



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO

THE CONCEPT OF ORGANIZATIONAL FIELD IN THE LIGHT OF INSTITUTIONAL THEORY: A THEORETICAL STUDY ON ISOMORPHISM

EL CONCEPTO DE CAMPO ORGANIZACIONAL A LA LUZ DE LA TEORÍA INSTITUCIONAL: UN ESTUDIO TEÓRICO SOBRE EL ISOMORFISMO

Mylene Costa Jacundá¹, Darlene Teixeira Castro², Kyldes Vicente³

e646366

<https://doi.org/10.47820/recima21.v6i4.6366>

PUBLICADO: 4/2025

RESUMO

O presente estudo, que se caracteriza como um ensaio teórico, tem como finalidade elucidar, no contexto da Teoria Institucional, perspectivas teóricas acerca do campo dos estudos organizacionais, tendo como foco central a compreensão do conceito e mecanismos relacionados ao isomorfismo institucional. Para tanto, além da introdução, o ensaio está dividido em quatro partes, que buscam, respectivamente, analisar a teoria institucional do ponto de vista sociológico trazendo a noção de legitimidade; o conceito de campo organizacional; os tipos de isomorfismo e, por fim, expor as conclusões do trabalho. Assim, com o escopo de alcançar o objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, por meio da qual foram coletados livros e artigos que abordam a perspectiva institucional de análise e que, consequentemente, possibilitaram compreender os elementos essenciais considerados para o estudo.

PALAVRAS-CHAVE: Teoria Institucional. Campo Organizacional. Legitimidade. Isomorfismo Institucional.

¹ Graduada em Direito pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Pós-graduanda junto ao MBA em Políticas Públicas para Cidades Inteligentes, oferecido pela Universidade de São Paulo (USP), por intermédio do Programa Capacito. Coordenadora de Ambientes de Inovação e Parcerias do Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) da Universidade Estadual do Tocantins (Unitins). Coordenadora de Extensão e Desenvolvimento Social da Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários (Proex/Unitins). Assessora na Secretaria de Cidadania e Justiça do Estado do Tocantins - SECIJU-TO, secretária-executiva e conselheira no âmbito do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência - COEDE-TO e conselheira junto ao Conselho Estadual de Defesa dos Direitos Humanos - CEDDH-TO. Coordena a ação extensionista "Meninas e Mulheres Inovadoras" e o projeto "Conectando Ideias: a Ciência e Tecnologia como forças indutoras do desenvolvimento de ambientes de inovação no Tocantins", aprovado e contemplado com recursos federais da Chamada CNPq/MCTI/FNDCT n. 05/2022.

² Pós-doutoramento em Redes Sociais na Universidade Federal do Tocantins (UFT), pelo programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade, Doutora em Comunicação e Culturas Contemporâneas pela UFBA, Mestrado em Ciência da Informação pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Especialização em Metodologias e Linguagens em EaD pela Universidade Estadual do Tocantins, Especialização em Gestão e Novas Tecnologias pelo Centro Universitário Luterano de Palmas, Graduação em Jornalismo e Letras pelo Centro Universitário Luterano de Palmas. Professora permanente do Programa PROFIAP: Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional UFT e Professora colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas da UFT. Vice Reitora da Universidade Estadual do Tocantins Unitins e Editora assistente da Revista Humanidades e Inovação. Integrante da Câmara de EaD da Associação Brasileira dos Reitores das Universidades Estaduais e Municipais (ABRUEM). Conselheira Membro Suplente do Conselho Deliberativo Estadual do Tocantins - CDE Sebrae-TO pela Unitins.

³ Doutora em Comunicação e Cultura Contemporâneas (UFBA), Graduada em Letras e Mestre em Letras e Linguística (UFG). Pós-doutoramento em Letras e Linguística (UFG). Pró-reitora de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários da Universidade Estadual do Tocantins (Unitins); atua na Secretaria Estadual de Educação (Seduc-TO) e no Centro Universitário ITOP (Unitop). Editora das revistas: Humanidades e Inovação e Revista Multidebates. Integrante da Câmara de Extensão da Associação Brasileira dos Reitores das Universidades Estaduais e Municipais (ABRUEM), integrante da Rede Internacional de Extensão Universitária (Rieu), integra o projeto Figuras da Ficção, colaborando no Dicionário de Personagens da Ficção Portuguesa, do Centro de Literatura Portuguesa (Universidade de Coimbra).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylena Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

ABSTRACT

This study, which is characterized as a theoretical essay, aims to elucidate, in the context of Institutional Theory, theoretical perspectives on the field of organizational studies, having as its central focus the understanding of the concept and mechanisms related to institutional isomorphism. Therefore, in addition to the introduction, the essay is divided into four parts, which seek, respectively, to analyze institutional theory from a sociological point of view, bringing the notion of legitimacy; the concept of organizational field; the types of isomorphism and, finally, expose the conclusions of the work. Thus, with the scope of achieving the proposed objective, a bibliographical research was carried out, through which books and articles were collected that address the institutional perspective of analysis and that, consequently, made it possible to understand the essential elements considered for the study.

KEYWORDS: *Institutional Theory. Organizational Field. Legitimacy. Institutional Isomorphism.*

RESUMEN

El presente estudio, que se caracteriza por ser un ensayo teórico, tiene como objetivo dilucidar, en el contexto de la Teoría Institucional, perspectivas teóricas sobre el campo de los estudios organizacionales, con un enfoque central en la comprensión del concepto y los mecanismos relacionados con el isomorfismo institucional. Para ello, además de la introducción, el ensayo se divide en cuatro partes, que buscan, respectivamente, analizar la teoría institucional desde un punto de vista sociológico, aportando la noción de legitimidad; el concepto de campo organizacional; los tipos de isomorfismo y, finalmente, exponer las conclusiones del trabajo. Así, con el alcance de lograr el objetivo propuesto, se realizó una investigación bibliográfica, a través de la cual se recogieron libros y artículos que abordan la perspectiva institucional de análisis y, en consecuencia, permitieron comprender los elementos esenciales considerados para el estudio.

PALABRAS CLAVE: *Teoría Institucional. Ámbito Organizativo. Legitimidad. Isomorfismo institucional.*

INTRODUÇÃO

A adaptação das instituições através do isomorfismo, de acordo com o seu contexto de referência, é um dos fenômenos que a Teoria Institucional tem buscado compreender através do prisma dos estudos organizacionais. Durante muito tempo, conforme evidenciam os primeiros ensinamentos a respeito, a ação dos atores sociais dentro das instituições era vista como prática já legitimada e, conseqüentemente, limitada. Mais tarde, novos estudos passaram a compreender o papel destes atores em processos de mudanças, em especial as divergentes. Ainda assim, são identificados poucos estudos que analisam os microprocessos de mudanças convergentes ou a mimetização de conceitos já estabelecidos no campo organizacional, e este trabalho pretende trazer estas questões à tona.

Considerando a importância da ideia do isomorfismo para a esfera dos estudos organizacionais, enquanto resultado de um processo competitivo e institucional, o presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de compreender conceitos atinentes à adoção de novas ideias, estratégias, modelos e/ou práticas por parte das organizações.

Com o intuito de alcançar o objetivo proposto, este ensaio teórico se propõe, inicialmente, a fazer uma breve exposição sobre a “teoria institucional” à luz de fundamentos sociológicos que explicam o processo de tomada de decisões por parte das organizações, para, na sequência, a partir de apreciações críticas de diferentes autores, apresentar o conceito de campo organizacional como



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

ponto central para o institucionalismo organizacional e, por fim, uma discussão sobre os mecanismos de isomorfismo.

TEORIA INSTITUCIONAL DO PONTO DE VISTA SOCIOLÓGICO

A “teoria institucional” se estabelece como uma das mais relevantes teorias organizacionais, ao utilizar-se da lógica racional e de fundamentos da sociologia para elucidar o processo de tomada de decisões por parte das organizações, que sofrem influências de seus relacionamentos e das esferas institucionais em que estão inseridas (Greenwood; Oliver; Sahlin; Suddaby, 2008). Assim, buscando conciliar aspectos sociológicos largamente estudados com aspectos organizacionais de análise, esta teoria, em conformidade com o que escreveu Baratter (2014, p. 33) revela que “o foco do institucionalismo organizacional reside nas instituições e processos institucionais no nível do campo, no nível organizacional”, assim como no nível societal (Thornton, 2004).

Constituindo-se como o principal desígnio da institucionalização (Scott, 2001), a legitimidade, enquanto conceito central do que podemos chamar de “institucionalismo organizacional”, não se trata de “[...] uma *commodity* a ser possuída ou trocada, mas a consonância percebida com regras e leis relevantes, suporte normativo e ou alinhamento com estruturas cognitivo-culturais” (Scott, 2001, p. 59). Segundo Deephouse e Suchman (2008), legitimidade relaciona-se ao fato de que as organizações dependem, além dos recursos materiais e de informações técnicas, de aceitação e credibilidade social para conservar-se. Em outras palavras, considerando seu caráter anti-mercadológico, a legitimidade pode ser definida como “a percepção ou pressuposição generalizada de que as ações organizacionais são desejáveis ou apropriadas dentro de algum sistema socialmente construído de normas, valores, crenças e definições” (Suchman, 1995, p. 574). Ainda, Hannan e Freeman (1993, p. 81) asseveram que “nada legitima mais indivíduos e formas organizacionais do que a longevidade”.

Por outro lado, há que se ponderar neste texto que a legitimidade organizacional não é precisamente alcançável e que as organizações, almejando sobrevivência, acabam acomodando expectativas institucionais, mesmo que metaforicamente, em comparação a valores socialmente legítimos ou com limitada relação com noções técnicas de desempenho (Dimaggio; Powell, 1983; Pfeffer; Salancik, 1978), uma vez que sofrem influências do cenário institucional de regras, normas, ideologias e história do campo organizacional o qual pertencem, com o intuito de se tornarem isomórficas.

Assim, a partir de um viés que não se fundamenta apenas na racionalidade, objetivando explanar sobre como diversas organizações tendem a adotar práticas similares que, a cada momento, vão se tornando mais semelhantes entre si, novos institucionalistas (Dimaggio; Powell, 1983) são levados a desenvolverem a ideia de isomorfismo institucional, ao passo que se expressa como um importante resultado do processo competitivo e institucional.

O artigo intitulado “A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais”, de autoria dos teóricos supracitados, gira em torno de uma



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

pergunta central, a saber: o que torna as organizações tão similares? Partindo, então, de uma perspectiva sociológica já anunciada neste trabalho, Dimaggio e Powell (1983) retomam Marx Weber (1952) em sua famosa obra “A ética protestante e o espírito capitalista”, ao trazerem, inicialmente, os conceitos de racionalidade e burocratização.

Segundo Weber (1968), a racionalidade está atrelada à objetividade da vida em sociedade, bem como a uma visão que traz mudanças de forma estruturada e material, associada à legitimidade, normas e valores comuns voltados para um determinado fim. Nessa esteira, a burocracia é colocada como manifestação organizacional do espírito racional – um meio eficiente e poderoso de controlar as pessoas que, uma vez estabelecido, seria irreversível (Weber, 1968).

Sustentando que homens e mulheres são aprisionados por uma burocracia que rege a sociedade, mais precisamente usando a expressão “jaula de ferro”, mentora do artigo em questão, Weber (1968) apresenta três causas para a burocratização, quais sejam: competição entre empresas capitalistas no mercado; competição entre Estados; e demandas burguesas por proteção igualitária perante a lei, considerando a competição de mercado como a mais importante e tendo em vista que:

[...] é principalmente a economia de mercado capitalista que demanda que os negócios em administração sejam exercidos de forma precisa, contínua, não ambígua e de maneira mais rápida possível. Geralmente, as grandes organizações capitalistas modernas constituem, elas mesmas, modelos inigualáveis de uma organização rigidamente burocrática (Weber, 1968, p. 974).

Dimaggio e Powell (1983) apontam que, aos poucos, as organizações vão se tornando mais homogêneas e que, embora a burocracia permaneça sendo a configuração organizacional comum, a mudança estrutural dentro das organizações tende, aparentemente, a se guiar cada vez menos pela competição ou pela necessidade de eficiência. Em complemento, os autores sustentam que “a burocratização e as outras formas de mudanças organizacionais ocorrem como resultado de processos que tornam as organizações mais similares, sem necessariamente as tornar mais eficientes” (Dimaggio; Powell, 1983, p. 75), demonstrando que a burocratização e os modelos de homogeneização emergem da estruturação dos campos organizacionais, por sua vez incorporados à vida institucional.

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL

Sob a ótica da teoria institucional, Dimaggio e Powell (1983) conceituam campo organizacional como um agregado de organizações que constituem uma área reconhecida da vida institucional, a exemplo do agregado formado por fornecedores-chave (provedores de recursos e produtos importantes), agências reguladoras e outras organizações que disponibilizam serviços ou produtos relevantes para o mercado.

Expondo que “a noção de campo conota a existência de uma comunidade de organizações que partilham de sistemas de significados comuns dos quais participantes interagem mais frequentemente entre eles do que com atores fora do campo” (Scott; Meyer, 1994, p. 207-208), Scott (2001) complementa que os campos são definidos pela presença de estruturas cultural-cognitivas ou



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

normativas com um sistema regulador comum, formando uma área reconhecida da vida institucional, e não necessariamente do mesmo setor.

Segundo entendimento de Fligstein (1991), a concepção de campos organizacionais, enquanto fenômeno cultural, envolve condutas sociais pré-existentes, regras imersas nas relações de poder entre grupos que estabelecem a conjuntura das ações coletivas. Ademais, considerando que a ideia de “campo” se serve da habilidade de interpretação e das posições ocupadas por diferentes atores, que motivam suas próprias predileções e propósitos, Chaerki, Ribeiro e Ferreira (2019) apresentam que os atores dominantes reforçam suas posições por intermédio de práticas sociais ou ações estratégicas, que influenciem as regras estruturantes do campo, na direção de criar, contestar e reproduzir regras interativas em benefício de seus interesses, assim como controlar e ter acesso a recursos-chave.

No entanto, é possível que os atores dominantes tenham suas ações mais restritas e constrangidas, ao contrário dos atores periféricos, uma vez que estes últimos têm a oportunidade de vislumbrar novas maneiras de pensar e agir quando se trata de campos emergentes, formando-os de forma a privilegiar suas habilidades e recursos (Degenne; Forsé, 1999; Knoke, 1994; Stevenson; Greenberg, 2000; Maguire; Hardy; Lawrence, 2004; Battilana, 2006).

Nessa linha, o termo “campos” pode ser compreendido como modelos estruturais duradouros, que podem ser produzidos, reproduzidos e transformados a partir de relações que estejam em desenvolvimento (Reed, 2000), cujas estruturas, apesar de pré-existentes, possibilitam que as ações sociais persistam, sejam transformadas e potencializadas.

Tendo em vista que as organizações estão inseridas em campos formados por outras organizações, a ideia de campo na compreensão de Fligstein (2007) relaciona-se com a capacidade de ação política dos atores, aptos a solidificar um conjunto de relações ou, em outras palavras, regras de interação, em prol de seus interesses. Tal entendimento implica dizer que a estabilidade de um determinado campo pode ocorrer mediante a imposição de regras de um grupo a outros grupos, utilizando-se de força governamental, aliança política ou ação coletiva. Complementando, Fligstein (2007) expressa que a conduta estratégica dos atores se condiciona à posição social que estes ocupam na configuração da rede e como as ações estratégicas se moldam para atingir os problemas da cooperação.

Tem-se, então, a perspectiva de “habilidade social”, atinente à capacidade de um ator incitar a cooperação com outros atores, com o escopo de produzir e reproduzir um aparato de regras e solidificar um agregado de relações, que, atrelada à teoria dos campos defendida por Fligstein (2007, p. 47), aponta para duas proposições importantes: 1) “Atores sociais hábeis são fundamentais para o surgimento de novos campos” e 2) “Atores sociais hábeis de grupos responsáveis em campos estáveis utilizarão os recursos e as regras existentes para reproduzir seu poder”.

Ainda no tocante à estruturação de um determinado campo organizacional, Dimaggio e Powell (1983) a observam enquanto resultado de atividades de um grupo diversificado de organizações, mas que, conforme o tempo vai passando e o campo vai ficando mais bem



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

estabelecido, ocorre um impulso inevitável em direção à homogeneização das formas organizacionais, cuja tendência, uma vez fortemente internalizada dentro dos estudos de campo organizacional, foi comparada “aos mitos e às cerimônias elaboradas por numerosas sociedades”, de acordo com o que foi ilustrado por Hall e Taylor (2003, p. 207).

Conforme é possível extrair do texto de Dimaggio e Powell (1983), o processo de estruturação do campo organizacional constitui-se de quatro integrantes: aumento na amplitude da interação entre as organizações no campo; surgimento de estruturas de dominação e padrões de coalizões interorganizacionais claramente definidos (a vida institucional é influenciada pelas expectativas sociais das pessoas, das organizações que habitam o campo, que por sua vez é definido a partir de estruturas de dominação, normas, valores e comportamentos); aumento na carga de informação com a qual as organizações dentro de um campo devem lidar (o que significa que, quanto mais burocratização houver, maior será a interação com as informações e a necessidade de lidar com elas) e, por fim, o desenvolvimento de uma conscientização mútua entre os participantes de um grupo de organizações de que estão envolvidos em um negócio comum (Dimaggio, 1982), trazendo o entendimento de que, se todos os integrantes de um campo compartilham das mesmas convicções e práticas, automaticamente haverá uma conscientização de que fazem parte de um grupo maior em prol de um mesmo objetivo.

Nessa perspectiva, Dimaggio e Powell (1983) aduzem que, quando diferentes organizações de um mesmo ramo de negócios estão estruturadas em um campo concreto, forças poderosas emergem, levando-as a se tornarem mais semelhantes umas às outras, acrescentando que elas podem modificar suas metas ou desenvolver novas práticas, da mesma forma que novas organizações podem entrar no campo. Porém, a longo prazo, os atores organizacionais vão construindo em torno de si mesmos um ambiente que limita essa habilidade de continuar mudando.

Assim, segundo entendimento dos autores, as organizações podem até tentar mudar reiteradamente, todavia, a implicação agregada de mudança individual atenua a variedade no campo. Parafraseando Schelling (1978), as organizações em um campo bem estruturado respondem a um ambiente que consiste em outras organizações respondendo a seus ambientes, que consistem em organizações respondendo a um ambiente de respostas de organizações.

Dentro, portanto, do que foi explanado até o momento, tem-se a compreensão de que os campos organizacionais somente existem ao passo em que são estabelecidos institucionalmente. Desta maneira, durante o processo de institucionalização, as organizações tendem a adotar regras, desenvolverem competências e arquétipos comportamentais semelhantes e oportunos ao seu contexto, sendo possível dizer que há um campo configurado (Dimaggio; Powell, 1993; Selznick, 1996).

TIPOS DE ISOMORFISMO INSTITUCIONAL

Questionando a existência de uma homogeneidade surpreendente de diversas formas e práticas organizacionais, Dimaggio e Powell (1983) oferecem explicações acerca do processo de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

homogeneização em si, ao invés da sua variação, ao passo em que nos apresentam, a princípio, o conceito de isomorfismo sob os aspectos competitivo e institucional.

No tocante ao viés competitivo, os autores apresentam uma “racionalidade sistêmica”, que por sua vez enfatiza a competição no mercado, mudança de nichos e medidas de adequações. Nessa linha, sugerem tratar-se de um tipo de isomorfismo mais propenso aos campos onde a competição tende a ser mais livre e aberta, podendo ser aplicada à adoção antecipada de inovações e que se refere a uma competição não apenas direcionada a recursos e clientes, mas voltada também para a busca de poder político e legitimação institucional, adequação social e econômica (Dimaggio; Powell, 1983).

No que concerne à teoria organizacional moderna, enquanto mecanismo de mudança institucional, o isomorfismo se divide em três formas, a saber: coercitivo, mimético e normativo, derivados, respectivamente, da influência política e problema da legitimidade, das respostas padronizadas à incerteza e da profissionalização. Em outras palavras, os tipos de isomorfismo institucional podem ser verificados da seguinte maneira:

O primeiro deles, denominado coercitivo, ocorre, por exemplo, quando certas práticas são impostas pelo Estado ou outros atores externos, como condições para a sobrevivência das organizações. No isomorfismo mimético, devido às incertezas, as organizações imitam outras, vistas como bem-sucedidas, ou aderem a modismos em voga. Condutas apropriadas, profissionalmente aceitas, também exercem influência sobre as práticas organizacionais, caracterizando o terceiro tipo de isomorfismo, denominado normativo (Candido *et al.*, 2018, p. 72).

Ademais, Dimaggio e Powell (1983) colocam que o isomorfismo institucional diz respeito a uma tipologia analítica, o que significa dizer que, ainda que os tipos de isomorfismo institucional se misturem no contexto empírico, tendem a derivar de condições diferentes e que podem levar a resultados distintos.

Conforme exposição dos aludidos autores, o mecanismo *coercitivo* traz o ponto da coerção, persuasão ou até mesmo convite. Logo, é posto em prática por meio de organizações consideradas como de “referências”, que demandam as inovações que o campo acaba por aderir, considerando que elas trazem uma formalidade e geram uma expectativa cultural em torno de seu espaço de atuação.

Ao compreender o momento em que uma organização se espelha em uma “organização-referência” diante de um cenário de incertezas, ambiguidades e riscos eminentes, o mecanismo *mimético* pode significar, de imediato, uma resposta a tal interrogação, haja vista que o comportamento da organização de referência é visto como algo que deu certo.

Por fim, tem-se o mecanismo normativo, outra fonte de mudanças organizacionais isomórficas, que, basicamente, consiste em pressões normativas que derivam das categorias profissionais das instituições. Portanto, compreende o crescimento e constituição de redes profissionais no âmbito de organizações e por meio das quais novos modelos são rapidamente



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

difundidos. O Quadro 1 procurar sistematizar tais tipologias, a partir dos ensinamentos de Dimaggio e Powell (1983):

Quadro – 1 Tipos de isomorfismo institucional

ISOMORFISMO INSTITUCIONAL	
COERCITIVO	Resulta de pressões formais e informais exercidas sobre as organizações por outras organizações das quais elas dependem, e pelas expectativas culturais da sociedade em que as organizações atuam. Tais pressões podem ser sentidas como coerção, persuasão, ou como um convite para se unirem em conluio. Exemplos: ordens governamentais, ambiente legal comum etc.
MIMÉTICO	Quando as metas são ambíguas ou o ambiente cria uma incerteza simbólica, as organizações podem vir a tornar outras organizações como modelo (mimetismo), constituindo-se em uma resposta à tal incerteza. Se baseia em modelos que podem ser difundidos involuntariamente, indiretamente (transferência ou rotatividade de funcionários) ou explicitamente (firmas de consultoria ou associações de comércio e indústrias).
NORMATIVO	Luta coletiva de membros de uma profissão para definir as condições e os métodos de seu trabalho, controlar a “produção dos produtores” e estabelecer uma base cognitiva e legitimação para a autonomia de sua profissão. Universidades, associações profissionais e instituições de treinamento profissional são importantes centros de desenvolvimento de normas organizacionais entre os gerentes profissionais e seus funcionários.

Fonte: Dimaggio e Powell (1983). Adaptado.

Portanto, resta claro que respectivos níveis analíticos permitem o entendimento de aspectos distintos do fenômeno nomeado de isomorfismo institucional. O coercitivo é derivado de pressões formais quanto informais de organizações sobre outras. O mimético envolve o grau de incerteza do ambiente incentivando a imitação de práticas entre os atores, enquanto o normativo implica nas entidades profissionais aptas a regulamentar, impor e negociar normativas de acordo os seus próprios interesses (Dimaggio; Powell, 1983).

CONSIDERAÇÕES

A teoria organizacional consiste em uma ferramenta importante na compreensão da sociedade contemporânea, ainda que cada abordagem privilegie atributos teóricos específicos, como o estudo de governos ou organizações sem fins lucrativos (Fligstein, 2001). Nos termos do que já foi exposto ao longo do trabalho, segundo Fligstein (2001, p. 34), “uma das ideias mais úteis na teoria organizacional é a concepção do ambiente de uma organização como um campo ou setor”, o que permite que a organização entenda a origem de vários de seus problemas, a exemplo da dependência de recursos e suas relações com outras instituições ou com o Estado.

Especialmente sustentado pelas visões de Dimaggio e Powell (1983), o presente ensaio teórico revela que o grau de dependência de uma organização em relação a outra pode despertar níveis elevados de isomorfismos coercitivo, normativo e mimético. A partir da discussão sobre as predições de mudanças isomórficas, tanto no nível organizacional, quanto no nível de campo, torna-se possível prever empiricamente os campos organizacionais mais homogêneos em termos de estrutura, processos e comportamentos.

A homogeneidade é trazida como ponto central na concepção de isomorfismo de Dimaggio e Powell (1983). Tais autores consideram as observações dos teóricos organizacionais sobre o papel



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

da mudança, da ambiguidade, da restrição, evidenciando as implicações das características organizacionais para a estrutura social como um todo. Além disso, ponderam que os focos e as forças motivadoras da burocratização e, mais amplamente, da homogeneização em geral, se transformam desde os tempos de Weber. Todavia, a relevância no que tange à compreensão das tendências para as quais o sociólogo chamou a atenção nunca esteve tão imediata.

Posto isto, Dimaggio e Powell (1983) colaboram com o entendimento de que o isomorfismo não significa atuação idêntica, limitada a uma regra, mas sim seguimento de um mesmo caminho. Por conseguinte, ainda que forças isomórficas pesem no sentido da homogeneização dentro de um mesmo campo organizacional, no que concerne à estrutura e ação organizacional, sempre haverá diversidade em razão da especificidade dos esquemas interpretativos relacionados a ideias, crenças e valores que dão sentido e ordenação a estruturas e sistemas em uma organização, concedendo orientação às suas atividades. (Machado da Silva; Fonseca; Fernandes, 2000).

Nesse sentido, os autores salientam que os executores de políticas públicas, uma vez preocupados com a questão do pluralismo, devem, de maneira mais ampla, considerar o impacto de suas ações na estrutura dos campos organizacionais. Isso porque, na medida em que o pluralismo se traduz em um valor de orientação das políticas públicas, faz-se necessário descobrir novas formas de coordenação intersetorial que impulsionem a diversificação, ao invés de uma precipitada homogeneização.

Por fim, depreende-se que os fenômenos do isomorfismo não são, por si só, garantidores de eficiência, porém, possibilitam que as organizações se tornem mais legítimas, respeitadas e reconhecidas. Ainda, a importância do isomorfismo também é ressaltada ao considerar que uma teoria mais desenvolvida a seu respeito pode causar relevantes implicações para a política social nos campos em que o Estado atua por meio de organizações privadas, por exemplo. Outrossim, Dimaggio e Powell (1983) sinalizam que uma compreensão no tocante à maneira como os campos se tornam mais homogêneos evitaria que os executores e analistas de políticas públicas confundissem o desaparecimento de uma forma organizacional com o seu verdadeiro insucesso.

REFERÊNCIAS

BARATTER, M. A. **A influência da comunidade local na configuração do arranjo produtivo local de louças e porcelanas de Campo Largo/PR**. 2014. Tese (Doutorado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

CANDIDO, S. E. A. *et al.* **Fields in organization studies: relational approaches?** Gest. Prod., São Carlos, v. 25, n. 1, p. 68-80, 2018.

CHAERKI, K. F.; RIBEIRO, G.; FERREIRA, J. M. Entendendo a Teoria Institucional do ponto de vista sociológico. **Administração de Empresas em Revista**, v. 3, n. 17, 2019.

DEEPHOUSE, D. L.; SUCHMAN, M. Legitimacy in organizational institutionalism. In: GREENWOOD, R. *et al.* (Ed.). **The sage handbook of organizational institutionalism**. London: Sage, p. 49-77, 2008.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

- DIMAGGIO, P. J. Culture e cognition. **Annual Review of Sociology**, v. 23, p. 263-287, 1997.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983.
- DIMAGGIO, P. J; POWELL, W. W. (Orgs.). **The new institutionalism in organizational analysis**. London: University of Chicago Press, 1991. p. 311-336.
- FLIGSTEIN, N. Habilidade social e a teoria dos campos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 2, p. 61-80, 2007.
- FLIGSTEIN, N. **Organizations: theoretical debates and the scope of organizational theory**. Berkeley. California: Department of Sociology/University of California, 2001.
- FLIGSTEIN, N. **Social skill and the theory of fields**. California: University of California, 2001.
- FLIGSTEIN, N. **The Transformation of Corporate Control**. Massachusetts, London, England: Harvard University Press Cambridge, 1990.
- GRANOVETTER, M. The strength of weak ties: a network theory revisited. **Sociological Theory**, v. 1, p. 201-233, 1983.
- GRANOVETTER, M. Threshold models of collective behavior. **American Journal of Sociology**, v. 83, n. 6, p. 1420-1443, 1978.
- GREENWOOD, R. *et al.* Introduction. *In: GREENWOOD, R. et al. (Ed.). The sage handbook of organizational institutionalism*. London: Sage, p. 1-46, 2008.
- HALL, P. A.; TAYLOR, R. C. R. As três versões do neo-institucionalismo. Lua Nova: **Revista de Cultura e Política**. São Paulo, n. 58, p. 193-224, 2003.
- HALL, R. Professionalization and bureaucratization. **American Sociological Review**, v. 33, n. 1, p. 92-104, 1968.
- HANNAN, Michael T.; FREEMAN, John. **Organizational ecology**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1993.
- KOCHE, I.; BOBSIN, D.; DE MARCO, D.; ESPINOSA DA SILVEIRA, G. A. Teoria Institucional e seus desdobramentos: um ensaio teórico. **Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 9, n. 2, 3 mar. 2020.
- LAWRENCE, T. B. Power, institutions and organizations. *In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SAHLIN, K.; SUDDABY, R. (Eds.). Sage handbook of organizational institutionalism*. London: Sage, 2008. p. 170-197.
- MACHADO DA SILVA, C. L.; FONSECA, V. S. da; FERNANDES, B. H. R. Cognição e institucionalização na dinâmica da mudança em organizações. *In: RODRIGUES, S. B.; CUNHA, M. P. (Orgs.). Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso-brasileira*. São Paulo: Iglu, p. 123-150, 2000.
- MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *In: MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. (Eds.). Organizational environments: ritual and rationality*. London: Sage Publications, 1983.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

O CONCEITO DE CAMPO ORGANIZACIONAL À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE ISOMORFISMO
Mylene Costa Jacundá, Darlene Teixeira Castro, Kyldes Vicente

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

NORTH, D. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

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

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

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

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

WEBER, M. **Economy and Society**: An Outline of Interpretive Sociology. New York: Bedminster, 1968.

WEBER, M. **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism**. New York: Scribner, 1952.