

CONTRIBUIÇÕES DA PERSPECTIVA INSTITUCIONAL PARA ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES

Autores: Cristina Amélia Pereira de Carvalho, Marcelo Milano Falcão Vieira e Fernando Dias Lopes

Resumo

Este trabalho constitui-se em um ensaio teórico sobre a perspectiva institucional no estudo das organizações, desenvolvido a partir da revisão das bases históricas da teoria e dos textos clássicos que forjaram uma ruptura com o “velho institucionalismo” e que deram lugar a uma abordagem com maior poder explicativo da realidade organizacional, denominada como neoinstitucionalismo. Neste artigo são apresentadas as orientações econômica, política e sociológica da teoria institucional; seus diferentes enfoques, o debate sobre as concepções de ambiente técnico e institucional e a questão do isomorfismo. Para finalizar, os autores indicam algumas questões críticas da teoria e o seu potencial para análise dos fenômenos organizacionais.

Introdução

A partir da década de 50 acrescentam-se aos estudos empíricos realizados no campo das organizações sob o enfoque estrutural e comportamental as contribuições da perspectiva institucional.

Philip Selznick, discípulo de Robert Merton, é considerado precursor desta abordagem ao introduzir as bases de um modelo institucional e interpretar as organizações como uma “expressão estrutural da ação racional” que, ao longo do tempo, são sujeitas às pressões do ambiente social e transformam-se em sistemas orgânicos. Esta evolução, que Selznick (1957) designa como “processo de institucionalização”, pode ser sintetizada num aspecto: os valores substituem os fatores técnicos na determinação das tarefas organizativas.

A concepção racionalista, que orientou grande parte das perspectivas da administração, afirma que a ação está subordinada à razão e que, portanto, todas as ações são racionais e dirigidas à lograr objetivos definidos. Ao abordar a questão da complexidade na tomada de decisões, a argumentação racionalista advoga que a tomada de decisão se estrutura por níveis (num paralelismo com a informática) e que cada nível de decisão é parte de uma deliberação consciente (Hodgson, 1994). No entanto, antropólogos e psicólogos, principalmente, propõem que os seres humanos enfrentam o complexo processo de tomar decisões fazendo também uso de processos mentais inconscientes e semiconscientes. Neste assunto constata-se os avanços inicialmente realizados por Herbert Simon que considera, em uma formulação teórica, a existência e o uso dos hábitos inconscientes na ação humana. Contra a racionalidade global dos teóricos racionalistas, Simon (1987) propõe a “racionalidade limitada”, que pondera a capacidade computacional limitada da mente humana.

O modelo de comportamento de Simon enfrenta a concepção racionalista da ação, uma questão posta em causa pelos precursores da teoria institucionalista, tanto no domínio da sociologia como da economia, a nível epistemológico e metodológico. No entanto, este modelo mantém que as ações são resultado de um cálculo racional, ou seja, estão ainda subordinadas à razão ainda que de forma limitada, enquanto que “o comportamento é governado pela intenção e pela deliberação racional”.

Antes de Simon, Chester Barnard propunha a idéia de que os sistemas organizacionais compensam as limitações cognitivas dos indivíduos. Estas superações se alcançam ao se especificarem os fins, se imporem as rotinas, se escalonarem objetivos

intermediários, se facilitar a tomada de decisão e aumentar a possibilidade de que se possa, através de uma ação cooperativa, alcançar determinados propósitos (Williamson, 1990). Assim é que, Barnard assinala a existência dos dois tipos de funções no exercício de liderança. De um lado, as funções cognitivas – guiar, dirigir e construir opções – e do outro, os aspetos de motivação e emotivos dos objetivos. Estes aspetos da liderança foram posteriormente aprofundados e aperfeiçoados nos trabalhos de Selznick. Na metade dos anos setenta, a importância dos sistemas de controle cognitivos foi resgatada para a análise organizacional com a colocação em vigor das proposições institucionais.

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 a nível conceitual e dando à “confusão caótica” de estímulos algum sentido e significado” (Hodgson, 1994:109). Assim, pretende reafirmar que os seres humanos não podem processar todos os dados sensoriais num cálculo racional, senão que fazem uso e formam conceitos que, baseados em sua experiência anterior, os ajudam a tomar decisões e atuar.

A teoria cognitiva dá lugar, desta forma, aos elementos subjetivos do conhecimento humano e por essa razão constitui um antecedente ontológico da teoria institucional. Propõe a impossibilidade da deliberação racional totalmente consciente sobre todos os aspectos do comportamento, em função da grande quantidade de informação e da imensa capacidade computacional que isso exigiria. Os seres humanos adquirem, não obstante, mecanismos para subtrair certas ações em curso da avaliação racional contínua: os hábitos. Sua função principal: ajudar a manipular e rotinizar a complexidade da vida quotidiana.

Este trabalho constitui-se em um ensaio teórico sobre a perspectiva institucional no estudo das organizações, desenvolvido a partir da revisão das bases históricas da teoria e dos textos clássicos que forjaram uma ruptura com o “velho institucionalismo” e que deram lugar a uma abordagem com maior poder explicativo da realidade organizacional, denominada como neoinstitucionalismo. Neste artigo são apresentadas as orientações econômica, política e sociológica da teoria institucional; seus diferentes enfoques, o debate sobre as concepções de ambiente técnico e institucional e a questão do isomorfismo. Para finalizar, os autores indicam algumas questões críticas da teoria e o seu potencial para análise dos fenômenos organizacionais.

1 - Aperspectiva institucional nas ciências sociais

A Teoria Institucional, apesar do que poderíamos chamar seu “relançamento” na metade dos anos 70, estabelece suas origens em algumas formulações teóricas das últimas décadas do século XIX em meio aos debates na Alemanha sobre o método científico. Assim, nas contribuições teóricas ou empíricas da perspectiva institucional, podem identificar-se as sementes conceituais de precursores institucionalistas tais como os economistas Thorstein Veblen, John Commons e Westley Mitchel, e sociólogos como Emile Durkheim e Max Weber, que aprofundam e solidificam as bases da teoria institucional. As marcas dessas contribuições podem identificar-se nos modernos institucionalistas em manifestações tais como a ênfase na mudança e na valorização da investigação empírica.

Ancorado em conceitos como a institucionalização, as normas, os mitos e a legitimidade, o enfoque institucional desenvolveu-se, segundo Chanlat (1989), em três orientações distintas: uma econômica, outra política e uma terceira sociológica.

1.1 - A orientação econômica

O principal objetivo da *orientação econômica* da teoria institucional consiste em por 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. Em numerosas

ocasiões, os economistas relegaram a um segundo plano os elementos organizacionais, centrando sua atenção nas relações de classe, na tecnologia, no poder monopolista entre outros. Este novo *framework* marca o nascimento do que se costuma denominar economia institucional ou economia das organizações (Chanlat, 1989).

Inserir o processo econômico no marco de uma construção social, manipulada pelas forças históricas e culturais é uma das características fundamentais desta orientação econômica. Veblen, precursor da economia institucional clássica, baseava sua crítica ao paradigma neoclássico vigente no repúdio ao conceito de “homo economicus”, considerado tradicionalmente como determinante no desenvolvimento do sistema econômico. Veblen, em oposição ao paradigma dominante, sustentava que os costumes e as convenções determinam o comportamento econômico, e que a ação individual encontra-se influenciada pelas circunstâncias e as relações de natureza institucional.

Como Veblen, Commons e Mitchel – este último, seu discípulo – também dão ênfase à transformação permanente da economia, opondo-se à idéia dominante do equilíbrio econômico. Deste modo, o institucionalismo surge como o instrumento de estudo dos processos dinâmicos e da evolução cultural, negando-se a ser uma teoria econômica da eficiência estática e do equilíbrio de mercado.

O neoinstitucionalismo surge na metade dos anos setenta, voltando a pôr em evidência o papel das instituições no debate da teoria econômica. No entanto, constatam-se numerosas diferenças com seus predecessores. Williamson, principal expoente da nova corrente, resgata o conceito de “custos de transação” proposto por Ronald Coase em seu artigo “The Nature of the Firm”.

Para o ramo econômico do novo institucionalismo, as transações são a principal unidade de análise e são ademais responsáveis pela definição dos mercados, das hierarquias e das formas híbridas das organizações. Scott (1995a) sugere que a teoria econômica neoinstitucional se interessa pelos sistemas normativos e de governo que se criam para regular e gerir os intercâmbios econômicos.

O enfoque adotado por este novo institucionalismo não tem, como afirma Reis (1995:6) “nada que ver com o velho institucionalismo americano militantemente estribado numa identidade de resistência ao pensamento neoclássico”, como se pode deduzir do anteriormente exposto. Num sentido semelhante Simon (1991) suspeita que a nova economia institucional está conseguindo compatibilizar-se com o paradigma neoclássico utilizando, para isso, conceitos introduzidos na análise de forma casual e sem nenhum suporte empírico, ainda que ditos instrumentos sejam necessários para sua construção teórica.

1.2 - A orientação política

A *orientação política* da teoria institucional manteve, em seu começo, uma estreita relação 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.

As décadas de quarenta e cinquenta foram testemunhas da explosão do enfoque orientado ao comportamento individual que focalizava, não os atributos formais das instituições governamentais mas as distribuições informais de poder, as atitudes e o comportamento político para buscar explicação para as políticas e os ‘outputs’ políticos. Dita orientação foi responsável, em parte, de certa perda de importância da perspectiva institucional.

Produz-se, deste modo, um deslocamento do foco teórico das estruturas e das normas para os comportamentos dos indivíduos. Também, põe-se uma ênfase especial nas dimensões subjetivas do comportamento organizativo. Para March e Olsen (1993), as teorias

contemporâneas da política têm uma orientação instrumentalista onde a alocação de recursos, a supremacia dos interesses e o alcance dos resultados estão em primeiro plano.

O novo institucionalismo que se desenvolveu na ciência política, está composto pelos chamados “históricos” como March e Olsen (1993) que defendem a autonomia das instituições políticas frente aos fenômenos sociais.

Entretanto, as contribuições mais próximas à corrente da teoria da escolha racional, formam um segundo grupo que considera as organizações edifícios racionalmente construídos pelos indivíduos para alcançar seus interesses pessoais. O componente racionalista desta proposição a aproxima, neste sentido, às posições defendidas pelo neoinstitucionalismo econômico.

Para os institucionalistas, a modernidade na sociedade burocrática é responsável pela transformação paulatina das instituições sociais, políticas e econômicas. Ditas instituições cresceram, adquiriram uma considerável parcela de poder, tornaram-se mais complexas e eficazes. Esse crescente protagonismo das instituições está na origem do interesse da perspectiva institucional na ciência política.

A orientação política da perspectiva institucional, em seus trabalhos mais recentes concentra seu interesse em questões tais como a autonomia relativa das instituições políticas em relação à sociedade; a complexidade dos sistemas políticos existentes e o papel central exercido pela representação e o simbolismo no universo político.

Os símbolos, rituais, cerimônias, relatos e dramatizações na vida política trazem coerência interpretativa à vida política da sociedade contemporânea (Meyer e Rowan, 1992; March e Olsen, 1993) ao mesmo tempo em que cumprem, sob este enfoque, um papel configurador de um mundo potencialmente disforme e permanentemente afetado pela turbulência social e política.

Estes temas são desenvolvidos pela *teoria positiva* cujo foco de análise são os processos de tomada de decisões políticas e a relação entre estrutura e produtos ou resultados políticos nas instituições políticas domésticas e pela *teoria dos regimes* que se interessa pelas relações internacionais, em particular pelas formas de cooperação internacional e as instituições que as promovem. Tanto em uma como em outra tendência, a perspectiva institucionalista deixa claro a importância da dimensão cultural, através da valorização do campo simbólico na cena política e do desenvolvimento da idéia de uma certa autonomia das instituições políticas.

1.3 - A orientação sociológica

O terceiro ramo onde prosperam os enunciados institucionalistas e onde se encontram os fundamentos teóricos do presente trabalho é a orientação sociológica da perspectiva institucional. Nesta orientação aparece, com importância, a influência de Émile Durkheim com as suas contribuições iniciais sobre o caráter variável das bases da ordem social (Scott, 1995a). Em seus trabalhos posteriores, Durkheim aproxima-se das proposições básicas do institucionalismo, destacando o papel exercido pelos sistemas simbólicos, os sistemas de conhecimento, de crença e a autoridade moral, identificados como instituições sociais, produtos da interação humana. É certo que, desde então, evoluiu bastante o conceito de “instituição” o que não retira valor à contribuição de Durkheim.

Weber não utilizou o conceito de “instituição” como fez Durkheim mas, em seus estudos sociológicos sobre o nascimento do capitalismo, aprofundou tanto na compreensão da influência das normas culturais, como na construção e o caráter histórico das estruturas econômicas e sociais.

A vertente sociológica da perspectiva institucional recebeu, igualmente, uma contribuição especial da sociologia do conhecimento desenvolvida por Berger e Luckmann (1991), cuja preocupação principal centra-se na investigação da natureza e origem da ordem

social. A base de seu argumento assenta-se em que a ordem social está fundamentada na “construção social da realidade” gerada pela interação com a natureza.

A mudança de foco que supôs dirigir sua atenção ao sistema cognitivo, foi a base para o desenvolvimento da tendência sociológica da perspectiva institucional, e que se conhece como o novo institucionalismo nas organizações.

No campo sociológico, o novo institucionalismo surgiu com os trabalhos de Meyer (1977), Meyer e Rowan (1992) e de Zucker (1997) apoiados no conceito de instituição desenvolvido por Berger e Luckmann (1991), ao sublinhar o papel das normas culturais e dos elementos do amplo contexto institucional, como as normas profissionais e os organismos do estado no processo de institucionalização. Além disso, há que se sublinhar que esta nova orientação não é uma mera maquiagem do velho institucionalismo (Powell e DiMaggio, 1991), senão que contém divergências em vários aspectos.

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 que valorizaram o papel da cultura na formação das organizações.¹

Uma avaliação dos processos e conclusões das investigações realizadas sob a velha e a nova abordagem põe em evidência que Powell e DiMaggio (1991) estão de acordo em que a institucionalização limita a racionalidade organizacional identificando diferentes fontes para essas limitações. Como ponto de divergência provavelmente mais importante entre as duas proposições deve-se destacar: o foco político e a luta de interesses dentro e entre as organizações que vem ganhando espaço na análise.

2 - A teoria institucional no estudo das organizações

A década de 70 foi testemunha da crise do paradigma estrutural-funcionalista e a conseqüente pluralidade suscitada nos estudos organizacionais. De fato o debate multiplica-se e as críticas fazem-se ao caráter fechado das proposições, à ausência de visão histórica, e à natureza marginal dos aspetos políticos. Este processo, decisivo na revitalização do campo da Teoria das Organizações, permitiu a aparição de novas correntes de investigação, onde cada uma dava prioridade a distintos elementos das organizações ou de seus contextos: o poder, a cultura, a estratégia, o contexto ecológico ou as instituições.

Os analistas que se situam no marco da teoria contingencial e ecológica defendem a idéia da interdependência das organizações que lutam pelos recursos escassos e pelos clientes em seus ambientes e sustentam que são as características desses ambientes que determinam e condicionam as características organizacionais. Entretanto a contribuição da abordagem contingencial para a compreensão do binômio organização/ambiente começa a sofrer críticas dos que consideram “ademais das questões técnicas e financeiras, a influência dos fatores sociais e culturais enquanto elementos do ambiente institucional no funcionamento organizacional” (Scott, 1992:26). A teoria institucional trará notáveis, ainda que inacabadas, contribuições a este tema. Entre elas estão os estudos realizados por institucionalistas como Meyer e Rowan (1992) que apontam a conformidade das estruturas organizacionais aos valores vigentes no ambiente. Como assinala Perrow (1990) a ênfase no ambiente é a principal contribuição da escola institucional. Ao invés das tendências predecessoras mais próximas, a teoria institucional põe no centro de sua interpretação sobre a realidade organizacional a legitimidade e o isomorfismo como fatores vitais para sua sobrevivência.

As conclusões assinaladas pelas pesquisas empíricas no domínio dos estudos organizacionais, como as relatadas por Powell e DiMaggio (1991), sugerem que está na hora

¹ Philip Selznick realiza uma discussão interessante sobre as questões que aproximam e afastam o “novo” do “velho” institucionalismo em: Selznick, P. (1996) “Institutionalism ‘Old’ and ‘New’”, *Administrative Science Quarterly*, 41(2):270-277.

de aperfeiçoar modelos alternativos às teorias racionais de contingência técnica ou de escolha estratégica, que estejam mais próximas da realidade organizacional, em que se descobrem consultores admitidos com o único propósito de acrescentar legitimidade a organização, e decisões tomadas depois da elaboração de relatórios repletos de informação que raras vezes são lidas.

Segundo Pettigrew (1985), é fundamental compreender o contexto em que se situam as organizações para poder entender suas estruturas e processos. Para o autor, o contexto modela as decisões que são tomadas e desse modo facilita a previsibilidade da ação organizacional. Mas as organizações não são elementos sociais coletivos passivos e, por sua vez, modelam o próprio contexto, o que nos leva a traçar um quadro de interação complexa entre organizações e contextos em permanente movimento dinâmico, longe portanto de configurar uma relação determinista e inequívoca.

A perspectiva institucional abandona a concepção de um ambiente formado exclusivamente por recursos humanos, materiais e econômicos para destacar a presença de elementos culturais – 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. Sob esta proposição a atenção da análise centra-se

“no papel desempenhado pelo estado, o sistema legal e as profissões no processo de dar forma à vida organizacional tanto de maneira direta, impondo limites ou criando oportunidades, como de forma indireta, com a promulgação de novos ‘mitos racionais’” (Rodriguez, 1991:208).

Deste modo, o mercado deixa de ser o motor da racionalização e da burocratização, assumindo o estado dita função, por meio de seu poder regulador e das profissões através dos *modos operandi* legitimados. A cultura é elevada a uma posição determinante na formação da realidade organizacional sob esta perspectiva que atribui a difusão de procedimentos quotidianos às influências interorganizacionais e à conformidade e persistência dos valores culturais, mais do que à função que, inicialmente, lhes havia sido designada.

2.1 - As organizações formais e seus ambientes institucionais

Ao longo da evolução do estudo das organizações, o que se entende como ambiente sofreu profundas e importantes mudanças. Nas proposições analíticas pioneiras acerca das organizações, os ambientes eram percebidos como meras categorias residuais sem nenhuma importância e influência sobre a própria organização, que era o único foco da investigação.

Posteriormente, ao não ser possível evitar olhar para fora, o ambiente transformou-se em tudo o que estava do outro lado da organização, ou que não formava parte dela. De uma definição sem dúvida demasiado ampla, a investigação organizacional começou a focar as relações interorganizativas específicas (Scott, 1992). A partir desse momento, o ambiente é considerado um fator cujas influências nas estruturas organizacionais determinam algumas das características das organizações.

Os estudos sobre o ambiente e sobre as relações organização-ambiente desenvolveram perspectivas diferentes e ao mesmo tempo divergentes sobre esses temas. Se uns, como Pfeffer e Salancik² defendem que as pressões do ambiente controlam as estruturas e ações das organizações outros, como McNeil³ e Perrow (1983), argumentam que, ao contrário, são as organizações que controlam o ambiente.

² PFEFFER, J. e G. R. SALANCIK (1978) *The External Control of Organizations*. New York: Harper&Row.

³ MCNEIL, K. (1978) “Understanding Organizational Power: Building on the Weberian Legacy” *Administrative Science Quarterly*, 23(1):65-90.

Na pesquisa sobre o ambiente como variável na análise organizacional, as contribuições de Hannan e Freeman (1977) supõem a ampliação do âmbito de alcance de uma organização singular para a diversidade organizacional que representam a “população organizacional” e os “campos interorganizativos”.

Não obstante, a contribuição mais importante para este tema é a inclusão de elementos simbólicos na formação dos ambientes organizacionais (Scott, 1992). Até estas últimas contribuições, os ambientes eram variáveis formadas por elementos de dimensão fundamentalmente objetiva como os recursos materiais, a tecnologia e o capital. Novos elementos de âmbito cultural e cognitivo apresentam-se agora como poderosos aspectos econômicos, sociais e culturais dos ambientes. A ênfase foi desviada “das facetas técnicas para as facetas institucionais dos ambientes” (Scott, 1992:157).

Assim, o ambiente, enquanto variável analítica, evoluiu de um enfoque generalista para um enfoque simbólico, saindo de formulações que o identificavam como “ambiente tarefa” (Thompson, 1980) ou exclusivamente fonte de recursos. Estas concepções não são dicotômicas mas incompletas, ao deixar de lado aspectos influentes do ambiente.

A proposta dos institucionalistas é de que a essa visão de ambiente formado em sua totalidade por fluxos e intercâmbios técnicos, há que acrescentar um sistema de crenças e de normas institucionalizadas que juntos representam uma fonte independente de formas organizacionais racionais. Assim, o ambiente institucional representa um enriquecimento do que se compreende como ambiente técnico, ampliado ao domínio do simbólico.

O ambiente técnico é desse modo definido como domínio no qual “um produto ou serviço é trocado no mercado e as organizações são premiadas pelo controle eficiente e eficaz do processo de trabalho” (Scott, 1992:158). Dessa forma o ambiente técnico exerce controle sobre os produtos gerados pelas organizações.

Por sua vez o ambiente institucional é caracterizado “pela elaboração de normas e exigências a que as organizações se devem conformar se querem obter apoio e legitimidade do ambiente” (Scott, 1992:157). De forma diferente ao controle exercido pelo ambiente técnico, aquele se exerce sobre as estruturas organizacionais e o processo de trabalho ao determinar os procedimentos que devem ser usados, as qualificações de seu pessoal de *staff* e os tipos de habilidades que podem ser empregadas. O foco do ambiente institucional situa-se, desta maneira, nos fatores que, indiretamente, dão forma à ação organizacional. Segundo Butler (1991) há diversos âmbitos do ambiente institucional que podem influir nas normas a que se expõem as organizações: as instituições religiosas, sociais, econômicas, governamentais, políticas e científicas formulam normas que se podem encontrar na sociedade.

Cada um dos ambientes adequa-se a um conceito de organização próprio, seja como sistema de coordenação dos intercâmbios e de controle das atividades de produção, ou como um conjunto de “mitos racionais” que buscam resguardar sua legitimidade. Nos primeiros estudos realizados sob a perspectiva institucional, as definições que tentavam distinguir entre os ambientes técnicos e institucionais eram vagas. Nas investigações posteriores, foram utilizados critérios mais específicos para distinguir os dois ambientes: 1) nos setores técnicos as organizações colocam seus produtos ou serviços no mercado e são premiadas ao exercer um controle eficiente sobre o processo de trabalho; 2) nos setores institucionalizados as organizações buscam apoio e legitimação de seu ambiente ao conformar-se com as normas e requisitos que este gera (Scott, 1991).

Desta forma, os ambientes técnicos e institucionais sustentam diferentes racionalidades: num ambiente técnico o “racional” é o que permite às organizações serem eficientes, produzir bens ou serviços aceitos pelo mercado e assim lograr os seus objetivos; num ambiente institucional, por sua vez, a ação racional está representada nos procedimentos capazes de proporcionar legitimidade no presente e no futuro organizacional.

Scott (1987) salienta também que, para um melhor entendimento do ambiente institucional, o mesmo deve ser visto no seu nível mais imediato e no nível geral. No nível mais amplo prevalecem entendimentos e normas compartilhados, enquanto que no ambiente institucional mais imediato aparecem aspectos de dependência, poder e políticas. No primeiro nível as variáveis institucionais são globais afetando as organizações de maneiras implícitas e difusas. Estes aspectos permitem operacionalizar o estudo do impacto do ambiente institucional sobre grupos de organizações. Esta ampliação do conceito de ambiente institucional também permite observar, segundo Dacin (1997), por que o isomorfismo nem sempre resulta das conexões de uma organização com outras organizações, posição que era assumida pela ecologia populacional (isomorfismo competitivo).

Em resumo, podem ser encontradas forças e pressões exercidas pelos dois modelos de ambiente, em diferentes proporções, em todos os tipos de organizações, o que indica a existência, não de dicotomias, senão que de um contínuo onde podem existir todo o tipo de combinações.

3 - Diferentes enfoques na teoria institucional

Ainda que se utilize a expressão “perspectiva institucional”, ou “escola institucional” existem muitas diferenças entre os estudiosos que, em número crescente, desenvolvem suas investigações sob os pressupostos institucionais. Como assinalamos, foi desenvolvida uma perspectiva institucional em diferentes ramos das ciências sociais. É na vertente sociológica onde se constata diferenças significativas entre os conceitos de “instituição” e “processo de institucionalização”. Segundo Scott (1995a), 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.

Os elementos de caráter regulador distinguem-se dos demais por sua ênfase na fixação de normas ou, dito de outro modo, 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” (Scott, 1995a:36).

A *versão reguladora* da perspectiva institucional está desenhada para uma realidade organizacional mais convencional, mais próxima ao modelo de uma empresa fabril de tipo taylorista. Sob esta versão volta-se à idéia do indivíduo motivado para atender seus próprios interesses numa *lógica utilitarista de custo-benefício*. Esta constatação afasta, em teoria, a versão reguladora de uma aplicação a organizações como as universidades, os hospitais ou as sem fins lucrativos. Para Scott (1995a), esta versão da teoria institucional, que dá prioridade a um processo estrito de regulamentação da ação nas organizações, é mais “convencional” no sentido de que é a que, com mais moderação se aproxima de uma visão clássica da teoria das organizações, que defende a idéia de que “os atores têm interesses ‘naturais’ que perseguem racionalmente”.

O *pilar normativo* evidencia os valores e as normas como elementos institucionais nos quais se apoiam uma grande parte dos primeiros investigadores institucionalistas como Parsons, Durkheim e Selznick. A proposição normativa tenta desvendar em que as opções estruturais assumidas pelas organizações são derivadas da pressão exercida pelas normas e os valores. Para esta versão, *os valores representam “concepções do preferível ou desejado”* junto com a construção de princípios com os quais, estruturas e comportamentos existentes podem ser comparados e avaliados” (Scott, 1995a:37). *As normas, por outro lado, “especificam como deveriam ser realizadas as coisas; definem os meios legítimos para perseguir os fins desejados”* (Scott, 1995a:37). *Ambos conceitos transmitem uma idéia de estabilidade para as organizações* posto que, tanto os valores como as normas, com o transcurso do tempo e em

sua utilização cotidiana e repetida, são interiorizados pelos indivíduos transformando-se numa obrigação social.

Uma terceira visão da perspectiva institucional, predominante entre o novo institucionalismo, põe em evidência os elementos cognitivos das instituições. Entre esses elementos estão “as normas que constituem a natureza da realidade e o arcabouço através do qual os significados são construídos” (Scott, 1995a:40). O que o pilar cognitivo da teoria institucional propõe é que ademais das condições objetivas, sejam valorizadas também as interpretações subjetivas das ações, somando as representações que os indivíduos fazem de seus ambientes configuradores de suas ações. Voltamos deste modo à questão central proposta por Weber com respeito à importância dos símbolos e significados: a dimensão subjetiva da realidade social.

Diferente do paradigma regulador que dá prioridade a normas, leis e sanções, e do normativo que indica a acreditação como mecanismo de funcionamento da organização, a versão cognitiva considera os indivíduos e as organizações como realidades socialmente construídas, com distintas capacidades e meios para a ação, e objetivos que variam de acordo com seu contexto institucional.

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

O enfoque preferencial do chamado novo institucionalismo – desenvolvido por Meyer, DiMaggio, Scott, Powell e Rowan – sublinha o papel dos processos cognitivos e os sistemas simbólicos cuja importância é confirmada por Scott e Christensen (1995:xiii) ao sustentar que “o estímulo do ambiente deve ser cognitivamente processado pelos atores – interpretado pelos indivíduos empregando sistemas simbólicos socialmente construídos – antes de que possam reagir”.

4 - Valores e mitos institucionalizados

Assumir a perspectiva institucional leva-nos a por ênfase nos elementos culturais e sociais no estudo tanto da sociedade, em uma aproximação geral, como nas organizações em particular. É também identificar o conjunto de valores fundamentais de um determinado contexto que seja formador das práticas organizacionais. Para Hofstede (1991), os rituais⁴, heróis⁵ e símbolos⁶ representam as práticas visíveis de ditos valores. Neste sentido, a socialização e integração dos novos membros nas organizações é tão só uma questão de aprenderem-se essas práticas.

Um aspecto é evidente para a teoria institucional: não é o mercado nem o centralismo do estado que permitem a manutenção na sociedade das organizações mas os ‘mitos institucionalizados’ que criam e sustentam as diversas formas organizacionais. A impessoalidade que lhes possibilita indicar os meios adequados para alcançar as propostas técnicas de forma racional e o fato de estar mais além do arbítrio dos indivíduos precisamente

⁴ Os rituais constituem atividades coletivas, tecnicamente supérfluas para o alcance dos objetivos, mas que são consideradas culturalmente essenciais. Na opinião de Hofstede (1991) as reuniões de negócios e políticas, organizadas aparentemente por razões racionais, servem freqüentemente em primeiro lugar para propósitos rituais como o de permitir aos líderes afirmarem-se.

⁵ Os heróis são pessoas vivas ou mortas, reais ou imaginárias, que servem de modelo para o comportamento (Hofstede, 1991).

⁶ Os símbolos são palavras, gestos, imagens ou objetos que carregam um significado particular que é reconhecido somente pelos que compartilham a mesma cultura.

por encontrar-se altamente institucionalizados (Reed, 1992), são suas principais características. Estes dois aspectos constituem garantias de legitimidade tanto na dinâmica interna das organizações como no contexto exterior, ou seja, na rede de relações interorganizacionais.

Desta forma, a explicação do que acontece nas organizações, suas políticas e suas ações, não se encontra, em seus aspectos fundamentais, na dimensão formal, em seus objetivos declarados e na realização de seus produtos. Para a perspectiva institucional, “os milhares de processos subterrâneos dos grupos informais, os conflitos entre os grupos, as políticas de contratação, dependências de grupos externos e circunscrições, a luta pelo prestígio, os valores comunitários e a estrutura de poder da comunidade local e instituições legais” (Perrow, 1990:53) constituem os fundamentos da compreensão do comportamento das organizações.

Para Meyer e Rowan (1992), as organizações tendem a utilizar linhas de ação já definidas e racionalizadas na sociedade, que lhes permitirá encontrar legitimidade para suas atividades e defender sua sobrevivência independentemente de sua eficiência e da demanda de seus produtos. Assim, confirma-se que, mais que o mercado ou os rígidos ditames tecnológicos, estão as diversas orientações do contexto, as regras e os significados institucionalizados nas estruturas.

5 - O isomorfismo como mecanismo institucionalizador

A questão da homogeneidade das estruturas e das ações das organizações tem sido um tema de crescente interesse para a literatura especializada que, para abordar este problema, utiliza freqüentemente, como uma busca de legitimidade, os princípios institucionais que compreendem a similitude, o *isomorfismo*.

As estruturas formais das organizações parecem surgir como reflexos de valores e normas institucionais num processo no qual a pressão do ambiente institucional posiciona-se numa atitude isomórfica em relação às instituições sociais. Diferentemente do isomorfismo do modelo populacional, o enfoque institucional supõe que as organizações são influenciadas por pressões normativas do estado e de outros organismos reguladores. As organizações buscam então adaptar suas estruturas e procedimentos – serem isomórficas – às expectativas do contexto.

O processo de isomorfismo pode ser desenvolvido através de mecanismos coercitivos, miméticos ou normativos. No primeiro caso, segundo DiMaggio e Powell (1983), uma organização mais forte exerce pressões, formais e informais sobre outra que lhe seja dependente. Este fenômeno, que consiste na utilização dos *mecanismos coercitivos*, pode ocorrer na relação de uma subsidiária com sua matriz, quando a primeira é obrigada a adotar as medidas que sejam adequadas à política da segunda.

A mudança isomórfica através de *mecanismos miméticos* costuma produzir-se quando uma organização, em razão de seus temores tecnológicos, conflitividade em seus objetivos ou exigências institucionais, adota os procedimentos e práticas já desenvolvidas e provadas em outras organizações que pertencem a seu ambiente específico. Em muitas ocasiões diz Scott (1992), ditas contribuições são facilitadas pelas empresas de consultoria contratadas para resolver momentos difíceis da vida organizacional.

O isomorfismo por *mecanismo normativo* refere-se principalmente a formas comuns de interpretação e de ação frente aos problemas que se põem em evidência na vida organizacional. A profissionalização, ou seja, ter uma determinada ocupação que leve a compartilhar normas e conhecimentos com outros indivíduos, é uma das formas mais freqüentes de pressão normativa e implica em uma certa tendência isomórfica das organizações. O sistema de ensino e em particular as universidades, onde se formam grande

parte dos profissionais, são veículos privilegiados dos conjuntos de normas, regulamentos e práticas comuns a uma profissão.

Haunschild (1993), numa investigação sobre o efeito das redes de inter-relações entre as empresas nos processos de fusão realizada sob os pressupostos institucionais, não examina as causas econômicas, senão a influência dos laços entre os dirigentes com o fenômeno da “imitação interorganizacional”. Conclui que é mais provável que uma empresa esteja envolvida num processo de fusão se um dos seus diretores tiver tomado parte da junta diretora de outra empresa que já tenha passado por um processo de fusão nos três anos anteriores.

Aparentemente, a finalidade perseguida pelas organizações que demonstram um comportamento isomórfico em relação a outras parece ser a autodefesa frente a problemas para os quais ainda não tem soluções próprias; assim desenvolvem condutas semelhantes posto que “a similitude facilita as transações interorganizacionais ao favorecer seu funcionamento por meio da incorporação de regras socialmente aceitas” (Machado-da-Silva e Fonseca, 1993:44).

Partindo desta hipótese, os institucionalistas sugerem que as formas estruturais que adotam as organizações não são determinadas pelas demandas do ambiente em seus respectivos níveis de exigência tecnológica senão pela legitimidade que lhe transferem os costumes e as normas aceitas coletivamente. A opção entre as exigências da racionalidade técnica e a eficiência por um lado, e a desejada legitimidade institucional por outro, constitui uma fonte de conflito nas organizações. Em alguns momentos, a atividade organizacional baseada na necessária ação cerimonial e ritual que se realiza para sua legitimidade institucional vai contra as rígidas medidas de eficiência técnica. Dita situação pode provocar uma relação conflituosa entre a eficiência e a legitimidade.

O trabalho desenvolvido pelos teóricos da corrente institucional aumentou, nas hipóteses sugeridas por Reed (1992), a compreensão dos analistas das organizações nos processos culturais onde a realidade organizacional é socialmente construída e institucionalmente sustentada. No entanto, a ênfase desenvolvida nestes processos ocasionou desinteresse pelas estruturas materiais e políticas que têm, não obstante, um caráter fundamental.

6 - A legitimidade como elemento fundamental do modelo

Desde uma perspectiva sociológica, haveria que complementar a concepção institucionalista do processo isomórfico, retomando a idéia weberiana de legitimidade. A influência de Weber na teoria das organizações supõe, em sua proposição sobre a burocracia, uma das manifestações da economia de mercado e do estado centralizado. As complexas redes de transações e relações que se criam no mundo do trabalho geram necessidades de coordenação e controle. Para as principais teorias organizacionais, a estrutura formal racionalizada das organizações é o instrumento mais efetivo para atingir esses objetivos.

A crescente mundialização da economia que implica numa maior complexidade dos ambientes e da tecnologia, a expansão dos mercados, a especialização do fator humano e a diferenciação na produção, são alguns dos elementos que aumentam a necessidade de coordenação e engendram o desenvolvimento das organizações com estruturas formais racionalizadas (Meyer e Rowan, 1992). Para estes autores as teorias predominantes concedem muita importância às questões relacionadas ao exercício da coordenação e do controle, deixando talvez num segundo plano, o conceito weberiano de legitimidade das estruturas formais racionalizadas.

Desde a perspectiva institucional, a legitimidade da estrutura formal não é aceita como uma questão dada. Nas sociedades modernas as estruturas formais racionalizadas assumem tanto um carácter 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, como o sistema educativo, as leis, o status das profissões, etc., que funcionam, em muitas ocasiões, como mitos institucionalizados (Scott, 1987).

A legitimidade aparece, na literatura, fortemente relacionada com o grau de apoio cultural que obtém a organização. Não obstante, diferentes aproximações à perspectiva institucional podem significar igualmente conceitos variados de legitimidade. Assim, para a versão reguladora, a legitimidade organizacional surge pelo estabelecimento e a adoção dos requisitos legais enquanto que a versão normativa dá prioridade à base moral para obter legitimidade (Scott, 1995a). Neste sentido, os controles normativos são interiorizados mais facilmente que os de caráter regulador, e os incentivos utilizados para a conformação dos indivíduos incluem tanto recompensas intrínsecas como extrínsecas. Com um caráter mais sutil e mais profundo, a interpretação cognitiva das organizações sublinha que o processo de obtenção de legitimidade deriva “da adoção de um marco de referência ou de uma definição comum da situação” (Scott, 1995a:47).

7 - Investigações empíricas sob a perspectiva institucional

A escola institucional não é a única nem a primeira em introduzir o enfoque cultural na análise organizacional e atualmente é crescente o número de investigações realizadas sob seus pressupostos teóricos. A aplicação dos mitos e símbolos na análise organizacional permitiu aprofundar a compreensão das organizações sob novas hipóteses, adotando uma “lente” que destaca novos elementos antes obscuros. Segundo Perrow (1990), as investigações no campo organizacional, e a análise das organizações de maneira geral, devem estar impregnadas de uma consciência do poder dentro e fora das fronteiras organizacionais.

Desde uma perspectiva política, a compreensão dos sistemas de organização social tomam suas fontes explicativas nos conflitos de interesses, em especial aqueles que sustentam o sistema econômico e político. Modificações como a crescente importância dos setores financeiros e dos *experts* em finanças das organizações, são um exemplo de elementos poderosos do ambiente capazes de submeter e condicionar o comportamento das organizações. As raízes podem encontrar-se na fusão do capital industrial com o capital bancário a princípios deste século, e a conseguinte evolução do capital financeiro, a expansão dos mercados de capitais e a dependência das organizações destas modificações do ambiente. Em resumo, realizar uma análise baseada no enfoque do poder é tentar descobrir que elementos na sociedade detêm mais poder e influência neste momento e que grupo, ou grupos de interesse se beneficiaram mais com ditas circunstâncias. Autores como Zald, Mintzberg, Pfeffer, Salancik e Clegg compartilham esta perspectiva.

Na abordagem institucional a reflexão sobre as relações entre as organizações e seus ambientes deixa de lado as influências do poder nas demandas do ambiente (seja em produtos ou processos) dando maior prioridade ao ambiente em sua função indutora de “*material cultural*” para a gestão das organizações. Para esta corrente analítica, a noção chave é a legitimidade. Os ambientes criam novos elementos organizacionais transformando-os em necessidades das organizações, considerando-as, posteriormente, mais legitimadas que as outras (Meyer et al., 1994).

Estas teses foram testadas num estudo sobre as mudanças ocorridas no sistema organizacional do ensino público norte americano entre 1940 e 1980. As mudanças registradas haviam indicado uma rápida expansão da burocracia através de fatores como a formalização, a expansão em escala e a padronização. No entanto, em vez de refletir uma expansão e imposição de modelos, determinados por uma estrutura organizativa centralizada a nível nacional ou, em outros termos, por um grupo de poder dominante, as mudanças no sistema educativo norte-americano evidenciavam o “grande domínio de uma cultura nacional” difundida a nível nacional por numerosas unidades pertencentes ao sistema. Estas unidades

representam os grupos de interesse, os profissionais, as regras legais e outros elementos institucionais que, em seu conjunto, compõem uma estrutura institucionalizada, não controlada por nenhum grupo de poder e que tem a capacidade de determinar os valores culturais e os critérios de legitimidade no âmbito do ensino público nos Estados Unidos.

Em outro trabalho, Scott e Meyer (1994) investigam os programas de formação nas organizações e os valores que de fato sustentam sua utilização. Os autores defendem que o estímulo para a capacitação surge nas estruturas e necessidades criadas pelos elementos do ambiente e não em necessidades técnicas concretas – aumento da eficiência e competitividade por exemplo – exigidas pela organização. Assim, afirmam que o que na realidade ocorre é uma substituição dos modelos de formação tecnicamente rigorosos (que são propagados pelos seus defensores), por um modelo altamente institucionalizado, capaz de legitimar as organizações que o utilizam. Nesta questão temos que nos referir à crítica expressa por Clegg (1990) de que o fato de dar importância à cultura no marco institucional e em diferentes realidades nacionais, não pode significar a perda de importância do conceito de eficiência, posto que, este é um dos maiores valores culturais da modernidade.

O autor escreveria posteriormente que o *insight* essencial da teoria institucional é o de ter assinalado que “o que sobrevive numa organização pode não ser o mais ‘eficiente’, mas sobrevive porque em algum momento do passado da organização foi infundido com o valor do contexto institucional” (Clegg, 1994:42). A eficiência como paradigma dominante da sociedade moderna por um lado, e os valores do contexto por outro, misturam-se na configuração da realidade social.

Em outro esforço de verificação empírica, Slack e Hinings (1994) examinam o que ocorre numa trintena de organizações esportivas pressionadas pelos seus ambientes para adotar procedimentos mais profissionais e uma estrutura burocrática o que conduz à identificação de três tipos de isomorfismo descritos por DiMaggio e Powell (1983). Não obstante, num esforço de contribuição original para a teoria, também identificam movimentos de resistência às pressões do ambiente.

A influência determinante do contexto institucional nas organizações e sua adaptação estrutural manifesta-se igualmente numa investigação recente (Beggs, 1995) que mediu a relação entre a igualdade ou desigualdade entre homens e mulheres, negros e brancos nas organizações. Os dados demonstram que o ambiente influía nas políticas de emprego em razão de gênero e cor.

Nas questões discutidas neste item através dos estudos empíricos apresentados, pode-se inferir que as concepções de poder que subjazem a análise institucional estão mais além de uma visão pluralista. Atomizados e dispersos por causa de uma grande quantidade de elementos, todos eles compõem uma complexa rede de instituições que dão forma à sociedade moderna. Nesta problemática podemos buscar as causas pelas quais a teoria das organizações está cada vez mais preocupada pela interpenetração entre poder, instituições e eficiência. Isto explica em certa medida, a ênfase especial da perspectiva institucional nas relações de autoridade interorganizacionais. Esta questão verifica-se, por exemplo, no esforço por criar uma tipologia de isomorfismos.

8 - Contribuições e possibilidades de aplicação da perspectiva institucional para análise organizacional

Perrow (1986) salienta que uma das importantes contribuições da Teoria Institucional constitui-se na ampliação do conceito de ambiente organizacional. Pode-se dizer, no entanto, que as proposições contidas nesta perspectiva engendraram uma ruptura com uma tradição racionalista que, apesar de todos os equívocos, continua sendo o sustentáculo para a maior parte dos estudos organizacionais.

A perspectiva institucional, ao reacender as relações das tradições sociológicas (Weber e Durkheim) com a teoria organizacional, a partir da retomada de elementos esquecidos como legitimidade, revigora o poder explicativo da teoria organizacional. Assim, aponta-se para uma possibilidade de quebrar uma tendência em ascensão onde se atribui sobrevivência e desempenho organizacional a fatores esotéricos e qualidades míticas de alguns dirigentes.

As transformações no mundo moderno, caracterizadas por fenômenos como as ondas de fusões e aquisições e expansão da ação de grandes corporações em países em desenvolvimento; revoluções tecnológicas e renovação das práticas de gestão em países com culturas milenares que permeiam a vida de suas organizações não podem ser explicadas a partir de orientações puramente racionalistas, negligenciando as dimensões sócio-culturais.

Assim como as organizações estão desenvolvendo estratégias globalizadas, os estados e instituições formadoras de agentes para atuarem nesses ambientes, vêm atuando cada vez mais interligados e compartilhando, de forma mais intensa, valores sobre questões cruciais na estruturação das atividades de produção, lazer, conhecimento.

A Teoria Institucional recoloca a presença de diferentes racionalidades no espaço organizacional, para além da racionalidade limitada de Herbert Simon, absolutizada pelas teorias advindas da economia como a Teoria dos Custos de Transação, sem no entanto desprezá-la. Os valores compartilhados no ambiente também passam a compor a análise das organizações, eliminando o espaço para explicações não científicas, onde as abordagens tradicionais não conseguiam dar respostas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BEGGS, J. J. (1995) “The Institutional Environment: Implications for Race and Gender Inequality in the U.S. Labor Market”, *American Sociological Review*, Vol. 60, august: 612-33.
- BERGER, P. e T. LUCKMANN (1991) *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- BUTLER, R. (1991) *Designing Organizations. A Decision-Making Perspective*. London: Routledge.
- CHANLAT, J. F. (1989) “L’analyse Sociologique des Organisations: un Regard sur la Production Anglo-saxonne Contemporaine (1970-1988)”, *Sociologie du Travail*, 3.
- DACIN, M. Tina. (1997). Isomorphism in Context: the power and prescription of institutional norms. **Academy of Management Journal**. Vol.40. nº1. pp.46-81.
- DIMAGGIO, P. e W. W. POWELL (1983) “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Reality in Organizational Fields”, *American Sociological Review*, 48: 147-160
- HANNAN, M.T. e J. H. FREEMAN (1977) “The Population Ecology of Organizations”, *American Journal of Sociology*, 82(5): 929-40.
- HAUNSCHILD, P. (1993) “Interorganizational Imitation: the Impact of Interlocks on Corporate Acquisition”, *Administrative Science Quarterly*, 38: 564-92.
- HODGSON, G. M. (1994) *Economía e Instituições*. Oeiras: Celta Editora.
- HOFSTEDE, G. (1991) *Culture and Organizations. Software of the Mind*. London: McGraw-Hill Book Company.
- MACHADO DA SILVA, C. e V. FONSECA (1993) “Homogeneização e Diversidade Organizacional: uma Visão Integrativa” en *Anais da ENANPAD*. Brasil: ANPAD.
- MARCH, J. G. e J. P. OLSEN (1993) “El Nuevo Institucionalismo: Factores Organizativos de la Vida Política”, *Zona Abierta*, 63/64: 1-43.
- MEYER, J. W. (1977) “The Effects of Education as an Institution”, *American Journal of Sociology*, 83: 53-77.

- (1994) “Social Environments and Organizational Accounting”, em W. R. SCOTT e J. W. MEYER *Organizational Environments - Structural Complexity and Individualism*. London: Sage Publications.
- MEYER, J. W. e B. ROWAN (1992) “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony”, em J. W. MEYER e R. W. SCOTT (1992) *Organizational Environments. Ritual and Rationality*. London: Sage Publications.
- PERROW, C. (1983) “The Analysis of Goals in Complex Organizations” em Y. HASENFELD e R. A. ENGLISH *Human Service Organizations*. 2ªed., Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- (1990) *Sociología de las Organizaciones*. 3ªed., Madrid: McGraw-Hill.
- PETTIGREW, A. M. (1985) *The Awakening Giant: Continuity and Change in ICI*, Oxford: Basil Blackwell.
- POWELL, W. W. e P. J. DIMAGGIO (eds) (1991) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- REED, M. I. (1992) *The Sociology of Organizations - Themes Perspectives and Prospects*, London: Harvester.
- REIS, J. (1995) *O Estado e a Economia numa Epoca de Globalização*. Exposição não publicada apresentada no III Encuentro Internacional de Cultura Económica: La Economía Regional en el Nuevo Orden Internacional, organizado pela Diputación Provincial de Córdoba em 16/11/95.
- RODRÍGUEZ, J. A. (1991) “Nuevas Tendencias en la Investigación Sociológica”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 56, oct./dic.: 203-18.
- SCOTT, W. R. (1987) “The adolescence of Institutional Theory” *Administrative Science Quarterly*, 32(4): 493-511.
- (1991) “Unpacking Institutional Arguments” em W. W. POWELL e P. DIMAGGIO (Eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: Chicago University Press.
- (1992) “The Organization of Environments: Network, Cultural and Historical Elements” em J. W. MEYER e W. R. SCOTT *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. London: Sage Publications.
- (1995a) *Institutions and Organizations*. London: Sage Publications.
- SCOTT, R. W. e S. CHRISTENSEN (1995) *The Institutional Construction of Organizations. International and Longitudinal Studies*. London: Sage Publications.
- SIMON, H. A. (1987) *Models of Man: Social and Rational*. New York: Wiley.
- (1991) “Organizations and Markets”. *Journal of Economics Perspectives*, vol.5 (2), spring: 25-44.
- SLACK, T. e B. HININGS (1994) “Institutional Pressures and Isomorphic Change: An Empirical Test”, *Organizations Studies*, 15/6: 803-27.
- THOMPSON, K. (1980) “The Organizational Society” em G. SALAMAN e K. THOMPSON (Eds.) *Control and ideology in organizations*. Milton Keynes: The Open University Press.
- WILLIAMSON, O. E. (Ed.) (1990) *Organization Theory. From Chester Barnard to the Present and Beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- WILLIAMSON, O. E. e S. G. WINTER (Eds.) (1993) *The Nature of the Firm. Origins, Evolution and Development*. New York: Oxford Press.
- ZUCKER, L. G. (1977) “The role of Institutionalización in Cultural Persistence” *American Sociological Review*, 42: 726-743.