

XI CODS

COLÓQUIO DE ORGANIZAÇÕES, DESENVOLVIMENTO E SUSTENTABILIDADE

BELÉM-PA, 10 E 11 DE NOVEMBRO

VERTENTES E PRINCIPAIS ASPECTOS DA TEORIA INSTITUCIONAL PARA O ESTUDO DAS ORGANIZAÇÕES E SUA SUSTENTABILIDADE

AUTORIA

Neudenir de Sena Silva

E-mail: neudenir@icloud.com

Instituição de filiação: Universidade da Amazônia (UNAMA)

RESUMO

A grande variedade de elementos que se refugiam sob a designação de instituição exige precisão teórica sobre o que se quer referir. O imperativo de inserir o conceito de instituição em seu respectivo contexto teórico caracteriza a importância das abordagens institucionalistas, que, mesmo baseado em um construto analítico, inclui diferentes abordagens, nem sempre convergentes. As diferenças teóricas, conceituais e analíticas não enfraquecem a sustentação do pensamento institucionalista, cada particularidade, na realidade, torna o campo de pesquisa cada vez mais instigante e desafiador por conta da diversidade na busca de entendimento da realidade. O presente artigo aborda e discute os aspectos teóricos integrantes da Teoria Institucional de forma a elucidar como e porque as estruturas e processos organizacionais se institucionalizam e como os fenômenos organizacionais e suas consequências impactam nos resultados das organizações.

Palavras-chave: Teoria Institucional; Institucionalismo; Institucionalização.

Eixo Temático 2: Cadeia de Valor Sustentáveis e Competitividade.

1. INTRODUÇÃO

A Teoria Institucional se apresenta com um importante caminho de entendimento e desenvolvimento para o estudo das organizações, abrangendo no seu campo de pesquisa os principais fatores que integram os ambientes institucional e organizacional, indo além dos aspectos decorrentes da ação humana, processos de diagnóstico, intervenção e proposição de soluções inerentes ao funcionamento trivial das organizações, de forma a integrar na perspectiva de análise da realidade e construto social, as interações no contexto cultural e político, além de processos cognitivos, simbólicos e sociais.

As teorias institucionais das organizações possibilitam uma visão ampla e complexa das organizações, considerando a perspectiva de que as organizações são influenciadas por pressões normativas, seja por fatores externos, como o Estado, seja por questões de dentro da própria organização. Conforme cada particularidade, essas pressões influenciam as organizações a buscar sua legitimação, desde procedimentos operacionais padrão até certificação profissional e exigências do estado, que geralmente têm o efeito de desviar a atenção do desempenho de suas práticas.

A adoção dos elementos que garantam a legitimidade organizacional, leva ao isomorfismo organizacional com o ambiente institucional, aumentando a sua probabilidade de sobrevivência. A teoria institucional é intrinsecamente difícil de explicar, porque utiliza pressupostos dados como garantidos no centro da ação social. A perspectiva de análise da Teoria Institucional ocorre com base em dois momentos distintos, denominados velho institucionalismo e novo institucionalismo, onde no primeiro momento os indivíduos eram vistos como tomadores de decisões norteadas pela racionalidade, com ênfase nas estruturas forais e relações de poder e no segundo momento, houve a transição para assumir que os agentes econômicos atuam num contexto social no qual as normas e valores partilhados moldam os comportamentos individuais e que questões culturais e cognitivas integram o conjunto de elementos que formam as organizações.

O artigo tem como objetivo abordar e discutir os aspectos teóricos integrantes da Teoria Institucional de forma a elucidar como e porque as estruturas e processos organizacionais se institucionalizam e como os fenômenos organizacionais e suas consequências impactam nos resultados das organizações.

Além desta seção introdutória, são apresentadas nas seções seguintes: As versões do institucionalismo, contemplando as vertentes política, econômica e sociológica; na seção seguinte as versões e enfoques institucionais; na antepenúltima seção aborda-se

sobre o isomorfismo institucional, em seguida a seção sobre legitimidade institucional e por fim são apresentadas as considerações finais.

2. AS VERSÕES DO INSTITUCIONALISMO

De acordo com Scott (2008), a teoria institucional desenvolveu-se a partir da obra de Weber, que foi traduzida para o inglês, e dos trabalhos de Parsons (1967, 1971) e Simon (1976, 1979). O chamado velho institucionalismo de Veblen (1898), Commons (1934) e Mitchel (1941) e conforme aponta Conceição (2002), centra sua análise na importância das instituições, reivindicando uma genuína economia evolucionária, com ênfase nos hábitos, regras e sua evolução ao longo do tempo. Já a abordagem neoinstitucionalista, segundo Conceição (2002), é derivada da forte influência de Veblen (1898), resgatando a importância de conceitos centrais ao antigo institucionalismo norte-americano e do crescente vigor teórico da tradição neo-schumpeteriana. Samuels (1995), elucida que os neoinstitucionalistas tem foco na organização e o controle da economia, enquanto sistema mais abrangente e complexo do que o mercado.

Tanto na perspectiva do velho como do novo institucionalismo três vertentes são tratadas como pilares na construção da perspectiva teórica e direcionam a abrangência dos campos da Teoria Institucional, Hall e Taylor (1996) identificaram três versões: a Vertente Política, também chamada como Institucionalismo Histórico; a Vertente Econômica, também chamada de Institucionalismo da Escolha Racional; e a Vertente Sociológica, também chamado de Institucionalismo Organizacional. Nas vertentes da Teoria Institucional, o novo institucionalismo faz avançar de forma significativa o entendimento do ambiente político. Entretanto, cada uma apresenta particularidades distintas como são apresentadas a seguir:

2.1 Vertente Política

O institucionalismo histórico se desenvolveu como reação contra a análise da vida política em termos de grupos e contra o estruturo-funcionalismo, conforme apontam Hall e Taylor (1996), enfatizando que essa vertente dominava a ciência política nos anos 1960 e 1970. As instituições neste contexto, eram vistas como heranças políticas que privilegiava o seu poder político, decorrente de lutas históricas concretas. O modelo de Mahoney e Thelen (2010) sobre as diferentes mobilizações dos atores para a mudança institucional caracteriza que o sucesso dos vários tipos de agentes depende crucialmente das coalizões que os atores conseguem moldar deliberadamente ou que emergem inesperadamente no decurso das forças distributivas de poder.

A orientação política da Teoria Institucional conservou, em seu início, uma estreita afinidade com o direito constitucional e a filosofia moral concedendo, por isso, segundo Scott (1995), especial atenção aos aspectos legais e à ordenação administrativa das estruturas de governo. Para compreender as políticas e conseguir explicar os resultados políticos, de acordo com Chanlat (1989) é necessário focar nas distribuições informais de poder, nas atitudes e no comportamento político, indicando ainda que a orientação política da perspectiva institucional, concentra seu interesse em questões como: autonomia relativa das instituições políticas em relação à sociedade; complexidade dos sistemas políticos existentes; no papel central exercido pela representação; e no simbolismo do universo político.

No âmbito da análise evolutiva da Teoria Institucional, a ênfase inicial da vertente política no velho institucionalismo era nas relações organização-ambiente, com foco nas interações informais, em relações de poder e no processo constitutivo das instituições, com ênfase na heterogeneidade do universo organizacional. O deslocamento do foco teórico das estruturas e das normas para os comportamentos dos indivíduos, também com ênfase nas dimensões subjetivas do comportamento organizativo caminhou, no novo institucionalismo para evidenciar requisitos de conformidade a padrões institucionalmente legitimados, com ênfase na homogeneidade entre conjuntos de organizações, colocando as relações de poder em segundo plano, conforme explicam Carvalho, Vieira e Goulart (2005).

Os símbolos, os rituais, as cerimônias, os relatos e dramatizações na vida política de acordo com Meyer e Rowan (1977) são capazes de oferecer à análise institucional uma coerência interpretativa da vida política na sociedade contemporânea. Enfatiza também o papel que desempenham na configuração de um ambiente instável e volátil que de forma permanente é impactado pela turbulência das complexas relações sociais e políticas.

2.2 Vertente Econômica

O principal objetivo da vertente econômica segundo Chanlat (1989) consiste em pôr em evidência aspectos que não têm um lugar central na teoria econômica: as instituições econômicas, tais como as empresas, os mercados e as relações contratuais. Surge então, a Economia Institucional ou economia das organizações, com foco nos elementos organizacionais. Com ênfase na crítica aos pressupostos metodológicos da economia clássica, fundamentalmente na concepção do homem como indivíduo racionalista e da máxima racionalidade de suas escolhas.

Carvalho, Vieira e Goulart (2005), explicam que na abordagem inicial da Teoria Institucional, denominado como velho institucionalismo, a ênfase da vertente econômica centrava-se na contraposição aos fundamentos da economia clássica, com introdução da estrutura social como determinante de processos econômicos; suplantada pela orientação econômica ortodoxa.

O Neoinstitucionalismo, com base na visão de Williamson (1994), resgata o conceito de custos de transação e defende seus atributos micro analíticos proposto por Ronald Coase (1993), com foco na natureza da firma enfatiza relações de mercado e evidencia a preponderância de elementos sincrônicos na análise, ao contrário do caráter diacrônico dos estudos sob a égide do velho institucionalismo.

Scott (1995), aborda o institucionalismo, como o estudo dos processos dinâmicos e da evolução cultural, negando-se a ser uma teoria econômica da eficiência estática e do equilíbrio de mercado. O modelo de análise compreende três partes principais baseada nos custos de transações: (1) Ambiente Institucional: O conjunto de regras do ambiente institucional estabelece as bases para a produção, o intercâmbio e a distribuição, moldando formas contratuais; (2) Governança: representada pelas organizações que se apoia na definição de arranjos institucionais entre unidades econômicas e se refere à forma como essas unidades cooperam ou competem; e (3) Indivíduo: como ator racional.

Em oposição ao paradigma dominante, ocorre a defesa de que os costumes e as convenções determinam o comportamento econômico e que a ação individual é influenciada pelas circunstâncias e as relações de natureza institucional. Nesta perspectiva Hodgson (1994), afirma que as necessidades e os desejos, o fim e o objetivo, as formas e os meios, a amplitude e o desígnio da conduta do indivíduo são funções de uma variável institucional de caráter bastante complexo e completamente instável.

2.3 Vertente Sociológica

A vertente sociológica do institucionalismo concentra-se em entender como e por que as organizações se comportam da maneira que se comportam e suas consequências, como aponta Greenwood et al. (2008), com foco na investigação de questões de pesquisa relacionadas a campos organizacionais e ao contexto institucional mais amplo. Campbell (1998) aponta que o institucionalismo sociológico possui uma determinada originalidade relativa em relação às outras vertentes do neoinstitucionalismo, em virtude da característica dos teóricos dessa escola tenderem a definir as instituições de maneira muito mais global, incluindo não só as regras, procedimentos ou normas

formais, mas também os sistemas de símbolos, os esquemas cognitivos e os modelos morais que fornecem padrões de significação que guiam a ação humana.

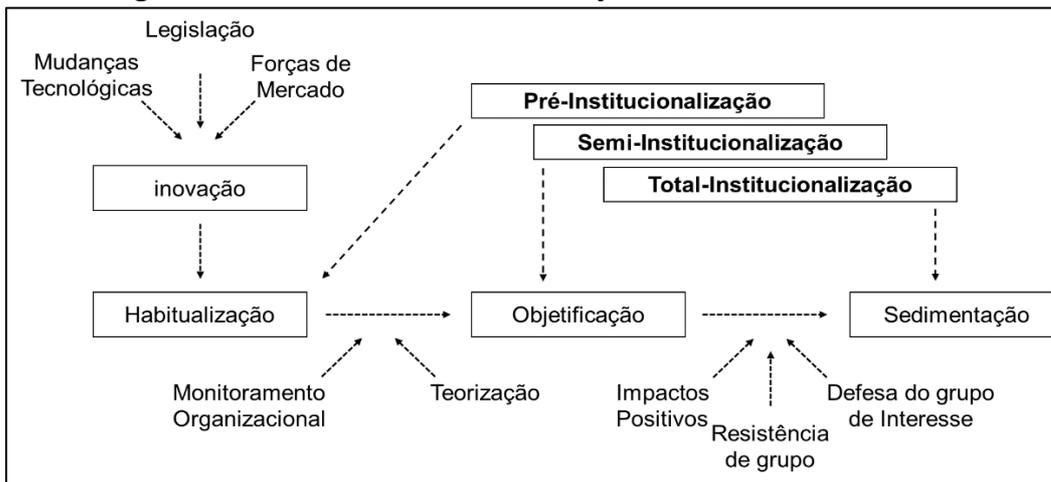
Dessa característica, duas consequências importantes afloram. Em primeiro lugar, há o rompimento da dicotomia conceitual que opõe instituições e cultura, levando-as à interpenetração e em segundo lugar, esse enfoque tende a redefinir a cultura como sinônimo de instituições, corroborando com a visão de Zucker (1977), assim, reflete uma perspectiva cognitivista no próprio âmago da Sociologia, que consiste em afastar-se de concepções que associam a cultura às normas, às atitudes afetivas e aos valores, para aproximar-se de uma concepção que considera a cultura como uma rede de hábitos, de símbolos e de cenários que fornecem modelos de comportamento, apontados por Swidler (1986).

Os teóricos do institucionalismo sociológico conforme DiMaggio e Powell (1991) sustentam que, uma vez confrontado com uma situação, o indivíduo deve encontrar um meio de identificá-la e de reagir a ela, e que os cenários ou modelos inerentes ao mundo da instituição lhe oferecem os meios de resolver uma e outra dessas tarefas, não raro de modo relativamente simultâneo. A relação que liga o indivíduo e a instituição repousa, portanto, sobre uma espécie de “raciocínio prático” pelo qual, para estabelecer uma linha de ação, o indivíduo utiliza os modelos institucionais disponíveis ao mesmo tempo que os confecciona.

A qualificação de velho e novo institucionalismo também são atribuídos à vertente sociológica e conforme Scott (1995) aponta, o velho institucionalismo atribuía pouca atenção às organizações, a ênfase dos estudos recaía sobre as macroestruturas institucionais e constitucionais, sistemas políticos, linguagem e sistema legal, deixando as organizações à margem das formas institucionais. Meyer e Rowan (1977), balizaram a nova abordagem institucional sociológica orientada sob a perspectiva construcionista da realidade, em que apresenta uma abordagem mais fenomenológica na perspectiva de entendimento da realidade social.

É na vertente sociológica onde se enxergam as diferenças mais significativas entre os conceitos de instituição e de processo de institucionalização. Segundo Scott (1995), a divergência mais frequente e profunda encontra-se na ênfase atribuída aos elementos institucionais que dividem a perspectiva em três pilares: regulador, normativo e cognitivo, que serão abordados mais adiante na seção de Versões e Enfoques Institucionais. Como construção de modelos de análise na vertente sociológica surgem o Modelo de Tolbert e Zucker (1996), em que propõem um modelo dividido em três estágios e cada estágio é caracterizado por uma fase como é apresentado na Figura 1.

Figura 1: Processo de Institucionalização - Modelo de Tolbert e Zucker.



Fonte: Adaptação com base em Tolbert e Zucker (1996)

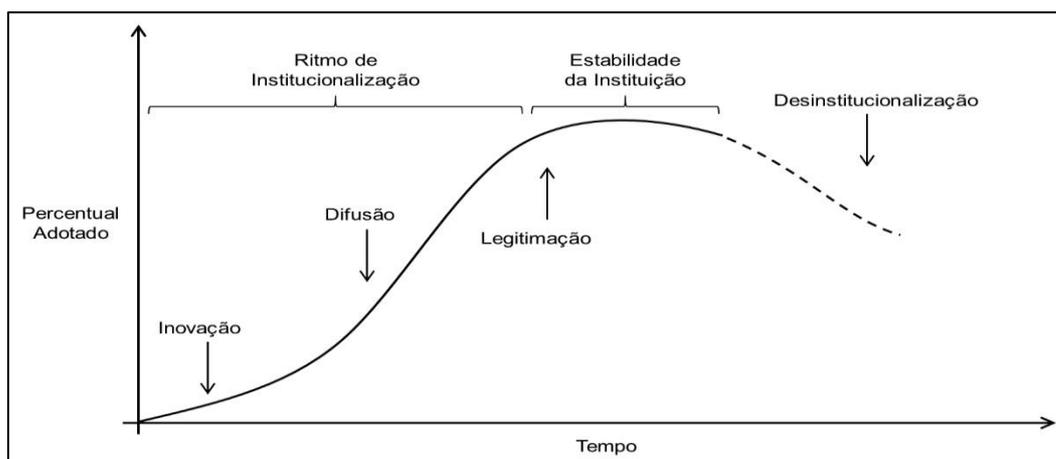
O Estágio de Pré-Institucionalização: Ocorrem os processos resultantes da fase de Habitualização conforme Tolbert e Zucker (1996) explicam as pressões do ambiente externo, decorrentes de mudanças tecnológicas, legislação e forças de mercado, impõem a necessidade de reação organizacional através da inovação implicando na adoção de novos arranjos estruturais. A organização neste contexto, adota essa nova estrutura em resposta a problemas ou a conjuntos de problemas organizacionais específicos. Nesse estágio ocorre, também, a normalização das novas estruturas em políticas e procedimentos da organização, ou um conjunto de organizações que encontrem problemas iguais ou semelhantes.

O Estágio de Semi-Institucionalização: A fase característica deste estágio é a objetificação que envolve a perspectiva de consenso social entre os decisores da organização a respeito do valor da estrutura e da crescente adoção pelas organizações. Nesta fase dois mecanismos são considerados essenciais para o processo: (1) monitoramento organizacional: as organizações podem obter informações diretamente de múltiplas fontes. (2) teorização: ocorre em decorrência do trabalho dos champions, que são um conjunto de indivíduos com interesse na estrutura. As estruturas comumente têm uma história curta.

O Estágio de Total-Institucionalização: A institucionalização total envolve a fase de sedimentação, em que um processo essencialmente se ampara na continuidade da estrutura e, principalmente, na sua capacidade de sobrevivência, através de gerações de membros da organização.

Lawrence, Winn e Jennings (2001), apontam que quando aceitas pela organização, as estruturas passam a ser adotadas e difundidas, chegando ao seu máximo percentual de adotantes, em que denomina como ponto de saturação da prática e de total difusão e com sua máxima legitimidade. Podendo considerar que, nesta fase estará totalmente institucionalizada. Explica ainda, que a manutenção dependerá da capacidade de continuar a gerar valor para os atores organizacionais. Caso isso não ocorra, começará a ser substituída por uma nova prática, iniciando-se seu processo de desinstitucionalização, como é apresentado na Figura 2. Os autores pontuam ainda que quanto mais institucionalizada for uma estrutura mais difícil será seu processo de desinstitucionalização.

Figura 2: Curva Tradicional de Institucionalização.



Fonte: Lawrence, Winn e Jennings (2001)

Ao abordar a relação entre estabilidade e ritmo Lawrence, Winn e Jennings (2001), abordam sobre as dimensões temporais da institucionalização e as características implícitas dos relacionamentos, enfatizando que a institucionalização da estrutura tanto no ritmo como estabilidade dependem das dimensões de poder presentes nas relações. No que se refere ao ritmo, ocorre em virtude da característica subjetiva ou objetiva do processo de institucionalização e no que se refere a estabilidade, ocorre em virtude da característica eventual ou sistemática da estrutura, conforme apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Dimensões Temporais de Institucionalização e do Poder.

Dimensões Temporais da Institucionalização		Dimensões do Poder	Lógica subjacente do relacionamento
Ritmo	Baixo	Relação com o alvo: Subjetiva	Conta com a negociação com o alvo do poder, o que retarda o processo.
	Alto	Relação com o alvo: Objetiva	Não depende da negociação com o alvo, efetuando assim mudanças rápidas
Estabilidade	Baixo	Modo: Episódico	Requer aplicações repetidas contínuas de poder para sustentar uma instituição
	Alto	Modo: Sistemico	Está incorporado em sistemas rotinizados que não requerem ativação repetida.

Fonte: Lawrence, Winn e Jennings (2001)

Meyer e Rowan (1977), apontam que a investigação da natureza e origem da ordem social devem ser vistas com base na construção social da realidade gerada pela interação com a natureza. As organizações respondem a influências do ambiente, mas não apenas a variáveis concretas, como tecnologia, tamanho, mas também e, em alguns casos com maior ênfase, a valores, crenças e mitos compartilhados.

De acordo com Carvalho, Vieira e Goulart (2005), a inconsistência entre a realidade organizacional e as explicações formais era procurada, no velho institucionalismo, nas interações informais, em padrões de influência, nas coalizões predominantemente internas, refletidas na conformação das estruturas às funções. O novo institucionalismo, sem desprezar as interações informais, destaca a irracionalidade na própria estrutura formal.

Lawrence, Winn e Jennings (2001), propõem uma tipologia alternativa de mecanismos institucionais, em que as duas dimensões de poder apresentadas no Quadro 1, fornecem a base para uma tipologia de mecanismos institucionais que formam a base para o modelo da dinâmica temporal de institucionalização. Os tipos de mecanismos, têm relações claras e previsíveis com o ritmo e a estabilidade da institucionalização, com base em quatro elementos, conforme apresentado no Quadro 2: Mecanismos de Institucionalização em que a análise se define com base no sujeito ou objeto, de acordo com a característica Episódica ou Sistemica da análise.

Quadro 2: Mecanismos de Institucionalização.

Mecanismo	Alvo: Sujeito	Alvo: Objeto
Episódico	Influência <ul style="list-style-type: none">• Tomando uma decisão• Não tomada de decisão• Manipulação• Coerção	Força <ul style="list-style-type: none">• Encarceramento• Apreensão de bens• Dissolução de empresas• Violência física
	Sistêmico	Disciplina <ul style="list-style-type: none">• Vigilância• Normalização• Exame

Fonte: Lawrence, Winn e Jennings (2001)

Em primeiro lugar, onde a institucionalização é apoiada episodicamente e o alvo é assumido como tendo agência, a forma de apoio é a influência (BACHARACH & BARATZ, 1962; LUKES, 1974). Em segundo lugar, o suporte episódico da institucionalização que objetiva o alvo envolve a força como o mecanismo institucional (GRAMSCI, 1971; HARRIES-JENKINS e VAN DOOM, 1976; HEARN, 1994; TILLY, 1975). Terceiro, quando a agência do alvo é assumida e o poder é sistêmico, ao invés de ocorrer em uma base episódica, a institucionalização é apoiada por um mecanismo na forma de disciplina (BAUMAN, 1982; CLEGG, 1989; FOUCAULT, 1977; KNIGHTS, 1992; TOWNLEY, 1993). Por fim, quando a institucionalização é apoiada de forma sistêmica por uma forma de poder que trata o alvo como um objeto, o mecanismo institucional em funcionamento é a dominação (CLEGG, 1989; SIMON, 1988).

3. VERSÕES DE ENFOQUES INSTITUCIONAIS

As investigações sob os pressupostos institucionais, tiveram como base diferentes ramos das ciências sociais. Segundo Scott (1995), a divergência mais frequente e intensa ocorre na ênfase conferida aos elementos institucionais que analisam a perspectiva em três pilares: versão reguladora, versão normativa e versão cognitiva, apresentados na sequência conforme a visão de Scott (1995):

Na versão Reguladora prevalece a ideia do indivíduo motivado para atender seus próprios interesses numa lógica utilitarista de custo-benefício. Prioriza um processo estrito de regulamentação da ação nas organizações. Os elementos de caráter regulador distinguem-se dos demais por sua ênfase na fixação de normas, no controle direto dos empregados e nas ações de sanção e de coerção: força, temor e oportunismo são

ingredientes centrais no pilar regulador, mas temperados pela existência de normas, seja a modo de costumes informais ou de normas formais e leis.

Na versão Normativa evidencia-se os valores e as normas como elementos institucionais. A proposição normativa tenta desvendar em que as opções estruturais assumidas pelas organizações são derivadas da pressão exercida pelas normas e os valores. Os valores representam as concepções do que é preferível junto com a construção de princípios com os quais, estruturas e comportamentos existentes podem ser comparados e avaliados e as normas, definem os meios legítimos para perseguir os fins desejados. Ambos conceitos transmitem uma ideia de estabilidade para as organizações em virtude da interiorizados pelos indivíduos transformando-se numa obrigação social, decorrente do decurso do tempo e utilização repetida e cotidiana.

Na versão Cognitiva os indivíduos e as organizações são considerados como realidades socialmente construídas, com distintas capacidades e meios para a ação, e objetivos que variam de acordo com seu contexto institucional. Os elementos de caráter cognitivo propõem que se valorize também as interpretações subjetivas das ações, somando as representações que os indivíduos fazem de seus ambientes configuradores de suas ações.

Scott (1995) afirma que os elementos institucionais que formam uma organização são compostos pelas (1) diversas formas culturais (normas e leis, expectativas ou tipificações segundo a interpretação da organização seja reguladora, normativa ou cognitiva), (2) estruturas sociais (sistemas de poder, sistemas de autoridade ou isomorfismo estrutural, segundo a versão) e (3) atividades rotineiras da vida cotidiana da organização (procedimentos padronizados, conformidade ou execução de programas de ação segundo uma versão reguladora, normativa ou cognitiva).

4. ISOMORFISMO INSTITUCIONAL

O alinhamento entre discurso e prática das organizações e os impactos na imagem organizacional passou a gerar interesse e relevância no campo dos estudos sociais principalmente pela relação com temas sobre competitividade e sustentabilidade. Conforme DiMaggio e Powell (1983) apontam, a discussão sobre os mecanismos pelo qual ocorrem mudanças isomórficas devem ser capazes de prever empiricamente quais campos organizacionais serão os mais homogêneos em estrutura, processo e comportamento. Assim, as organizações tornam-se isomórficas, pela busca de adaptação de seus princípios, discurso, estruturas e práticas à realidade do contexto em que fazem parte.

A abordagem do isomorfismo institucional parte da premissa de que as organizações são influenciadas por pressões do ambiente externo da organização. Estas pressões têm caráter normativo, exercido principalmente pelo estado e de outras estruturas reguladoras.

No isomorfismo coercitivo, DiMaggio e Powell (1983), apontam que uma organização mais forte exerce pressões, formais e informais sobre outra que lhe seja dependente. Este fenômeno, que consiste na utilização dos mecanismos coercitivos, que pode ocorrer através da ação do estado na imposição de legislação, resoluções e instrumentos administrativos que obrigam as organizações a adotarem medidas de adequação ou adaptação.

No isomorfismo normativo a referência ocorre principalmente no regramento com foco na profissionalização, em que determinadas ocupações devem estabelecer os conjuntos de normas, regulamentos e práticas comuns a uma profissão e das bases de conhecimento.

No isomorfismo mimético, a caracterização ocorre principalmente quando as organizações não estão preparadas para as mudanças decorrentes das pressões externas e em razão de suas limitações, ameaças de mercado e aspectos tecnológicos, buscam atender as exigências institucionais por meio da imitação de procedimentos e práticas já desenvolvidas e provadas em outras organizações de referência integrantes de seu ambiente específico.

A perspectiva principal das organizações em decorrência dos processos e mecanismos isomórficos adotados, independentemente do tipo enquadrado, aponta para a constante busca por legitimidade que contemporiza a aceitação coletiva dos costumes e normas organizacionais que definirão suas estruturas, princípios e práticas, que depende de cada organização e contexto social em que faz parte. de outro, a busca pela legitimidade institucional.

5. LEGITIMIDADE INSTITUCIONAL

Conforme demonstra Giddens (1989), legitimação enquanto dimensão dos sistemas sociais mantém conexão constante com significação e dominação que, assim, estão conjuntamente envolvidas em toda a ação. Assim, legitimidade é a condição que permite a manutenção ou a mudança das instituições, compreendendo a adequação de práticas, normas e procedimentos em razão de pressões internas e externas que de alguma forma inviabilizam a reprodução dos padrões institucionalizados, ocasionando a perda da sua legitimidade.

De forma complementar Machado-da-Silva e Fonseca (1996), explicam que é o desencadeamento de um processo de desinstitucionalização, que exige a redefinição e a subsequente (re)legitimação de novos significados e ações, típicas da emergência de um processo de reinstitucionalização. DiMaggio e Powell (1983) defendem que a legitimidade é um ponto central para a sobrevivência organizacional. Tanto a visão mais antiga como o novo institucionalismo sociológico informam aspectos centrais para explicar a relação organização/ambiente, ainda que o façam enfatizando elementos diferentes e noções diversas de ambiente organizacional.

Scott (1987), aponta que nas sociedades modernas as estruturas formais racionalizadas assumem tanto um caráter passivo como também ativo na configuração da realidade social. Os elementos que compõem essas estruturas são, para a perspectiva institucional, manifestações de poderosas normas institucionais. Ressalta ainda que os elementos que compõem essas estruturas são, para a perspectiva institucional, manifestações de poderosas normas institucionais. No entanto, alerta para a necessidade de que o ambiente institucional fosse visto em seus diferentes níveis, como aponta o autor, geral e imediato. No nível geral prevalecem regras e normas compartilhadas globalmente e afetam genericamente um dado conjunto de organizações. No nível imediato prevalecem aspectos de dependência, poder e políticas e, conseqüentemente, a capacidade das organizações em lidar com estes elementos.

Machado-da-Silva e Fonseca (1996) propõem uma classificação do contexto de referência em mais níveis local, regional, nacional e internacional. Considerando a complexidade das relações sociais, heterogeneidade de grupos, interesses e realidades sociais, é coerente apontar que quanto menor for a abrangência ambiental de análise, menos complicado será mapear os fatores que possibilitam garantir legitimidade organizacional. Assim, identificar e indicar a predominância da origem de elementos com os quais a organização troca materiais, energia e informação e que constitui seu espaço de legitimação, sendo esses elementos as pessoas, grupos, organizações, condições sociais, políticas, culturais e técnicas.

Segundo Suchman (1995), legitimidade, com base na literatura, é dividida em dois grupos: (1) Estratégico: com a perspectiva gerencial e ênfase nas maneiras pelas quais as organizações instrumentalmente manipulam e implantam símbolos sugestivos a fim de obter apoio social; e (2) Institucional: enfatiza a forma pela qual a dinâmica de estruturação de todo o campo gera pressões culturais que transcendem o controle intencional de qualquer organização. O autor aponta ainda que a legitimidade pode ser destacada em três tipos, que podem ser denominadas de legitimidade pragmática, legitimidade moral e legitimidade cognitiva.

Na perspectiva institucional a conceituação de legitimidade é caracterizada sob três versões consideradas como pilares: reguladora, normativa e cultural-cognitiva, conforme aponta Scott (1995), e que se diferenciam no contexto da ênfase dada por cada uma, conforme demonstra o Quadro 3.

Quadro 3: Pilares das versões de Legitimidade Institucional.

Dimensão	Pilares do Institucionalismo		
	Regulatório	Normativo	Cultural-Cognitivo
Base de Conformidade	Utilidade	Obrigação social	Tomado como certo taken for granted) e de entendimento compartilhado
Base de Ordem	Regras regulatórias	Expectativas obrigatórias	Esquemas constitutivos
Mecanismos	Coercitivo	Normativo	Mimético
Lógica	Instrumentalidade	Adequação	Ortodoxia
Indicadores	Regras, leis e sanções	Certificação e acreditação	Crenças comuns, lógicas de ação compartilhadas
Base de Legitimidade	Legalmente sancionado	Moralmente governado	Compreensível, reconhecível, sustentado culturalmente

Fonte: Scott, 2001.

A legitimidade está relacionada com o grau de apoio coletivo no âmbito sociocultural de um determinado contexto, assim, a organização a obtém quando sua estrutura e os resultados de suas ações são aceitos e consolidados no ambiente social em que faz parte.

Suchman (1995) aponta ainda para a observância dos aspectos de comunicação organizacional como elemento crucial no gerenciamento da legitimidade, visto que, na interação em qualquer ambiente social, com seus atores e processos culturais, a comunicação entre a organização e seus vários públicos precisa ocorrer de forma dinâmica e diversificada, na busca de responder da melhor forma das complexas demandas resultantes das relações sociais. Esta perspectiva apoia o que o próprio Suchman (1995) define como as facetas da legitimidade, que podem ocorrer de três formas: (1) ganhar legitimidade; (2) manter a legitimidade; e (3) reparar a legitimidade: A forma de ganhar Legitimidade, é a busca pela legitimação organizacional, passa essencialmente pela validação de suas estruturas e ações por parte da coletividade no contexto em que atua. Conforme Suchman (1995) ganhar legitimidade, parte da perspectiva de que as organizações quando aderem ou desenvolvem novas operações, mas tem pouco conhecimento sobre o contexto social, pode enfrentar o desafio de ganhar aceitação do sistema social, seja pela propriedade da atividade ou pela validade

enquanto parte do setor. Suchman (1995) enfatiza que para ganhar legitimidade é necessário observar um conjunto de esforços que se divide em três grupos: (1) Esforços para estar em conformidade com as perspectivas da sociedade preexistentes no ambiente atual da organização; (2) Esforços para selecionar nos múltiplos ambientes, o público que apoiará as práticas atuais; e (3) Esforços para manipular a estrutura ambiental, criando novo público e novas crenças legitimadoras.

Para manter a Legitimidade, Suchman (1995) aponta que mesmo sendo mais fácil do que ganhar ou reparar a legitimidade, existe o risco de com o passar do tempo, os aspectos organizacionais legitimados passem a ser tratados apenas como algo superficial e visto como elemento de rotina sem atenção ou devido olhar organizacional, assim, o autor salienta que não se pode ignorar com segurança a tarefa de manutenção da legitimidade, em virtude de toda dinâmica e complexidade social e das constantes pressões externas que afetam e ameaçam o status de legitimidade das organizações.

Três aspectos são apontados por Suchman (1995) acerca da problemática existente na manutenção da legitimidade e que precisam ser vistos de forma cíclica: (1) A sociedade é frequentemente heterogênea: a legitimidade é representada por um relacionamento com a sociedade, e não é uma propriedade da organização; e o ambiente institucional é fragmentado, portanto, satisfazer toda a sociedade pode não ser potencialmente possível; (2) A estabilidade frequentemente acarreta rigidez: está relacionado ao isomorfismo, que limita a capacidade de responder rápida e adequadamente as mudanças nas condições que se encontram; e (3) A institucionalização frequentemente gera sua própria oposição: a legitimidade refere-se à tendência de que qualquer grau de institucionalização, diferente do conjunto tido como certo pode gerar sua própria oposição.

No âmbito da reparação da legitimidade Suchman (1995) também expõe que a legitimidade pode ser recuperada por meio de dois tipos de reestruturação estratégica: (1) Criação de Monitores, que permite à organização construir um vínculo contra a reincidência futura; e (2) Dissociação, que emprega a mudança estrutural para distanciar simbolicamente a organização das influências negativas, orientada para mudanças de procedimentos, de estruturas e de locais de atuação. É um processo reativo, que busca recuperar o status de legitimidade organizacional afetado em decorrência das práticas ou efeitos negativos gerados pelas ações organizacionais, posicionando a organização em um ambiente de crise e imprevisibilidade.

A crise de legitimidade pode gerar rupturas em relações confiáveis entre organização e todo o ambiente institucional em virtude da característica interacional com diversas partes e atores no ambiente externo e que acarretam no aumento do risco de influência

contraproducente à imagem dos aliados, levando estes a se dissociarem de uma contraparte problemática, como elucida Suchman (1995), para ser acreditada a proposta de reação precisa propor soluções corretivas acompanhadas de resultados efetivos.

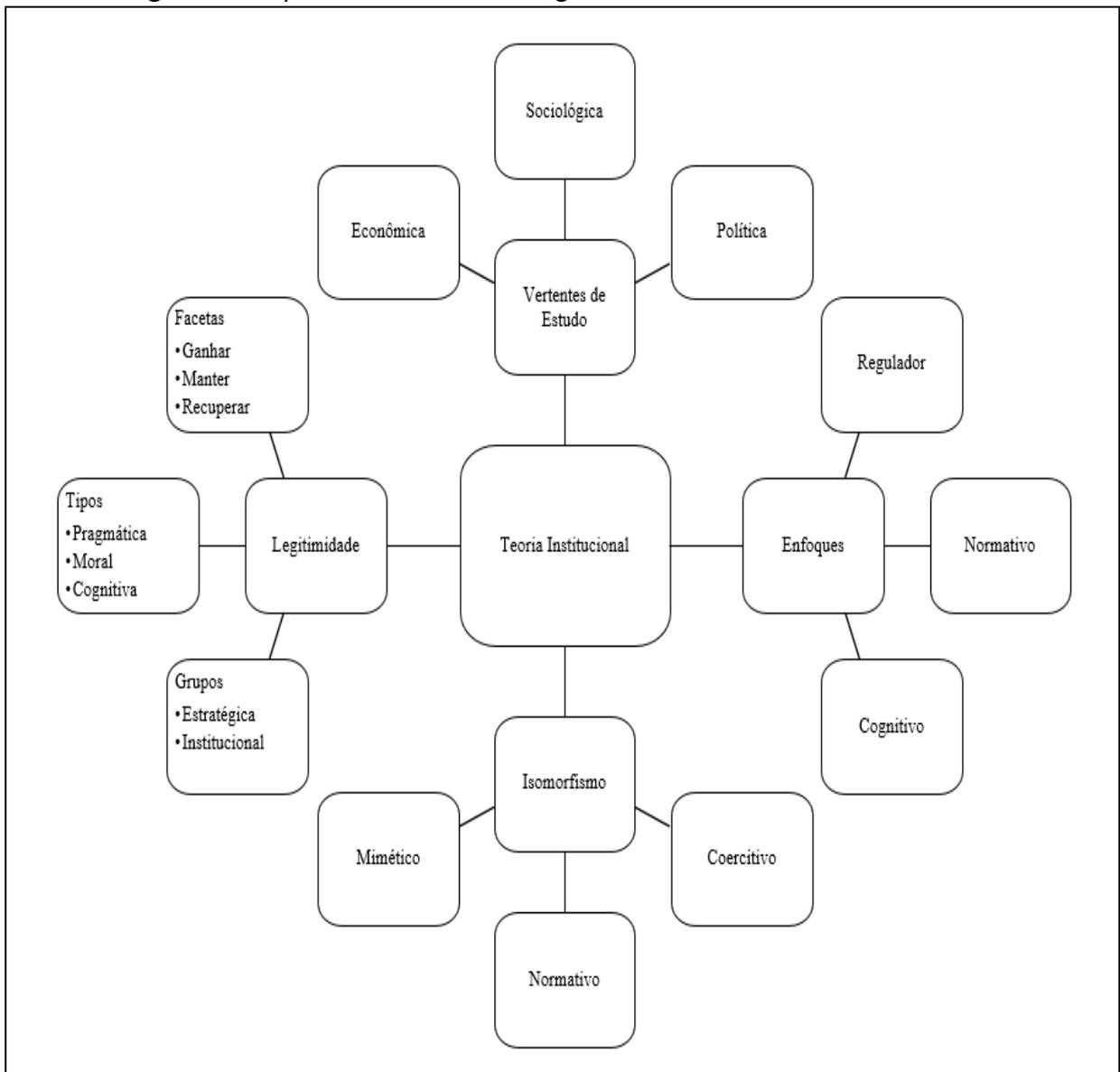
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Teoria Institucional apresenta ampla perspectiva de abrangência no campo das ciências sociais de forma a estruturar as bases de pesquisa no entendimento das organizações e suas relações com a realidade, podendo ser direcionada sob cada uma de suas três vertentes, política, econômica e sociológica, respeitando suas particularidades e pontos centrais que orientarão as bases referenciais, desenho da pesquisa e abordagem metodológica. A abordagem multidisciplinar, possibilita investigar as configurações dos construtos e relações sociais; as práticas organizacionais coletivas de grupos e subgrupos com seus interesses; além de suscitar a perspectiva crítica à organização e sua relação com o ambiente, considerando a complexidade e diversidade presente no âmbito de qualquer relação e interação social.

Como resultado da abordagem dada neste artigo, construiu-se um mapa conceitual de abrangência da Teoria Institucional, apontando as dimensões e ramificações a serem observadas para que a análise das estruturas e processos organizacionais possam ser enxergados dentro da perspectiva de institucionalização, conforme apresentado na figura 3.

O Mapa Conceitual de abrangência da Teoria Institucional proposto, evidencia a necessidade de análise holística do ambiente em que as organizações se inserem, devendo estar caracterizado a vertente de estudo de análise, justamente pelas particularidades e distinção de objetivos que caracterizam cada uma das vertentes: econômica, sociológica e política. O enfoque precisa considerar a natureza das estruturas e processos, de maneira a direcionar o entendimento das variáveis que impactam na institucionalização organizacional, elucidando seu caráter regulador, normativo e cognitivo. O isomorfismo, decorre da relação com o ambiente externo e a capacidade organizacional de adaptar-se como forma de garantir sua sobrevivência e dinamizar seu potencial competitivo, adotando práticas de natureza coercitiva, normativa ou por imitação. A legitimidade é a materialização positiva da sistematização das ações organizacionais, que através da validação socioambiental, geram aceitação e adoção das estruturas, das práticas e do discurso organizacional no contexto em que se insere.

Figura 3: Mapa Conceitual de abrangência da Teoria Institucional.



Fonte: autor, 2020.

A perspectiva institucional abandona a concepção de um ambiente formado exclusivamente por elementos tangíveis, para destacar a presença de elementos culturais, sendo estes, valores, símbolos, mitos, sistema de crenças e programas profissionais. 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.

A cultura é elevada a uma posição determinante na formação da realidade organizacional e sob este aspecto estabelece a necessidade de comunicabilidade e observância entre a realidade social e seu construto formador, na busca de legitimidade organizacional de acordo com a os valores culturais e uma configuração organizacional cada vez mais isomórfica ao ambiente institucional capaz de gerar influências interorganizacionais.

REFERÊNCIAS

BACHRACH, Peter; BARATZ, Morton S. Two faces of power. **The American political science review**, v. 56, n. 4, p. 947-952, 1962.

BAUMAN, Z. *Memories of class: The pre history and after-life of class*. London: Routledge and Kegan Paul, 1982.

CAMPBELL, John L. Institutional analysis and the role of ideas in political economy. **Theory and society**, v. 27, n. 3, p. 377-409, 1998.

CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F.; GOULART, S. A trajetória conservadora da teoria institucional. **Revista de Administração Pública**, v. 39, n. 4, p. 849-874, 2005.

CHANLAT, J.-F. L'analyse sociologique des organisations: un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine (1970-1988). **Sociologie du travail**, p. 381-400, 1989.

CLEGG, S. R. *Frameworks of power*. London: Sage, 1989.

CONCEIÇÃO, O.A.C. *Instituições, Crescimento e Mudança na Ótica Institucionalista*. FEE, Porto Alegre, 2002.

DIMAGGIO, P. e W. W. POWELL. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Reality in Organizational Fields. **American Sociological Review**, 1983.

DIMAGGIO, Paul J.; POWELL, Walter W. Introduction to the new institutionalism. **The new institutionalism in organizational analysis**, p. 1-38, 1991.

FOUCAULT, M. Discipline and punish: The birth of the prison. New York: Vintage Books, 1977.

GIDDENS, Anthony. A Constituição da Sociedade. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

GRAMSCI, A. Seiecfions form fhe prison nofebooJts. (Edited and translated by O. Hoare & G. N. Smith.) NewYork: International Publishers, 1971.

GREENWOOD, Royston et al. (Ed.). Introduction. In: GREENWOOD, Royston et al. The Sage handbook of organizational institutionalism. Los Angeles: Sage, p. 1-46, 2008.

HALL, P. e TAYLOR R. Political science and the three new institutionalisms. Discussion Paper, 1996.

HARRIES-JENKINS, G., & Van Doom, J. (Eds.). The military and the problem of legitimacy. London: Routledge, 1976.

HEARN, Jeff. The organization (s) of violence: Men, gender relations, organizations, and violences. **Human Relations**, v. 47, n. 6, p. 731-754, 1994.

HODGSON, G. The return of institutional economics. In: SMELSER, N.; SWEDBERG, R. (Eds.) **The Handbook of Economic Sociology**. New York: Princeton University Press, p. 58-76, 1994.

KNIGHTS, D. Changing spaces: The disruptive impact of a new epistemological location for the study of management. **Academy of Management Review**, 17: 514-536, 1992.

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

LUKES, S. Power: A radical view. Houndsmill, UK: Macmillan, 1974.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L., e FONSECA, Valéria. Competitividade organizacional: uma tentativa de reconstrução analítica. **Organizações e Sociedade**, volume 4, n. 7, dezembro de 1996.

MAHONEY, James e THELEN, Kathleen. A Theory of Gradual Institutional Change. In Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency and Power. **Cambridge: Cambridge University Press**, cap. 1, 2010.

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

SAMUELS, W. The present state of institutional economics. **Cambridge Journal of Economics**, v. 19, n. 4, p. 569-90, 1995.

SCOTT, R. W. Institutions and organizations. Thousand Oaks (California): **Sage Publications Inc.**, 1995.

SCOTT, W. R. The adolescence of Institutional Theory. **Administrative Science Quarterly**, v. 32(4), p. 493-511, 1987.

SCOTT, W.R. Approaching adulthood: the maturing of institutional theory. *Theor Soc* 37, 427, 2008.

SIMON, J. The ideological effects of actuarial practices. **Law & Society Review**, 22: 771-800, 1988.

SUCHMAN, Mark C. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. **Academy of Management Review**, v. 20, p. 571-610, 1995.

SWIDLER, A. Culture in action: symbols and strategies. **American Sociological Review**, vol. 51, 1986.

TILLY, C. The formation of national states in Western Europe. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1975.

TOLBERT, P. S. & ZUCKER, L. G. The institutionalization of institutional theory. London: SAGE, 1996.

TOWNLEY, B. Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management. **Academy of Management Review**, 18: 518-545, 1993.

WILLIAMSON, Oliver E. The economics and sociology of organization: promoting a dialogue. New York: Aldine de Gruyter, 1994.

XI CODS

COLÓQUIO DE ORGANIZAÇÕES,
DESENVOLVIMENTO E SUSTENTABILIDADE



BELÉM-PA, 10 E 11 DE NOVEMBRO

ZUCKER, Lynne G. "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence." **American Sociological Review**, vol. 42, no. 5, pp. 726-743, 1977.