intercâmbios de fronteiras. Já as organizações formais das sociedades modernas surgem em instituições de contextos altamente profissionalizados. As organizações são impulsionadas a incorporar as práticas e procedimentos definidos pelos conceitos prevalecentes racionalizados de trabalho organizacional e institucionalizados na sociedade. Assim, aumentam sua legitimidade e suas vantagens de sobrevivência. Entretanto, a conformidade com as regras institucionalizadas, muitas vezes, conflita fortemente com critérios de eficiência, ao contrário, para coordenar e controlar a atividade a fim de promover a eficiência, prejudica o cerimonial de uma organização em conformidade e sacrifica seu apoio e legitimidade. Portanto, para manter o cerimonial em conformidade, as organizações que refletem as regras institucionais tendem a proteger suas estruturas formais das incertezas das atividades técnicas (MEYER; ROWAN, 1977).

Selznick em sua obra de 1957, define a diferença analítica entre organização e instituição. A primeira é um instrumento técnico para a mobilização das energias humanas, visando uma finalidade já estabelecida. Refere-se a um instrumento perecível e racional projetado para executar um serviço. Um empreendimento assim caracterizado atua basicamente sobre sua própria estrutura e concentra processos no desenvolvimento de seus produtos. Já, a instituição é o produto natural das pressões e necessidades sociais, trata-se de um organismo adaptável e receptivo, para tanto, assume caráter específico, valiosa em si mesma, independentemente dos produtos ou serviços que ofereça (CARVALHO; VIEIRA; GOULART, 2005).

Embora haja um debate considerável sobre qual deve ser a questão central da teoria institucional na análise organizacional, historicamente ela se concentrou em porque as organizações se envolvem em atividades que são legítimas na esfera simbólica, e não na material. Porque as organizações adotam comportamentos que estão de acordo com as demandas normativas, mas entram em conflito com a realização racional de objetivos econômicos, ou como objetos puramente técnicos ou produtivos se tornam infundidos com significado e significância muito além de seu valor de utilidade. Ou seja, as organizações adotam processos e estruturas para adquirir significado e estabilidade por si só, e não por seu valor produtivo. A realidade empírica é que as organizações, muitas vezes, se comportam de

maneiras que desafiam a lógica econômica ou as normas de comportamento racional. E a teoria institucional oferece um paradigma dedicado a entender isso (SUDDABY, 2010).

A perspectiva institucional abandona a concepção de um ambiente formado exclusivamente por recursos humanos, materiais e econômicos para destacar a presença de elementos culturais como: valores, símbolos, mitos, sistema de crenças e programas profissionais. Isto é, o ambiente representa não apenas a fonte e o destino de recursos materiais (tecnologia, pessoas, finanças, matéria-prima), mas também fonte e destino de recursos simbólicos (reconhecimento social e legitimação). A consequência deste novo marco na interpretação organizacional revela-se quando a concorrência por recursos e clientes entre as organizações deixa lugar, na perspectiva institucional, à concorrência para alcançar legitimidade institucional e aceitação do ambiente (CARVALHO; VIEIRA, 2003; CARVALHO; VIEIRA; GOULART, 2005).

As regras institucionais funcionam como mitos que as organizações incorporam, ganhando legitimidade, recursos, estabilidade e melhores perspectivas de sobrevivência. Organizações, essas cujas estruturas se tornam isomórficas, isto é, tem a mesma forma, com os mitos da instituição de ambiente tradicional, enfim, muitos elementos da estrutura formal são altamente institucionalizados e funcionam como mitos (MEYER; ROWAN, 1977). Nesse sentido, o isomorfismo pode acontecer porque as formas não-ótimas são excluídas de uma população de organizações, ou porque os tomadores de decisões nas organizações aprendem respostas adequadas e ajustam seus comportamentos de acordo com elas (DIMAGGIO; POWELL, 2005). Portanto, a teoria institucional põe no centro de sua interpretação sobre a realidade organizacional a legitimidade e o isomorfismo como fatores vitais para sua sobrevivência (CARVALHO; VIEIRA, 2003).

Há três mecanismos de mudança isomórfica institucional: 1) isomorfismo coercitivo, que deriva de influências políticas e do problema da legitimidade; 2) isomorfismo mimético, que resulta de respostas padronizadas à incerteza; e 3) isomorfismo normativo, associado à profissionalização. Por fim, Dimaggio e Powell (2005) demonstram que a teoria do isomorfismo institucional poderia ajudar a explicar as observações de que as organizações estão se tornando mais homogêneas e de que as elites, frequentemente, assumem suas posições permitindo, ao mesmo tempo, compreender a irracionalidade, a frustração sobre o poder e a falta de inovação, tão comuns na vida organizacional.

Scott (2008) persegue e elabora sua liderança diferenciando entre três tipos de ingredientes que fundamentam a ordem institucional: elementos reguladores, normativos e cultural-cognitivos. Os elementos reguladores enfatizam as atividades de estabelecimento de regras, monitoramento e sanção. Elementos normativos introduzem uma dimensão prescritiva, avaliativa e obrigatória na vida social. Por fim, os elementos cultural-cognitivos enfatizam as concepções compartilhadas que constituem a

natureza da realidade social e as molduras através das quais o significado é feito. Estes três elementos variam substancialmente no tipo de ordem institucional que sustentam, cada um diferindo nas bases da ordem, motivos de cumprimento, lógica de ação, mecanismos e indicadores empregados. Cada um oferece uma lógica diferente para reivindicar legitimidade, seja em virtude de ser legalmente sancionado, moralmente autorizado ou culturalmente apoiado.

A teoria institucional enfatiza então, a importância das características culturais dos ambientes. Teóricos institucionais argumentaram que as organizações devem considerar não apenas seu ambiente técnico, mas também seu ambiente "institucional", tais como, características regulatórias, normativas e cultural-cognitivas que definem a "aptidão social". As influências institucionais operam em todos os níveis, mas os pesquisadores têm dado muita atenção ao nível de campo da organização, definido como uma coleção de organizações interdependentes semelhantes e diferentes que operam em uma arena funcionalmente específica, juntamente com seus parceiros de intercâmbio, fontes de financiamento e reguladores (SCOTT, 2004). Assim, tanto o velho como o novo institucionalismo reagiram contra os modelos de organização baseados em concepções racionalistas e destacaram as relações entre a organização e seu ambiente, ao mesmo tempo em que valorizaram o papel da cultura na formação das organizações (CARVALHO; VIEIRA, 2003).

Um foco em uma teoria sobre o isomorfismo organizacional mais desenvolvida pode apresentar importantes implicações para a política social naqueles campos em que o Estado trabalha por meio de organizações privadas. Na medida em que o pluralismo é um valor de orientação nas deliberações políticas públicas, é preciso descobrir novas formas de coordenação intersetorial que impulsionem a diversificação em vez da homogeneização precipitada. Uma compreensão da forma como os campos organizacionais, se tornam mais homogêneos evitaria que os executores e analistas de políticas confundissem o desaparecimento de uma forma organizacional com o seu real fracasso. Os esforços atuais para o encorajamento da diversidade tendem a ser conduzidos em um vazio organizacional (DIMAGGIO; POWELL, 2005).

Neste intento, Aragão *et al*. (2023) com base na estrutura conceitual dos temas diversidade e isomorfismo, estabeleceram uma relação entre ambos, no sentido de pensar acerca da institucionalização da diversidade. Enfatizam que, muitas vezes, as empresas se colocam como aliadas a causas importantes simplesmente pela preocupação de atender um "efeito manada", não pelo fim que deveriam de tornar a promoção da inclusão da diversidade um de seus valores.

A teoria cognitiva emerge como contraponto à concepção racionalista da ação, ao demonstrar que a mente reage a uma grande quantidade de dados sensoriais que recebe, buscando reduzir a incerteza conceitual e dando estímulos para formação de algum sentido e significado. Com isso, se

reafirma que os seres humanos não podem processar todos os dados sensoriais num cálculo racional e que fazem uso e formam conceitos que, baseados em sua experiência anterior, os ajudam a tomar decisões e a agir. Portanto, a teoria cognitiva abre espaço, para os elementos subjetivos do conhecimento humano e, por essa razão, constitui um antecedente ontológico da teoria institucional (CARVALHO; VIEIRA; GOULART, 2005). Embora os elementos institucionais sejam simbólicos, eles são de interesse na medida em que fornecem esquema cognitivo, orientação normativa e regras que restringem e fortalecem o comportamento social (SCOTT, 2008).

Meyer e Rowan (1977), argumentam que as estruturas formais de muitas organizações em sociedade pós-industrial refletem dramaticamente os mitos de seus ambientes institucionais e não as demandas de suas atividades de trabalho. A institucionalização envolve os processos pelos quais os processos sociais, obrigam ações ou realidades que passam a assumir um *status* semelhante a uma regra no pensamento social e uma ação. Por exemplo, o sinal de não fumar é uma instituição com estatuto e implicações legais, bem como trata-se de uma tentativa de regular o comportamento de fumar. Pode-se dizer que as regras institucionais podem ter efeitos sobre estruturas e sua implementação em trabalhos técnicos reais, que são muito diferentes dos efeitos gerados pelas redes de comportamento social e relações que compõem e circundam uma determinada organização.

Neste contexto, umas das maiores marcas produzidas pela análise de organizações realizadas por Merton foi o foco na dinâmica da mudança social. O exame das inter-relações entre elementos estruturais estabeleceu as bases para a pesquisa que veio definir os estudos sociológicos de organizações. Essa pesquisa foi cada vez mais caracterizada por análises quantitativas de covariância entre os elementos da estrutura organizacional formal (TOLBERT; ZUCKER, 1999).

Outro ponto é que deve ser feita uma diferenciação entre estrutura formal de uma organização e suas atividades reais de trabalho do dia a dia. Em que a estrutura formal é um plano de atividades que inclui a tabela de organização, ou seja, uma lista de escritórios, departamentos, posições e programas. Estes estão ligados à objetivos explícitos e políticas que constituem uma teoria racional de como e com que fim, as atividades devem ser encaixadas. Perpetuando assim, a organização burocrática moderna que reside na racionalização e no caráter de impessoalidade desses elementos estruturais e dos objetivos que os vinculam. Dessa forma, um dos problemas centrais da teoria da organização é descrever as condições que dão origem a uma estrutura formal racionalizada (MEYER; ROWAN, 1977).

Ainda, é preciso considerar que fatores como tamanho e tecnologia aumentam a complexidade das relações internas e a divisão do trabalho entre as organizações aumentam os problemas de transposição de limites, isso devido a necessidade de coordenação que aumenta sob essas condições. As estruturas burocráticas são tidas como meio mais eficaz e racional de padronizar e controlar

subunidades, ou seja, o controle burocrático é especialmente útil para expandir políticas de centros, e a padronização é, frequentemente, exigida tanto por centros quanto pôr as várias unidades.

O crescimento de estruturas institucionais racionalizadas na sociedade torna organizações formais mais comuns e mais elaboradas, tais instituições são mitos que tornam as organizações formais mais fáceis de criar e mais necessário. Então se questiona: Por que são consideradas adequadas, racionais e necessárias? Simples, as organizações devem incorporar estas características para evitar a ilegitimidade. As sociedades modernas estão cheias de burocracias racionalizadas por duas razões. Primeiro, as redes relacionais tornam-se cada vez mais complexas à medida que as sociedades se modernizam. Segundo, pelo fato que sociedades estão cheias de regras institucionais que funcionam como mitos que retratam várias estruturas formais como meios racionais para a obtenção do desejável.

Para os institucionalistas, a sociedade burocrática na modernidade é responsável pela transformação paulatina das instituições sociais, políticas e econômicas. A democracia política, por exemplo, um valor considerado universal por muitos e tão central na análise política, depende não somente das condições econômicas e sociais, mas, também, da configuração das instituições políticas. Desse modo, instituições políticas como a União Europeia (UE), a Organização das Nações Unidas (ONU) ou uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) não são meros apêndices de estruturas sociais maiores, mas desenvolveram vida própria. Para os institucionalistas, estes motivos lhes outorgam o direito de serem considerados atores políticos com força no cenário político-social. Que por sua vez, forma conjuntos de procedimentos padronizados e estruturas que definem e defendem interesses (CARVALHO; VIEIRA; GOULART, 2005).

Pode-se verificar situações em que organizações se tornaram instituições, ou seja, assumiram caráter especial e competências singulares. Como afirma Selznick, a institucionalização é definida como um processo que ocorre numa organização ao longo do tempo, reflete suas peculiaridades históricas, construídas pelas pessoas que ali trabalharam, pelos grupos e pelos interesses criados e pela maneira pela qual mantêm relacionamento com o ambiente (CARVALHO; VIEIRA; GOULART, 2005). Por exemplo, na indústria norte-americana de alta tecnologia, muitas das gigantes corporativas, como Apple, Amazon e Google, podem ser consideradas instituições. Como imaginamos um mundo sem a Amazon? Simplesmente fazer essa pergunta destaca como a empresa se tornou não apenas infundida com valor, mas também tida como certa (OCASIO; GAI, 2020).

A teoria institucional oferece uma extensão importante e distintiva ao repertório de perspectivas e abordagens para explicar a estrutura organizacional. A noção de que os decisores são dotados de racionalidade limitada, torna-se um componente básico a ser abordado em maior profundidade na linha de pesquisa organizacional. Entretanto, faz-se o seguinte questionamento: Quais os benefícios potenciais

de se criarem estruturas semelhantes, ou de convergir para as mesmas estruturas, que levam ao isomorfismo institucional, que se observa com tanta frequência? (TOLBERT; ZUCKER, 1999). Neste viés, Wooten e Hoffman (2008) dão luz a pesquisa em nível de campo para fazer a transição do teste das ideias centrais do novo paradigma da teoria institucional, para a investigação de campos como locais onde os problemas de organização são debatidos entre atores díspares. Enfatizam que o domínio dos campos organizacionais está pronto para se afastar dos resultados simples dos processos institucionais, para explicar por que o campo continua sendo essencial para entender como as organizações constroem soluções para os problemas do século XXI.

Os campos servem a uma variedade de funções na análise institucional – como o *locus* de variáveis independentes que moldam as formas organizacionais, como sistemas intermediários, mediando entre organizações e forças sociais mais amplas, e como variáveis dependentes, sistemas cujas características devem ser explicadas. Algumas concepções do campo enfatizam até que ponto os participantes do campo mantêm crenças semelhantes em relação a objetivos, normas e lógicas sociais (SCOTT, 2008).

À medida que as forças institucionais obrigam as organizações a fazerem mudanças estruturais e novos tipos de pessoal são contratados, essas unidades, por sua vez, podem se tornar campeãs das reformas, funcionários de pessoal enfatizando as contribuições para a produtividade de uma força de trabalho diversificada e engenheiros ambientais defendendo a busca por sustentabilidade como sendo do melhor interesse da empresa. Justificativas racionais (por exemplo, baseadas na eficiência) são oferecidas para novas formas de agir (SCOTT, 2008).

Suddaby (2010) pontua que devemos aceitar e estender a noção de que as organizações se engajam em padrões estruturados de interpretação coletiva que envolvem a vinculação de significado aos eventos e a infusão de valor nos processos e resultados organizacionais. Desse modo, sinaliza como uma direção importante para pesquisas futuras, explorar mais plenamente as capacidades interpretativas das organizações e considerar de perto a possibilidade de que as organizações sejam gerentes muito mais sofisticadas de recursos simbólicos do que a teoria organizacional admite.

Ademais, precisamos considerar que houve um progresso revolucionário à medida que a teoria neo-institucional se transformou em institucionalismo organizacional. Isso não significa minimizar a importância da teoria neo-institucional. A própria teoria neo-institucional foi revolucionária. Haja vista, os trabalhos seminais de Meyer e Rowan (1977), Zucker (1977) e DiMaggio e Powell (1983) que despertaram um novo interesse pelo papel das instituições, que definhava desde as contribuições pioneiras de Selznick (1949, 1957). Notavelmente, esses então novos artigos introduziram certas características da pesquisa institucional – isomorfismo, campos de organização, dissociação e

legitimidade – que lançariam as bases para uma agenda de pesquisa altamente produtiva. Igualmente importante, é que a teoria neo-institucional destacou a importância da cognição e da construção social na formação e persistência das instituições (OCASIO; GAI, 2020).

MUDANÇA INSTITUCIONAL E O INSTITUCIONALISMO ORGANIZACIONAL

O trabalho institucional representa uma direção estimulante para os estudos institucionais da organização, não porque representa uma "nova" ideia, mas porque conecta um conjunto de ideias anteriormente díspares e, ao fazê-lo, aponta para novas questões e abre espaço para novos diálogos. O trabalho institucional define-se como "a ação intencional de indivíduos e organizações visando criar, manter e desmantelar instituições". Com foco para a compreensão de como a ação afeta as instituições. Com vistas a conectar, unir e estender o trabalho sobre empreendedorismo institucional, mudança e inovação institucionais e desinstitucionalização, o estudo do trabalho institucional está preocupado com as ações práticas por meio das quais as instituições são criadas, mantidas e desfeitas (LAWRENCE; SUDDABY; LECA, 2009).

Por outro lado, o empreendedorismo institucional tem se apresentado como uma forma promissora de dar conta de mudar endogenamente. A autora Battilana (2006) se baseia na conceituação de campos de Bourdieu e propõe que a posição social dos indivíduos é uma variável chave para entender como eles são habilitados a atuar como empreendedores institucionais apesar das pressões institucionais. Ou seja, o empreendedorismo institucional tem sido apresentado como uma forma promissora de explicar endogenamente a mudança institucional, embora essa noção também seja fonte de controvérsia entre os teóricos neo-institucionais. A controvérsia gira em torno da capacidade dos atores, supostamente incorporados institucionalmente, de se distanciarem das pressões institucionais e agirem estrategicamente. Assim, surge a questão: Como organizações ou indivíduos podem inovar se suas crenças e ações são todas determinadas pelo próprio ambiente institucional que desejam mudar? (BATTILANA, 2006).

Os primeiros estudos neoinstitucionais (Meyer e Rowan, 1977; DiMaggio e Powell, 1983) contribuíram para o debate agência *versus* estrutura, sugerindo que os padrões de ação e organização eram moldados por instituições e não apenas por cálculos instrumentais. Esses estudos enfatizavam as formas pelas quais as instituições constrangiam as estruturas e atividades organizacionais, portanto, explicavam a convergência de práticas organizacionais dentro de um mesmo ambiente institucional. Para eles os comportamentos dos indivíduos eram determinados pela necessidade de serem considerados legítimos em seu ambiente institucional. Assumiu-se implicitamente que os indivíduos e as organizações

tendem sempre a cumprir, pelo menos na aparência, as pressões institucionais a que estão sujeitos. No entanto, esses teóricos neoinstitucionais não abordaram explicitamente a questão da agência humana e organizacional nesses primeiros estudos. Eles começaram a abordá-lo quando abordaram a explicação do fenômeno da mudança institucional (BATTILANA, 2006).

Deste modo, o paradoxo da agência incorporada decorre do fato de que os teóricos neoinstitucionais mal abordaram a questão da agência humana. Eles tendem a negligenciar o nível individual de análise, concentrando-se, em vez disso, nos níveis de análise organizacional e social. Por isso, os novos institucionalistas muitas vezes consideram as tentativas de analisar o papel desempenhado pelos indivíduos nos fenômenos institucionais como abordagens reducionistas. É por essa razão que eles estão lutando com o paradoxo da agência incorporada. Para superar esse paradoxo e, assim, estabelecer as bases para uma teoria do empreendedorismo institucional, é necessário vincular o nível individual de análise aos organizacionais e sociais. O objetivo desta abordagem é explicar em que condições os indivíduos estão habilitados a atuar como empreendedores institucionais (BATTILANA, 2006).

Esses novos debates surgem a partir de uma das principais fraquezas apresentadas pela teoria institucional, a falta de desenvolvimento de uma teoria da ação coerente. Ou seja, quando se tratava de explicar a mudança, o papel dos atores e da ação na criação, difusão e estabilização das instituições, não era claro (BATTILANA; LECA; BOXENBAUM, 2009). Essa teoria tende a subestimar o significado do interesse e da agência, assumindo que em muitas situações os agentes “fazem a diferença”, torna-se uma fraqueza das teorias institucionais se eles não puderem explicar o papel da agência estratégica nos processos de desenvolvimento organizacional. A noção de empreendedor institucional introduz claramente a agência estratégica na teoria da organização institucional (BECKERT, 1999). Dentro da teoria institucional, o debate mais amplo entre estrutura e agência é muitas vezes referido como o paradoxo da agência incorporada (GARUD; HARDY; MAGUIRE, 2007).

Assim, o desafio era desenvolver uma teoria da ação que, embora baseada nos princípios da teoria institucional, evitasse a noção de indivíduos como supersocializados e servilmente dedicados à reprodução de hábitos. Desse modo, os empreendedores institucionais são vistos como agentes de mudança que iniciam mudanças divergentes, isto é, mudanças que quebram o *status quo* institucional em um campo de atividade e, assim, possivelmente contribuem para transformar instituições existentes ou criar novas (BATTILANA; LECA; BOXENBAUM, 2009). Essa nova atenção à mudança institucional desencadeou pesquisas férteis, abordando como mudanças nas regras, sistemas normativos e crenças cognitivas remodelam os campos organizacionais (POWELL, 2007).

A questão-chave, então, é como a posição social dos indivíduos afeta a probabilidade de eles conduzirem mudanças organizacionais divergentes (ou seja, mudanças que rompem com a lógica

institucional dominante no campo). Desse modo, os indivíduos que realizam tais mudanças podem ser considerados empreendedores institucionais. Os indivíduos podem não estar dispostos a mudar seu ambiente institucional, podem nem mesmo estar cientes de que estão contribuindo para mudar seu ambiente institucional. No entanto, eles podem romper com a lógica institucional dominante e, assim, atuar como empreendedores institucionais. Em outras palavras, os indivíduos não precisam ser bem-sucedidos na institucionalização de novas práticas para se qualificar como empreendedores institucionais. Indivíduos que realizam mudanças organizacionais divergentes preenchem os critérios para serem considerados empreendedores institucionais (BATTILANA, 2006).

O conceito de instituição claramente conota estabilidade e ordem, mas isso não significa que as instituições não sofram mudanças. Ou seja, os sistemas institucionais sofrem mudanças por motivos externos e internos. A mudança exógena pode ser ocasionada por rupturas que ocorrem em sistemas mais amplos ou vizinhos – seja por razões políticas, econômicas ou sociais – que desestabilizam as regras e entendimentos existentes. As fontes endógenas de mudança incluem lacunas ou incompatibilidades entre mais macrossistemas e microatividades em resposta a circunstâncias locais, inconsistências existentes entre elementos institucionais ou estruturas concorrentes e níveis de desempenho ruins persistentes em relação às expectativas (SCOTT, 2008).

Embora os investigadores tenham reconhecido que nem todas as mudanças institucionais resultam de esforços intencionais de atores relativamente reflexivos, Voronov, Glynn e Weber (2022) explicam como as interações mundanas entre os atores podem resultar em mudanças institucionais não estratégicas. Para tal, avançam na teoria da deriva institucional que revela como o(s) desvio(s) de prática que ocorrem entre parceiros de interação em uma ordem institucional, transformados em desvios toleráveis por si e pelos outros, podem levar à transformação não estratégica dessa ordem institucional. Mostram como as interações interpessoais são animadas e restringidas pelo apego apaixonado das pessoas aos ideais sagrados fundamentais, ou *ethos*, subjacentes às ordens institucionais. É esta ligação com o *ethos* que anima os processos interacionais ligados à manutenção e à ruptura das instituições.

A teoria da escolha, teoria da agência, a nova economia institucional e a teoria institucional, embora tenham contribuído para o campo dos estudos organizacionais, destacando a importância do ambiente em que as organizações estão inseridas e explicando o isomorfismo observado durante a década de 1980. A teoria institucional foi usada principalmente para explicar a homogeneidade organizacional observada dentro dos campos organizacionais. Esses estudos logo foram criticados por se basearem em uma visão supersocializada da ação e não levarem em conta a mudança institucional. Então, o desafio para uma teoria do empreendedorismo institucional é, ser capaz de percorrer o difícil caminho que passa entre um modelo de agência de escolha racional de um lado e o determinismo

estrutural do outro. Portanto, o grau de heterogeneidade e a institucionalização estão entre outras características do campo organizacional que podem desempenhar um papel na viabilização do empreendedorismo institucional (BATTILANA; LECA; BOXENBAUM, 2009).

Nesse sentido, Beckert (1999) desenvolveu um conceito integrador onde teorizou a conexão entre agência estratégica e instituições em um modelo de mudança institucional. A noção de incerteza está no centro deste modelo, pois, argumenta que a incerteza representa uma variável crucial para a explicação da mudança institucional. O autor ainda defende que em condições de mercado, as regras institucionais e a agência racional intencional podem ser conceituadas como mecanismos antagônicos que se contradizem, mas, no entanto, permanecem interdependentes. A incorporação de um lugar sistemático para os interesses não enfraquece o principal traço teórico da teoria institucional, pelo contrário, demonstra a importância das regras institucionais para a compreensão da mudança institucional em um modelo abrangente. Ressalta, que a agência estratégica pode ter consequências destrutivas não só para os regulamentos institucionais existentes, mas também tem a consequência não intencional de desconstruir a base para uma avaliação racional das relações entre os meios e os fins. Tendo em vista, que a violação das instituições por alguns atores aumenta o risco de agir como se as instituições ainda estivessem em funcionamento.

Beckert (1999), parte na noção de empreendedor de Schumpeter, que descreve o empreendedor como o inovador que abandona as rotinas, ou seja, o empresário dedica sua atenção a novas opções, assume tarefas incomuns e realiza novas combinações no processo de produção, contra a pressão adaptativa de seu entorno social. Assim sendo, apenas o empreendedor assume uma postura reflexiva em relação às práticas estabelecidas. O empreendedor é o tipo social analiticamente desvinculado que tem a capacidade de tomar uma posição reflexiva em relação às práticas institucionalizadas e pode vislumbrar modos alternativos de fazer as coisas. Então, os empreendedores destroem as regras estabelecidas, se percebem que tal ação é lucrativa.

Com isso, Beckert (1999) apresenta quatro propostas: 1) A agência estratégica só pode ser esperada se prevalecerem estruturas institucionalizadas que reduzam a incerteza para os atores organizacionais; 2) É de esperar uma agência estratégica que viole as regras institucionais existentes em situações caracterizadas por graus relativamente elevados de certezas dentro de um campo institucional; 3) A institucionalização do trabalho dos agentes prevalece em situações de grande incerteza dentro de um campo institucional; 4) Em condições de maior certeza, pode-se esperar que os serviços institucionalizados sejam tanto mais resistentes à agência estratégica quanto mais gozarem de altos níveis de legitimidade social e mais tiverem o apoio de agentes poderosos. Este modelo abre caminho para integrar mais sistematicamente agência e poder estratégicos na teoria institucional, demonstrando

que interesses e instituições estão inseparavelmente entrelaçados. A legitimidade e o poder são apresentados pelo autor como dois conceitos centrais que explicam a estabilidade das instituições. Além que, o papel da agência estratégica é facilitado no contexto das sociedades de mercado.

No modelo do Processo de Empreendedorismo Institucional proposto por Battilana, Leca e Boxenbaum (2009), as características do campo e a posição social permitem que os atores, apesar das pressões institucionais em direção à estase, se engajem como empreendedores institucionais na implementação de mudanças divergentes que envolvem a criação de uma visão e a mobilização de aliados, levando a possível difusão da mudança divergente de modo a alcançar uma mudança institucional. Por fim, a assinatura do novo institucionalismo tem sido um foco em nível de campo, baseado na percepção de que as organizações operam em meio tanto competitivo quanto cooperativo e em intercâmbio com outras organizações (POWELL, 2007). Agências reguladoras, como associações profissionais, desempenham um papel importante na teorização da mudança, endossando as inovações locais e moldando sua difusão (GREENWOOD; SUDDABY; HININGS, 2002).

A posição social dos indivíduos não é determinada apenas por sua posição no campo organizacional, mas também por sua posição na organização. Dependendo de sua posição formal na hierarquia organizacional e de sua posição informal nas redes organizacionais, os indivíduos provavelmente estarão mais ou menos dispostos a conduzir mudanças organizacionais divergentes e mais ou menos capazes de fazê-lo. Enfim, os indivíduos não estão apenas situados no espaço, mas também no tempo. Para explicar de forma abrangente a posição social dos indivíduos, é necessário levar em conta o fato de que ela não é constante, isto é, muda com o tempo. Os indivíduos podem mudar de posição dentro de sua organização e/ou dentro do campo organizacional. Por isso, para analisar o impacto que a posição social dos indivíduos tem sobre a probabilidade de eles realizarem mudanças organizacionais divergentes (atuar como empreendedores institucionais), também é necessário analisar o impacto das mudanças na posição social dos indivíduos (BATTILANA, 2006).

Com isso, Battilana (2006) sugere seis proposições: 1) Indivíduos que estão em organizações de *status* inferior dentro de um determinado campo organizacional são mais propensos a conduzir mudanças organizacionais; 2) Indivíduos que pertencem a grupos sociais de baixo *status* dentro um determinado campo organizacional é mais propenso a conduzir mudanças organizacionais divergentes do que indivíduos que pertencem a grupos sociais de *status* mais elevado; 3) Indivíduos que pertencem a grupos sociais de *status* mais baixo são mais propensos a realizar mudanças organizacionais divergentes quando têm fortes laços com indivíduos pertencentes a grupos sociais de *status* mais alto; 4) Quanto mais alto na hierarquia organizacional os indivíduos estiverem, maior a probabilidade de conduzirem mudanças organizacionais divergentes; 5) Quanto maior a mobilidade interorganizacional dos

indivíduos, maior a probabilidade de conduzirem mudanças organizacionais divergentes; e, 6) Indivíduos com duração intermediária de mandato em sua posição organizacional formal são mais propensos a conduzir mudanças organizacionais divergentes.

Referente a primeira proposição, as organizações de *status* mais elevado mobilizam recursos para manter o *status quo*. Por outro lado, estudos mostraram que organizações periféricas que são organizações de *status* inferior na maioria das vezes são mais propensos a realizar mudanças divergentes. Quanto a segunda proposição, ao contrário dos indivíduos que pertencem a classes de grupos sociais de *status* mais elevado, indivíduos que pertencem a grupos sociais de *status* mais baixo são menos favorecidos pelos arranjos institucionais vigentes. Por esta razão, eles têm mais incentivos para tentar modificá-los. Apesar de sua disposição para conduzir mudanças organizacionais divergentes, esses indivíduos podem não ter recursos para se engajar em mudanças organizacionais divergentes. Além disso, indivíduos que pertencem a grupos sociais de *status* mais elevado podem usar seu poder de bloquear a mudança.

Em relação a proposição três, indivíduos que pertencem a grupos sociais de *status* mais baixo podem contar com fortes laços com indivíduos que pertencem a grupos sociais de *status* mais alto para minar sua resistência potencial e obter acesso aos principais recursos de que precisam para conduzir mudanças organizacionais divergentes. A proposição quatro confere que indivíduos que ocupam posições hierárquicas mais altas podem contar com a autoridade associada à sua posição para impor mudanças organizacionais divergentes, mesmo que tais mudanças rompam as normas que todas as outras organizações do campo utilizam. Na proposição cinco, os indivíduos cuja mobilidade interorganizacional for maior eles são mais propensos a estar cientes das oportunidades existentes de ação em seu campo organizacional e, assim, realizar mudanças organizacionais divergentes.

Por fim, na proposição seis constata que a permanência mais longa parece estar negativamente relacionada à disposição de conduzir mudanças organizacionais divergentes. Ou seja, gerentes que são novos em um cargo trazem uma nova perspectiva para sua tarefa, então, são mais propensos a romper com as normas e promover a mudança. Essa tendência diminui com o tempo, à medida que os gerentes se tornam mais inclinados a aceitar a organização na forma em que ela se tornou.

Furnari (2016) baseia-se na teoria da dependência de recursos, em que conceitua duas dimensões de dependência de recursos entre campos, a dependência mútua e o desequilíbrio de poder. O autor argumenta que essas duas dimensões têm efeitos opostos sobre a probabilidade de mudança institucional entre os campos. A dependência mútua entre dois campos aumenta as chances de mudança institucional ao induzir os atores de ambos os campos a trabalhar na criação de novas instituições compartilhadas para regular sua dependência mútua. Por sua vez, o desequilíbrio de poder entre dois campos diminui as

chances de mudança institucional ao induzir os atores do campo dominante a trabalharem na manutenção das instituições existentes para preservar seu poder.

De tal modo, diferentes tipos de dependência de recursos inter-campos motivam os atores a realizarem diferentes formas de trabalho institucional, que por sua vez moldam a probabilidade de mudança institucional entre os campos. Assim, Furnari (2016) teoriza que se a mudança institucional que ocorre entre dois campos é radical ou incremental é uma função do tipo de dependência de recursos que liga os dois campos, ou seja, quando o desequilíbrio de poder é alto, a mudança institucional é improvável, mas quando ocorre, tende a ser radical.

Os campos são identificados pela presença de sistemas de significado que são compartilhados pelos participantes do campo. Um campo focal será altamente dependente de outro campo quando os recursos controlados pelos atores deste último campo forem altamente críticos para o funcionamento efetivo do campo focal e quando houver poucos campos alternativos que possam fornecer os mesmos recursos ao campo focal. Diferentemente da noção geral de dependência de recursos, a construção de dependência de recursos intercampos enfatiza a "*diversidade institucional*" dos atores em uma relação de dependência de recursos intercampos, ou seja, o fato de que os atores dependentes estão inseridos em diferentes instituições (FURNARI, 2016).

Um exemplo de trabalho institucional, ocorre com as organizações de compartilhamento urbano (OCUs), que permitem que os usuários tomem emprestado ou aluguem, em vez de comprar recursos. Deste modo, eles foram anunciados como catalisadores de uma mudança sustentável que descentraliza o crescimento econômico, fornece acesso a bens e serviços para grupos marginalizados e é menos prejudicial ao meio ambiente do que as práticas de consumo tradicionais. Entretanto, como já era de se esperar, as OCUs foram criticadas por cidadãos urbanos, atores do mercado, formuladores de políticas em nível de cidade e academia por perturbar os mercados de produtos e serviços tradicionalmente enraizados em ambientes urbanos, o que também pode ter consequências negativas para a sustentabilidade econômica e social nas cidades. Portanto, a economia do compartilhamento é um catalisador para uma mudança institucional em que as OCUs desempenham um papel importante (ZVOLSKA; PALGAN; MONT, 2019).

Embora as OCUs destruam as instituições prevalecentes, elas também criam novas. Essa ruptura das instituições predominantes pode ser demonstrada com um caso do setor de mobilidade urbana: organizações de compartilhamento de carros e caronas, como Drivy ou Uber, estão atrapalhando a propriedade de carros particulares, mas também os sistemas de transporte público. O compartilhamento de bicicletas poderia, à sua maneira, também transformar o mix de mobilidade urbana no futuro. E, compartilhamento de acomodações, como o Airbnb. Antes do surgimento da economia compartilhada,

alugar um quarto em uma casa de família ou emprestar ferramentas a um estranho era incomum, mas agora novas instituições cognitivas estão sendo formadas e normalizadas, e as pessoas estão gradualmente aceitando essas práticas. Quanto mais as pessoas empregam essas práticas em suas vidas cotidianas, mais normalizadas e incorporadas as instituições cognitivas subjacentes se tornarão (ZVOLSKA; PALGAN; MONT, 2019).

Na Índia, os estudos organizacionais permaneceram em grande parte isolados dos escritos de estudiosos indianos em disciplinas parentais, como a sociologia. A falta de envolvimento com os trabalhos sociológicos indianos promoveu uma dependência excessiva da teoria euro-americana, o que atrapalhou ainda mais o desenvolvimento de teorias indianas. Dessa forma, Shekhar (2023) argumenta que o envolvimento com trabalhos de estudiosos indianos, tanto contemporâneos como clássicos, em disciplinas parentais como a sociologia poderia ser outra fonte de desenvolvimento de teorias indianas em estudos organizacionais. Além disso, mostra que o trabalho dos sociólogos indianos pode funcionar como um recurso para o desenvolvimento da teoria criativa e indiana no institucionalismo organizacional.

Com base no trabalho de sociólogos indianos, Shekhar (2023) centra-se especificamente na contribuição destes estudiosos em relação a dois subtópicos: conceituação de instituições e campos, e a dinâmica da mudança institucional. Assim, desenvolveu o conceito de campo ecológico, que se estende do conceito de campo organizacional para incluir o ambiente natural, ou seja, dá destaque ao fato de que as organizações estão intrinsecamente entrelaçadas com o seu ambiente natural imediato. Enfim, a interação entre o ambiente natural, organizações focais, consumidores, reguladores e concorrentes leva ao surgimento de um campo ecológico que amplia a teoria do campo organizacional e lança uma nova luz sobre a interação entre ideias e instituições.

O estudo de Cartel, Boxenbaum e Aggeri (2019) investigou o caso de um espaço experimental que foi fundamental para iniciar a institucionalização do mercado de carbono europeu. Os autores desenvolveram um modelo de processo de como os espaços experimentais iniciam a inovação institucional em campos institucionalizados. Este modelo compreende três formas de trabalho institucional. O *trabalho de fronteira* consiste em delinear o espaço a partir do campo, mitigando assim as pressões institucionais externas. Argumentam que duas formas adicionais de trabalho institucional são necessárias quando as condições de campo não são favoráveis à inovação institucional. Então, sugerem o *trabalho de distanciamento* que consiste em projetar regras e procedimentos que aliviem o apego profundo dos membros do espaço aos modelos dominantes do campo. E, o *trabalho de ancoragem* que refere-se ao desenho de regras e procedimentos que conectam o espaço experimental e a solução desenvolvida dentro dele ao campo, facilitando sua difusão mais ampla. Por fim, apontam que

os espaços experimentais oferecem uma oportunidade única para os atores incorporados contribuírem para a inovação institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste ensaio teórico foi possível realizar uma reflexão em torno da teoria institucional, neo-institucional, bem como da mudança institucional e do institucionalismo organizacional. Evidenciou-se que o institucionalismo organizacional é uma semelhança de família de perspectivas teóricas, e certamente não uma teoria coerente, nem aspira a ser, mas de acordo com Ocasio e Gai (2020) isso pode ser visto de forma positiva, ao invés de negativo.

Trata-se de um campo à beira da maturidade, pronto para superar sua adolescência. Com mais vigor e clareza conceitual mais nítida, o institucionalismo organizacional tem o potencial de ajudar a fornecer uma compreensão mais profunda e precisa de como as instituições moldam e são moldadas pela interação entre indivíduos, grupos, organizações, campos e sociedade. Ao fazê-lo, reconhecer que nem toda pesquisa organizacional precisa ser sobre instituições também é fundamental.

Como salientam Carvalho e Vieira (2003) a abordagem institucional amplia consideravelmente as possibilidades de ação gerencial no que se refere, por exemplo, à compreensão e à intervenção em processos de mudança organizacional ao introduzir a noção de movimento e de dinâmica de conjuntos de organizações por meio do conceito de isomorfismo. A possibilidade de introdução de elementos simbólicos na definição e implementação das estratégias alarga a margem de ações realizáveis das organizações, o que lhes amplia a possibilidade de sobrevivência, ao serem capazes de realizar um ajuste mais adequado às demandas ambientais.

A nova versão da teoria institucional antecipa a defesa ao buscar refúgio no território pantanoso da dimensão cognitiva. Defende-se assim da manifesta conformidade ao contexto institucional, argumentando que dele não deriva nem imobilismo social nem homogeneidade plena, pois as condições ambientais e os movimentos de adequação organizacionais são mediadas pelas interpretações dos indivíduos e das próprias organizações. Com isso, surge no âmbito do neo-institucionalismo, a noção de esquemas interpretativos que dá margem a maior ou menor adequação a um ou outro nível do ambiente organizacional.

Neste contexto, identificou-se que o foco na posição social dos indivíduos contribui para o desenvolvimento da teoria neo-institucional ao vincular o nível individual de análise aos do campo organizacional. Os processos de mudança institucional são processos complexos, nos quais estão envolvidos diferentes tipos de forças e agentes. No entanto, como pode se evidenciar as ações

individuais dos agentes de mudança, até então pouco discutidas, correspondem a um tipo de força que pode afetar a ordem institucional. Igualmente, trazer o nível individual de análise de volta para a teoria neo-institucional abre novos caminhos de pesquisa sobre o empreendedorismo institucional.

Por fim, podemos destacar que o institucionalismo organizacional é fundamentalmente diferente da teoria do neo-institucional. À medida que continua a se desenvolver, o institucionalismo organizacional oferece uma perspectiva transformada sobre as inter-relações entre organizações e instituições e os mecanismos subjacentes às próprias instituições. Embora não seja uma abordagem unificada, o institucionalismo organizacional abrange uma família de Teorias Institucionais e perspectivas com semelhanças sobrepostas, embora com diferenças significativas.

Incluídas na "tenda institucional" mais ampla estão perspectivas como lógica institucional, empreendedorismo institucional, instituições habitadas e trabalho institucional, institucionalismo escandinavo, teoria de campo institucional, teoria da legitimidade, pluralismo e complexidade institucional e outras correntes de base institucional. Embora longe de ser coerente e, claramente sujeita a debates e críticas, o institucionalismo organizacional nos oferece uma visão muito diferente das instituições do que seu predecessor, a teoria do neo-institucional.

Ademais, atenção renovada à mudança e, largamente, o reconhecimento do valor dos estudos longitudinais de organizações, populações organizacionais e campos organizacionais, é bem recebido como indicador do amadurecimento do conhecimento institucional. Tendo em vista, que atende à importância contínua do conhecimento histórico, que atrelado a investigação dos novos *designs* das organizações contemporâneas trazem novas concepção ao campo organizacional.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, P. B. R. *et al*. "A institucionalização da diversidade: consciência ou isomorfismo?". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 43, 2023.

BATTILANA, J. "Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position". **Organization**, vol. 13, n. 5, 2006.

BATTILANA, J.; LECA, B.; BOXENBAUM, E. "2 how actors change institutions: towards a theory of institutional entrepreneurship". **Academy of Management Annals**, vol. 3, n. 1, 2009.

BECKERT, J. "Agency, entrepreneurs, and institutional change: The role of strategic choice and institutionalized practices in organizations". **Organization Studies,** vol. 20, n. 5, 1999.

CARTEL, M.; BOXENBAUM, E. AGGERI, F. "Just for fun! How experimental spaces stimulate innovation in institutionalized fields". **Organization Studies**, vol. 40, n. 1, 2019.

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 da UFPE, 2003.

CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F.; GOULART, S. "A trajetória conservadora da teoria institucional". **Revista de administração pública**, vol. 39, n. 4, 2005.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. "A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais". **Revista de Administração de Empresas**, vol. 45, n. 2, 2005.

FURNARI, S. "Institutional fields as linked arenas: Inter-field resource dependence, institutional work and institutional change". **Human Relations**, vol. 69, n. 3, 2016.

GARUD, R.; HARDY, C.; MAGUIRE, S. "Institutional entrepreneurship as embedded agency: An introduction to the special issue". **Organization Studies**, vol. 7, n. 28, 2007.

GREENWOOD, R.; SUDDABY, R.; HININGS, C. R. "Theorizing change: the role of professional associations in the transformation of institutionalized fields". **Academy of Management Journal**, vol. 45, n. 1, 2002.

LAWRENCE, T.; SUDDABY, R.; LECA, B. "Introduction: theorizing and studying institutional work". *In*: LAWRENCE, T.; SUDDABY, R. LECA, B. (eds.). **Institutional work**: actors and agency in institutional studies of organizations. Cambridge: University Cambridge, 2009.

MENEGHETTI, F. K. "O que é um ensaio-teórico?". **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 15, n. 2, 2011.

MEYER, J.; ROWAN, B. "Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony". **The American Journal of Sociology**, vol. 83, n. 2, 1977.

OCASIO, W.; GAI, S. L. "Institutions: Everywhere but not everything". **Journal of Management Inquiry**, vol. 29, n. 3, 2020.

POWELL, W. W.; COLYVAS, J. "The New Institutionalism". *In*: CLEGG, R. S.; BAILEY, J. (eds.). **The International Encyclopedia of Organization Studies**. London: Sage Publishers, 2007.

SCOTT, W. R. "Approaching adulthood: the maturing of institutional theory". **Theory and Society**, vol. 37, n. 5, 2008.

SCOTT, W. R. "Reflections on a half-century of organizational sociology". **Annual Review of Sociology**, vol. 30, 2004.

SHEKHAR, S. "The Indian contribution to organizational institutionalism: implications for organizational theorizing". **International Journal of Organizational Analysis** [2023]. Disponível em: <www.emerald.com>. Acesso em: 23/09/2023.

SUDDABY, R. "Challenges for institutional theory". **Journal of Management Inquiry**, vol. 19, n. 1, 2010.

TOLBERT, P.; ZUCKER, L. "A institucionalização da teoria institucional". *In*: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

VORONOV, M.; GLYNN, M. A.; WEBER, K. "Under the radar: institutional drift and non-strategic institutional change". **Journal of Management Studies**, vol. 59, n. 3, 2022.

WOOTEN, M.; HOFFMAN, A.J. **Organizational fields**: Past, present and future. New York: Sage, 2008.

ZVOLSKA, L.; PALGAN, Y. V.; MONT, O. "How do sharing organisations create and disrupt institutions? Towards a framework for institutional work in the sharing economy". **Journal of Cleaner Production**, vol. 219, 2019.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano V | Volume 16 | Nº 46| Boa Vista |2023

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima