

Instituționalismul sociologic

There has been a substantial revival of interest in institutional analysis. The sociological neoinstitutional theory supposed that formal organizational structure resource was shaped by institutional forces, rational myths, knowledge and by the legislative system. The sociological approaches provide an alternative to the rationalist and individualistic ideas and by essential economic explanation that dominate contemporary theory. There is a strong tradition of institutional analysis going back to Weber, Durkheim and Parsons. More recently arguments for the orientation were formulated by John Meyer, Brian Rowan, Lynne Zucker and by Richard Scott. Organizational practices and structures are seen as reflections of or responses to rules, beliefs and conventions built into social and political environment. Their arguments emphasized inherent limits of the basic functionalist/economic explanatory framework and the salience of cultural scripts, symbolic systems, and mental models in shaping institutions. Accounts identified institutional effects as concerned principally with social stability. It underlines the importance of conformity and legitimacy imperatives. Institutionalization was defined as the processes of habitualization, objectification and sedimentation by which a stable pattern achieve cognitive and normative fixity and become taken for granted. DiMaggio and Powell in 1983 highlighted mimetic, normative and coercive processes of reproduction.

methodology, habitualization, pattern, sociological institutionalism

Primele argumente ale neoinstituționalismului sociologic au fost formulate de către John Meyer împreună cu Brian Rowan, de Lynne Zucker și Richard Scott. Această nouă orientare formula ideea că structurile organizaționale reflectă nu doar cerințele tehnice sau dependența de resurse, ci că sunt modelate de forțe instituționale incluzând aici miturile raționale, cunoașterea legitimată prin sistemul educațional, sistemul legislativ. Ideea de bază era că structuri-

le și practica organizațională pot fi reflexii sau răspunsuri la reguli, credințe și convenții existente în mediul social și politic. Argumentele lor au pus în evidență preeminența sistemelor simbolice, a cadrelor culturale și modelelor mentale în modela-

rea instituțiilor. Preocupările pentru efectele identificate aveau în centrul lor stabilitatea socială atrăgând atenția asupra procesului reproductiv care funcționează. Instituționalizarea a fost definită drept procesul prin care un *pattern* stabil atinge o fixitate normativă și cognitivă și devine considerat ca de la sine înțeles. Contribuții ulterioare au fost aduse pentru a arăta mecanismele care susțin instituționalizarea. DiMaggio și Powell în 1983 au pus în evidență procesele coercitive, normative și mimetice de reproducție. Factorii coercitivi implică presiunea politică și forța statului care furnizează reglementarea și controlul. Factorii normativi apar din influența puternică a corpurilor profesionale și din rolul educației. Forțele

Monica Chiffa

mimetice se nasc din răspunsul la incertitudine prin copierea practicilor, rutinelor. Neo-instituționalismul sociologic a explicat considerând cadrul instituțional ca fiind monolitic și unificat neglijând acțiunea individuală și supraevaluând efectele deterministe. Doar recent a apărut un curent care ia în considerare natura pluralistă și concurentă a presiunii instituționale.

Instituționalismul sociologic

Abordarea sociologică a instituțiilor își focalizează atenția asupra dimensiunilor simbolice, cognitive și valorice ale organizațiilor. Aceasta poate fi văzută ca o reacție la orientarea raționalistă din sociologie care susținea că organizațiile și structurile pot fi explicate prin sarcinile pe care acestea le duc la îndeplinire și prin resursele aflate la dispoziția lor. În tradiția raționalistă organizațiile erau văzute ca pur utilitare și orientate spre acțiune deși dificultatea acțiunilor raționale au fost arătate de către Simon și March¹.

Instituționalismul sociologic este mult mai dezvoltat decât celelalte tipuri de instituționalism, organizațiile și instituțiile fiind o preocupare majoră a sociologiei. Concepția sociologică asupra instituțiilor și-a menținut legătura cu tradițiile sale mai colectiviste². Studiile instituționalismului sociologic pot fi împărțite în două mari categorii: o parte care se concentrează pe efectele introduse de forma diferită a instituțiilor și o altă parte care se ocupă de procesul de creare și de modificare al instituțiilor. Instituționalismul sociologic explică mai bine procesul de instituționalizare, procesul în sine de creare al instituțiilor, decât poate explica caracteristicile instituționale care rezultă din acel proces. În contrapondere știința politică explică mai bine efectele instituțiilor (ex: instituționalismul empiric) decât poate explica procesul de apariție sau dispariție al instituțiilor³. Teoreticienii clasici ai sociologiei Weber, Durkheim, Parsons au fost preocupați de instituții și de legătura dintre forțele sociale și natura instituțiilor. Munca lui Weber a avut în centrul ei instituțiile și preocuparea pentru dezvoltarea unor instituții raționale care să îndeplinească cerințele unor societăți în curs de modernizare. Pentru Weber modelul birocratic rațional-legal, ca ideal-tip, reprezenta forma cea mai înaltă a raționalității, chiar dacă acest model de raționalitate nu putea fi atins în lumea reală. Weber analizează modul în care valorile culturale pătrund și modelează organizațiile formale. El a susținut că există o legătură directă între valorile culturale dintr-o societate și structurile formale. Emil Durkheim a fost și el preocupat de organizațiile raționale dar interesul său s-a îndreptat spre rolul caracteristicilor societale obiective (în special diviziunea muncii) asupra instituțiilor. Aceste fapte societale erau convertite în sisteme simbolice care deveneau valori colective. Talcott Parsons a fost unul dintre promotorii funcționalismului în științele sociale. Argumentul de bază era că societățile trebuiau să îndeplinească anumite funcții pentru a supraviețui (spre exemplu de a extrage resurse din natură). Aceste funcții au fost „legate” de existența instituțiilor/structurilor. Compararea diferitelor societăți fiind posibilă prin compararea diferitelor modalități de relaționare dintre funcție și structură⁴.

Mai recent, Selznick a avut o influență profundă asupra teoriei instituționale. Selznick a văzut structura organizațională ca un vehicul care se adaptează și se modifică atât ca urmare a influențelor participanților (caracteristicile și pasiunea acestora), cât și ca urmare a influențelor și constrângerilor venite din afara organizației⁵. Studiul clasic al lui Philip Selznick din Tennessee Valley a evidențiat procesul prin care o organizație constituită în scopul de a îndeplini atribuții pur tehnice se transformă într-o instituție. Selznick a fost

interesat atât de procesul de instituționalizare în sine cât și de rezultatul procesului, instituția, dar, de asemenea, de rolul conducătorilor organizației în a crea și a apăra sistemul de valori născut în cadrul procesului de instituționalizare. Cercetările lui Selznick au fost duse mai departe de către studenții lui, care i-au continuat programul de cercetare.

Zucker (1988) s-a concentrat asupra procesului de adaptare instituțională și a demonstrat capacitatea unei instituții de a persista chiar și după ce scopurile inițiale au fost atinse sau au dispărut și în ciuda unor condiții obiective care păreau să îi nege utilitatea. Cercetarea lui Zucker a arătat că instituțiile au capacitatea de a-și apăra valorile de bază și, în primul rând, propria existență. Spre exemplu schema complicată de alegere a președintelui în SUA este un exemplu convingător de supraviețuire instituțională⁶. Sistemul de alegere prin intermediul colegiilor electorale a fost, la bază, un compromis. Inițiatorii se temeau de două lucruri: alegeri populare directe și alegerea președintelui de către congres⁷. Frica față de democrația populară și frica de subordonare a autorității executive față de autoritatea legislativă a dus la adoptarea sistemului de alegere respectiv. Cu toată influența pe care constituția americană a avut-o în lume, nici o altă țară nu a adoptat acel sistem idiosincronic. Dar sistemul a supraviețuit deși anxietățile de la început au fost demult uitate⁸.

Instituționalizarea este văzută de Zucker⁹ drept un proces prin care actorii individuali transmit ceea ce este definit de către societate drept real iar acest proces are ca urmare faptul că înțelegerea, semnificația anumitor acțiuni să fie considerată „ca de la sine înțeles”. Un actor sau un set de actori au dezvoltat empiric un anumit tip de comportament pentru a rezolva anumite probleme ce apar în mod repetat, anumite acțiuni au fost transformate în obicei (*habitualized action*). Acest comportament se transformă într-un obicei, într-o rutină în sensul că respectivul comportament este evocat cu un minim de efort ca răspuns la stimuli particulari. Tipizarea reciprocă implică dezvoltarea unor definiții comune, înțelesuri comune între indivizi care devin conectate cu aceste acțiuni repetate / obișnuințe. Tipizările implică dezvoltarea unor clasificări, categorii de actori cu care respectivele acțiuni sunt asociate – ceea ce înseamnă că acțiunile transformate în obicei, obișnuință ajung să fie generalizate, respectiv să devină independente de indivizii specifici care pun în practică acțiunea¹⁰. Ea se referă la acest proces de generalizare a înțelesului unei acțiuni drept „obiectivare” și identifică acest proces drept componenta cheie a procesului de instituționalizare¹¹. Actele instituționalizate sunt percepute de către indivizi drept obiective și, în același timp, exterioare. Instituționalizarea, susține ea, își are rădăcinile în conformism, un conformism provenit din acceptarea lucrurilor așa cum sunt. Instituționalizarea operează în înțelegerea comună formulând ceea ce reprezintă un comportament adecvat¹².

Autoarea susține că instituționalizarea își are rădăcinile în acceptare, în conformare. O conformare cu situația care provine din acceptarea lucrurilor „așa cum sunt” și nu o conformare obținută în urma unor stimulente, fie ele negative sau pozitive. Există două secvențe care pot fi deduse din procesul de formare și răspândire a instituțiilor¹³. Prima secvență o reprezintă obișnuința, acțiunea repetată (*habitualization*) care este prezentată drept dezvoltarea unui *pattern* de comportament în procesul de rezolvare a problemelor iar acest *pattern* este asociat cu anumiți stimuli particulari. A doua secvență o reprezintă obiectivarea, dezvoltarea unor concepții comune generale care sunt atașate la acest *pattern* de comportament. Această dezvoltare ulterioară este necesară pentru ca acțiunile respective să poată fi reproduse în alte contexte, dincolo de punctul lor de origini. Institu-

ționalizarea implică și un alt aspect, cel numit de Zucker „exterioritate”. Exterioritatea se referă la gradul în care tipizările sunt percepute ca posedând o realitate de sine stătătoare și sunt în legătură cu continuitatea în timp a tipizărilor și în particular cu transmiterea acestor tipizări unor noi membri care, fără să cunoască originea lor, sunt gata să le trateze drept „fapte sociale”. Zucker numește acest proces prin care o acțiune capătă calitatea de exterioritate drept *sedimentare*¹⁴.

Acest concept interesant reflectă caracteristicile activității umane de a construi practicile curente pe baza celor din trecut. Astfel sub practica curentă dintr-o organizație pot exista valori și concepții din trecut, întărite, sedimentate, acoperite dar prezente încă. Ideea de sedimentare reflectă clar natura cumulativă și istorică a instituțiilor. Aceste structuri se pot transforma în timp dar, în același timp, rețin mult din istoria lor trecută, fără însă a fi captive ale istoriei precum în instituționalismul istoric¹⁵. Zucker a demonstrat prin teste empirice de laborator că subiecții supuși experimentelor aveau un comportament mai stabil și mai conform cu cerințele dacă aceste cerințe proveneau de la o persoană percepută drept oficială. De asemenea, studiind împreună cu Tolbert procesul prin care anumite reforme administrative s-au răspândit în perioada 1880-1932, în Statele Unite, a ajuns la concluzia că anumite municipalități, respectiv ultimele care au adoptat reformele, au acționat ca răspuns la o legitimitate percepută a respectivelor practici instituționale dar fără legătură cu caracteristicile demografice ale orașelor respective. Această legitimitate apărea ca urmare a numărului mare de municipalități care au adoptat respectivele reforme administrative¹⁶.

Legitimitatea este percepția generală că un obiect (organizație, procedură, structură) este valid și potrivit cu împrejurările, că acțiunea unei entități este validă, dezirabilă. Legitimitatea justifică cine are puterea și autoritatea și justifică accesul la resurse¹⁷. Zucker și Tolbert nu au stipulat anumiți indicatori obiectivi prin care să putem verifica cele trei stagii: obișnuința, obiectivarea și sedimentarea, ale unei instituții dar analiza lor este utilă deoarece ne arată cum trebuie să gândim dezvoltarea unei structuri instituționale. Există și o altă concluzie care poate fi dedusă din teoria lui Zucker și Tolbert și anume, că existența continuă a instituțiilor ca fapt al vieții organizaționale conduce la o acceptare, de către indivizi, a valorilor instituționale respective¹⁸. Această concepție asupra instituțiilor are consecințe interesante pentru conceptualizarea schimbării în teoria instituțională. Mai degrabă decât să fie o chestiune de design și creare, o acțiune care apare o dată pentru totdeauna, schimbarea instituțională, la Zucker și Tolbert, implică dezvoltarea unor noi înțelegeri și simboluri care nu sunt incompatibile cu cele care existau înainte și care au fost înlocuite. Schimbarea se petrece extrem de lent dar, în același timp, este văzută ca fiind mult mai posibilă și probabilă decât ar putea fi ea în cazul unei înlocuiri complete a unei instituții cu o altă instituție, cu valori complet diferite. Acest din urmă model, implică un proces total diferit și anume, un proces de dezinstituționalizare urmat, ulterior, de un proces de reinstituționalizare și, prin care, un set de structuri este înlocuit de alte alternative, structuri, sisteme de valori, simboluri¹⁹. Această din urmă perspectivă este exact opusă față de perspectiva sedimentării formulată de Tolbert și Zucker.

O contribuție marcantă pentru neoinstituționalismul sociologic a avut-o John Meyer. El a argumentat că raționalitatea este un mit dominant și că organizațiile obțin legitimitate prin adoptarea unei forme exterioare de raționalitate. Această legitimitate este în mod particular importantă pentru asigurarea supraviețuirii într-un mediu în care organizațiile sunt evaluate atât prin standardele specifice de performanță cât și prin conformarea simbolică

la mitul dominant. John Meyer a oferit o concepție radical diferită de modelul convențional în care erau gândite, la momentul respectiv, structurile formale. Cadrul explicativ al vremii era dominat de modelul funcționalist / economic ale cărui tradiții proveneau din management, având în vedere că studiarea organizațiilor a fost preluată, de sociologi, de la școlile de business. Modelul funcționalist / economic presupunea că structurile formale reflectă efortul rațional al decidenților de a maximiza eficiența prin asigurarea coordonării și a controlului activităților. Modelul presupunea, în esență, o autonomie în luarea deciziilor într-o organizație, un model în care procesele de influență socială precum imitația sau conformarea normativă nu operau²⁰.

Meyer și Rowan, în clasicul lor articol din 1977, *Institutionalized Organization: Formal Structure as Myth and Ceremony*, susțin că organizațiile formale nu apar, neapărat, ca răspuns la complexitatea relațiilor și a proceselor de schimb, cât mai ales ca rezultat al existenței unui „mit rațional / mit al raționalității” prin existența unei concepții împărtășite, a unei încrederi în raționalitate, în structurile formale și, care funcționează precum o credință, dar care nu are o legătură directă cu criteriile de eficiență sau eficacitate. Meyer și Rowan susțin că organizațiile formale au devenit endemice în societățile moderne și că există o altă explicație la această proliferare în afară de încrederea oarbă că aceste organizații cu adevărat ar coordona și controla activitățile²¹. Ei reneagă explicațiile funcționaliste de tipul dependenței de resurse sau modelul accidentului / apariției din întâmplare, susținând că organizațiile adoptă practicile și procedurile prevalente / instituționalizate la momentul respectiv în mediul organizațional pentru a-și crește șansele de supraviețuire, pentru a câștiga legitimitate și resurse.

În societățile moderne, susțin cei doi autori, structurile formale raționalizate sunt adânc înrădăcinate și ajung să devină, într-o anumită măsură, dincolo de puterea de pătrundere și posibilitatea de alegere a participanților individuali sau a organizației²². Cei doi arată că structurile instituționale raționale continuă să se răspândească și dau exemplu de astfel de structuri: structurile de reglementare, corpurile profesionale, sistemele educaționale, agențiile de reglementare și acreditare, sistemul legislativ care contribuie la multiplicarea surselor de propagare a încrederii în formalizare și în modelul birocratic. Elemente ale structurilor formale sunt văzute de către Meyer și Rowan drept manifestări ale regulilor instituționale, care funcționează drept mituri raționalizate, răspândindu-se rapid dincolo de orice calcul al eficienței, devenind obligatorii pentru organizații. Astfel, organizațiile formale sunt în același timp mai ușor de creat și mai necesare pentru că sunt considerate legitime. O practică particulară efectivă într-un anumit loc, o specialitate ocupațională sau un anumit principiu de coordonare pot fi codificate într-o formă de tip „mit rațional” pentru ca apoi să apară în aceeași formă în altă parte.

Meyer și Rowan au oferit o concepție radical diferită față de modelul convențional de a privi structurile formale și natura luării deciziilor din care rezultă structurile. Cercetările asupra organizațiilor erau dominate de explicațiile funcționalist / economice, în special de cele care aveau în vedere preocupările pentru o producție eficientă²³. Analiza lor a fost ghidată de o viziune-cheie: structurile formale au și proprietăți simbolice, nu sunt simple generatoare de acțiuni, cu alte cuvinte structurile formale pot fi învestite cu înțelesuri sociale împărtășite. Noțiunea aspectelor simbolice ale structurilor formale nu era în întregime nouă. Un număr de autori au arătat funcțiile simbolice cheie ale liderilor organizațiilor, ale obiectivelor declarate. Dar în tradiția funcționalistă aceste elemente erau considerate critice doar pentru a obține suportul pentru scopurile organizației prin

afișarea demonstrativă a valorilor de bază. Meyer și Rowan au adus în discuție faptul că evaluarea socială poate să rezide în observarea structurilor formale, care pot să funcționeze sau nu, mai degrabă decât în observarea performanțelor reale²⁴, ceea ce implică posibilitatea apariției și supraviețuirii unor organizații permanente ineficiente („permanently failing organizations”)²⁵. În analiza lor ei folosesc conceptul de „structură instituțională”²⁶: o structură care a devenit instituționalizată este cea care a devenit ceva de la sine înțeles pentru membrii unui grup social, fiind considerată eficientă și necesară, servind ca importantă cauză pentru stabilitatea comportamentului individual. Dar analiza lui Berger și Luckmann s-a concentrat asupra apariției procesului de instituționalizare între actorii individuali. Această concepție a servit ca bază atât pentru munca lui Zucker, cât și pentru cea a lui Meyer și Rowan, teoreticieni care au dezvoltat și aplicat aceste idei la studiul formelor organizaționale²⁷.

Meyer și Rowan susțin că regulile instituționale sunt clasificări construite în societate, sunt interpretări și tipizări reciproce. Instituționalizarea implică procesul prin care obligațiile și procesele sociale obțin un statut de regulă în concepția socială²⁸. Meyer și Rowan susțin că instituțiile sunt în primul rând manifestările simbolice ale nevoii de legitimare și pot să fie decuplate de acțiunea propriu-zisă. Ei au sugerat că regulile instituționale, care tind să fie categorice și generale, pot să intre în conflict cu logica eficienței pentru că activitățile tehnice necesită de multe ori soluții diverse.

Recent, bazându-se pe munca celor doi autori, au apărut teorii care au luat în considerare posibilitatea existenței unor multiple, suprapuse, întrepătrunse presiuni instituționale și nu doar simplitatea unui cadru monolitic, coerent și omogen²⁹. Meyer și Rowan nu au privit procesul de instituționalizare ca pe un proces distinctiv, fie că acesta constituia „realitatea”, fie că reprezenta conformarea la o anumită ordine pentru că „așa se face” sau „așa este”. Conceptul de „instituționalizare” nu mai era legat de un singur proces iar, ulterior, analiștii au început să fie preocupați de varietatea de procese care pot cauza conformarea la un anumit *pattern* instituțional³⁰.

Cea mai cunoscută clasificare este cea dezvoltată de DiMaggio și Powell, care au distins trei tipuri de procese instituționale care duc la similaritate / izomorfism și anume procesele de tip coercitiv, mimetic și normativ. DiMaggio și Powell³¹, în tradiția lui Meyer și Fennel, susțin că există două tipuri de izomorfism: cel competitiv și cel instituțional. Izomorfismul competitiv este cel descris de Weber în *Etica protestantă și spiritul capitalismului* și rezultă în principal din competiția economică ce a dus la apariția și răspândirea birocrăției și a organizării birocratice raționale. Izomorfismul instituțional vine să suplinească izomorfismul competitiv și este cel care a fost studiat de către DiMaggio și Powell³². Odată ce organizații disparate, dar aparținând aceluiași domeniu de activitate, sunt structurate într-un câmp organizațional (ce conține organizații care produc servicii similare) atunci apar anumite forțe care fac ca aceste organizații să devină extrem de asemănătoare unele cu altele. DiMaggio și Powell au folosit conceptul de „câmp” al lui Bourdieu, cel care a arătat că există două aspecte, unul cultural și altul relațional, pentru membrii unui astfel de câmp / sector³³. Câmpul organizațional a fost definit drept o comunitate de organizații care se angajează în activități comune, fiind supuse unor presiuni de reglementare similare și fiind subiectul unei reputații similare.

Procesul prin care un astfel de câmp se organizează a fost împărțit în patru etape. Prima etapă a fost descrisă drept creșterea în număr a interacțiunilor dintre organizații, în cadrul unui astfel de sector / câmp. A doua, ca apariție a unui model bine definit de

ierarhie și coaliție. Cea de a treia etapă fiind înmulțirea informațiilor specifice iar, cea de a patra etapă și ultima, fiind dezvoltarea unei recunoașteri mutuale reciproce, între participanți, a faptului că sunt implicați într-o întreprindere comună³⁴. Izomorfismul coercitiv rezultă din presiunile formale și informale exercitate asupra organizațiilor de către alte organizații de care acestea sunt dependente (în speță statul) precum și de așteptările culturale existente în societate. Mecanismele identificate sunt influența politică și problema legitimității³⁵. Presiunile, argumentează cei doi autori pot fi resimțite ca o forță directă, ca persuasiune sau ca o simplă invitație de a face parte dintr-un club. Ele pot îmbrăca numeroase înfățișări: reglementări și legi statale, standarde, proceduri, programe impuse de stat, standarde de performanță impuse de alte organizații (prin intermediul granturilor etc), diferite monopoluri existente, interacțiunea cu alte organizații etc. Aceste presiuni au ca rezultat apariția unui format instituțional și organizațional comun în cadre sociale și politice diferite. Apar instituții similare ca formă dar, susțin cei doi autori, în domenii particulare și nu o singură formă, cea rațional legală în toate domeniile, așa cum a fost văzută de Weber. Convergența tinde să fie mai diferențiată, mai structurată și apare dintr-o varietate de motive la DiMaggio și Powell³⁶. Corpurile profesionale sunt principalii agenți ai izomorfismului normativ. Procesul de educare în principalele arii de cunoaștere face din experți purtătorii unor norme similare, norme care sunt perpetuate în instituțiile la care aceștia aderă. Standardele carierelor profesionale, procesul de filtrare a personalului în cadrul angajărilor produc indivizi asemănători / interschimbabili în multe privințe³⁷.

Cel de al treilea mecanism care duce la convergență și identificat de către cei doi teoreticieni este procesul mimetic considerat răspunsul standard la incertitudine. Când tehnologiile nu sunt înțelese, când obiectivele sunt neclare, când mediul este incert atunci organizațiile se modelează după forma și asemănarea altor organizații. Organizațiile copiază atât din spirit de economie cât și pentru a-și spori legitimitatea pentru a arăta că doresc să răspundă cerințelor, să îmbunătățească ceva. Această versiune a teoriei instituționaliste a reorientat atenția de la elemente cum ar fi piața, localizarea resurselor, numărul și puterea competitorilor pentru a o canaliza spre alte tipuri de actori precum statul și asociațiile profesionale. Mecanismele descrise de Walter W. Powell și Paul J. DiMaggio drept fiind motivele și forțele care susțin difuzarea trăsăturilor structurale izomorfe (similare) în cadrul unor contexte, câmpuri specifice sunt procesele prin care regulile, categoriile, normele difuzează. Acestea sunt structuri simbolice difuzate prin intermediul interacțiunii sociale (fie ea ierarhică, competitivă sau comunitariană) și a căror înțelesuri încep să fie împărtășite de către participanți. Din cauza acestei înțelegeri comune („sharing of meanings”) procesele izomorfismului coercitiv, cognitiv și normativ sunt procese similare cu procesul externalizării așa cum se găsește el definit în Berger & Luckmann. Diferă de procesul externalizării prin faptul că nu produce ci difuzează înțelesuri împărtășite. La fel ca în cazul externalizării acestea devin instituții doar dacă obiectivarea are loc³⁸.

Tipologia dezvoltată de DiMaggio și Powell nu este consistentă cu definițiile precedente ale instituționalizării, nici una nu a acordat atenție deosebită conformării bazate pe faptul că modelul adoptat era considerat de la sine înțeles. Există o recunoaștere, susține Scott, a faptului că în societățile moderne, raționalizate formele și sursele credințelor sociale și a altor tipuri de sisteme simbolice au devenit ele însele raționalizate. Legitimitatea apare din sistemul raționalizat al legilor și din interiorul corpurilor profesionale și nu din obiceiuri și tradiții³⁹. Powell și DiMaggio au identificat sursa neoinstituționalismului sociologic în munca lui Philip Selznick dar au distins versiunea lor printr-o atitudine mai

cognitivă și mai puțin normativă față de instituții. Vechiul instituționalism, susțin ei, scotea în relief importanța socializării prin mecanismul de internalizare a valorilor ca mecanism-cheie al instituționalizării dar noul instituționalism, însă, vede mecanismele cognitive ca fiind mult mai importante.

Un lucru important care trebuie reținut din concepția izomorfică asupra instituțiilor este că aceasta stipulează probabilitatea existenței unui număr limitat de posibile tipuri de organizații în cadrul unui domeniu de activitate⁴⁰. Teoria instituțională a fost criticată pentru că, deși putea să explice persistența și omogenitatea fenomenelor, nu era în stare să se descurce cu rolul interesului și al intervenției în modelarea acțiunii⁴¹. Munca lui DiMaggio și Powell a arătat cum organizațiile se schimbă din cauza mecanismelor coercitive, a forțelor mimetice și a presiunii normative. Aceste procese implică faptul că organizațiile dintr-un câmp organizațional specific (cum ar fi o industrie sau un sector de activitate) vor deveni foarte asemănătoare. Deși cei doi autori sunt capabili să explice schimbarea, ei pot să explice doar schimbarea în aceeași direcție în cadrul unui câmp organizațional. Concepția lor nu ia în calcul posibilitatea unicității datorată unor interese specifice sau a acțiunii umane⁴². Ideea dominantă era că efectele instituționale obligă organizațiile să se conformeze sectorului din care fac parte, un fel de determinism instituțional. Dar concepția că presiunea omogenizatoare exercită o influență similară într-un câmp organizațional a fost pusă sub semnul întrebării de către mulți autori⁴³.

Spre exemplu, Friedland și Alford⁴⁴ au pus în evidență existența unor diferite logici instituționale, care pot să ducă la presiuni instituționale diferite, chiar conflictuale. Ei se întrebă retoric: accesul la sănătate trebuie să fie reglementat de stat sau de piață? Educația copiilor cade în sarcina statului, a familiei, a bisericii? Reproducerea trebuie să fie decisă de familie, biserică sau stat? Ei definesc logica instituțională ca fiind atât sistem de simboluri, mod de a concepe realitatea cât și ca *pattern* supraorganizațional prin care indivizii, organizațiile produc și reproduc existența materială. Friedland și Alford identifică câteva logici instituționale: logica pieței, logica statului birocratic, logica democrației, cea a familiei și a creștinătății. Cei doi au susținut că instituțiile majore ale societății contemporane occidentale: piața capitalistă, familia nucleară, statul birocratic, democrația liberală și tradiția iudeo-creștină au contradictorii, dar mutual interdependente, logici centrale: seturi de practici materiale și construcții simbolice care constituie principiile lor de organizare și care, devin surse pentru indivizi și organizații⁴⁵.

Cercetările ulterioare s-au canalizat spre a vedea cât de fragmentate sunt câmpurile organizaționale și dacă există influențe instituționale multiple. Astfel, studiind modul de reglementare al relațiilor de muncă, Edelman⁴⁶ a descoperit că legislația muncii era atât produsul statului, ca forță exogenă cât și produsul forțelor endogene organizațiilor. Edelman, ulterior și Dobbin și Sutton⁴⁷ (1998) au arătat că organizațiile nu erau simple subiecte ale unei presiuni instituționale la care răspundeau într-un mod relativ omogen, și că existau răspunsuri complexe și variate la presiunea statală, și că oameni din interiorul organizațiilor au contribuit la conceperea respectivei legislații a muncii. Această nouă preocupare pentru influențele endogene și pentru posibila eterogenitate a răspunsurilor la presiunea statală a readus în atenție rolul individului și a acțiunii individuale. Cercetătorii au început să se uite la schimbarea instituțională dar, de această dată, având în vedere atât posibilitatea unui răspuns comun, cât și influențele multidirecționale sau conflictuale, atât continuitatea, cât și schimbarea de direcție, atât natura endogenă, cât și natura exogenă a influențelor.

Concluzii

Teoria sociologică subliniază elementele cognitive, elementele cognitive au de a face mai mult cu percepția decât cu evaluarea. Concepția cognitivă ne spune cum indivizii, care aparțin unei instituții, interpretează datele primite din mediul înconjurător. Perspectiva sociologică susține că indivizii sunt afectați în modul în care primesc informațiile din exterior. La fel cum apartenența la un anumit grup profesional poate crea, prin învățare, o anumită incapacitate de a percepe evidența și problemele într-un alt mod decât în cel al profesiei respective, similar, apartenența la o instituție produce același tip de percepție încadrată⁴⁸. Scott⁴⁹ descria teoria instituțională cognitivă ca una în care instituțiile sunt definite de folosirea simbolurilor și a înțelesurilor pentru a intermedia între mediu și comportamentul individual din cadrul instituțiilor. Acest lucru înseamnă că instituțiile sunt construite social prin percepția și cunoașterea individuală și nu sunt entități obiective.

Concepția sociologică propune o alternativă la ideile individualiste și raționaliste care domină cea mai mare parte a științei politice contemporane. DiMaggio⁵⁰ a argumentat că noul instituționalism, în mod necesar, cuprinde o respingere a modelului actorului rațional, un interes în instituții ca variabilă independentă și o întoarcere spre explicațiile cognitive și culturale, un interes în proprietățile de analiză supraindividuale care nu pot fi reduse la agregarea sau la consecințele directe ale motivelor sau atributelor individuale.

March și Olsen⁵¹, de asemenea, au pornit campania lor tocmai împotriva acestor perspective argumentând că tendința spre individualism din teoria politică conduce spre o direcție greșită. În particular, concepția normativă și cognitivă asupra instituțiilor este în directă opoziție cu teoria alegerii raționale. Regulile jocului și autoritatea pot să fie concepute drept instituții doar dacă sunt considerate legitime și „luate așa cum sunt” (*taken for granted*) sau, dacă existența lor este internalizată, drept un fapt obiectiv nechestionabil. Internalizarea poate avea loc când presiunea reglementării nu este subiectul unei cercetări, examinări raționale reflexive. Credințele sociale, normele și regulile au o influență stabilizatoare atunci când sunt internalizate, când sunt considerate constrângeri obiective dar și atunci când sunt impuse de alții. Dar, în acest din urmă caz, nu pot fi considerate instituții⁵².

Internalizarea poate avea loc când presiunea reglementării nu este subiectul unui scrutin rațional reflexiv. După cum demonstrează următorul exemplu amuzant din teoria instituțională care spune că lumina roșie a semaforului nu stimulează un proces de decizie rațional pentru un șofer german care, în mod aproape automat, va opri și va aștepta. Însă, nu același lucru se întâmplă în cazul unui șofer dintr-o țară din sudul Europei, în cazul căruia procesul de decizie pornește cu întrebarea: oare respectivul semafor își are rostul în respectiva intersecție (examinare rațională); este urmată de probabilitatea ca un polițist să fie prin preajmă (probabilitatea coerciției) și se mai include în cadrul deciziei (dacă să oprească sau nu la culoarea roșie a semaforului) cât de tare șoferul respectiv se grăbește (interes). O instituție există, ne spun instituționaliștii, atunci când un număr suficient de oameni consideră ca de la sine înțeles definirea unei anumite instituții și consecințele care derivă din aceasta. Credințele, normele, regulile trebuie să fie considerate ca de la sine înțelese sau să fie considerate constrângeri obiective pentru a putea fi instituționalizate.

Neinstituționalismul sociologic explică stabilitatea și persistența acțiunilor sociale în cadrul unor contexte specifice. Dincolo de regularitățile ce se nasc din procesul compe-

titiv dintre indivizi, prezența instituțiilor este cea care explică stabilitatea acțiunilor între actori, fie ei indivizi, organizații, state. Dar, după cum ne spun DeJordy și Candace Jones⁵³ există insuficiente analize asupra procesului de legitimare și chiar și mai puține care investighează relația dintre procesul de legitimare și legitimitate, fiind nevoie de cercetări empirice și teoretice care să ne ajute la înțelegerea evoluției instituțiilor și a autorității (operaționalizarea multidimensională a legitimității). Elementele cultural cognitive ale instituțiilor sunt componente ale realității sociale luate „așa cum este” și își au rădăcinile în stabilitatea interpretării și a cunoașterii. A lua „așa cum este” nu înseamnă a fi irațional, înseamnă că o realitate socială construită este experimentată ca un fapt obiectiv extern pentru conștiința individuală și existența acestuia nu este pusă la îndoială, chiar dacă se bazează în reproducerea ei pe interacțiunea socială.

În general, teoria instituționalistă este capabilă să ofere mai multe explicații asupra procesului de stabilitate instituțională decât asupra procesului de schimbare instituțională⁵⁴. Dacă instituțiile, prin definiție, sunt înrădăcinate și sunt luate „așa cum sunt” atunci cum sunt create noile instituții iar cele existente își schimbă forma în timp⁵⁵? La încercarea de a tempera determinismul instituțional cu ideile de alegere strategică, interes, acțiune individuală, Goodrick și Salancik⁵⁶ au atras atenția că, prin încorporarea perspectivei alegerilor strategice, a rolului interesului (adică a concepției actorului rațional) în teoria instituțională se ajunge la diminuarea unei premise esențiale a neoinstituționalismului sociologic, respectiv calitatea de fapt social a instituțiilor. Instituționaliștii susțin cel puțin un punct de vedere comun și anume, că, din punct de vedere analitic trebuie început prin analizarea instituțiilor și nu cu cea a indivizilor. De asemenea, curentele instituționaliste arată că structurile au un rol în determinarea comportamentului individual precum și un rol în determinarea rezultatelor procesului politic⁵⁷. Regulile, rutina, normele, identitățile unei instituții sunt unitățile de bază ale analizei. Totuși se încearcă de a privi drept complementare perspectivele alternative. Există multe de făcut până când diferitele concepții asupra instituțiilor politice, asupra acțiunii sau a schimbării să poată fi reconciliate. Faptul că practica politică din sistemele politice contemporane pare să preceadă înțelegerea și justificarea poate să ducă la noi perspective⁵⁸. Este nevoie de noi încercări pentru a descrie cum autoritatea, drepturile, obligațiile, interacțiunea și resursele sunt organizate dincolo de ierarhie, competiție economică, design rațional sau determinism instituțional.

Note

- 1 Peterson, 2006, Barkanov, 2006.
- 2 Peters, 1999.
- 3 Peters, 1999, 97.
- 4 Peters, 1999, 98.
- 5 Scott, 1987, 493-494.
- 6 Shane, 2008, 198.
- 7 Rakove, 2004.
- 8 Keysar 2003.
- 9 Zucker 1977, 728.
- 10 Zucker, 1993, 5.
- 11 Zucker, 1977.
- 12 Zucker, 1983, 5.
- 13 Zucker, 1993, 15.
- 14 Zucker, 1993, 16.
- 15 Peters, 1993, 104.
- 16 Tolbert și Zucker, 1983.
- 17 DeJordy & Jones, 2007.
- 18 Peters, 1999, 104-108.
- 19 Greenwood and Hinings, 1996.
- 20 Zucker, 1994, 1-6.
- 21 Această asumție a superiorității modelului birocratic derivă din Weber (1930, 1946, 1947), dar studiile empirice (Dalton 1959, Downs 1967, Homans 1950) au demonstrat că există o distanță între regulile formale ale organizației și comportamentul real al participanților
- 22 Meyer și Rowan, 1977, 343-344.
- 23 În special cele ce aveau în vedere preocupările pentru o producție eficientă și în care dominau noțiunile de coordonare, control, specializare, complexitate, mărimea organizațiilor etc.
- 24 Meyer și Rowan, 1977, 352.
- 25 Meyer & Zucker, 1989.
- 26 Concept preluat de la Berger și Luckmann, 1967.
- 27 Scott, 1987, 496.
- 28 Meyer și Rowan, 1977, 341.
- 29 Delmestri G. 2007, Myeong-Gu & Douglas, 2002.
- 30 Scott, 1987, 498.
- 31 DiMaggio și Powell, 1983, 149.
- 32 DiMaggio și Powell 1983, 1991.
- 33 Colyvas & Powell, 2007.
- 34 DiMaggio & Powell, 1983.
- 35 Idem, 1983, 150.
- 36 Peters, 1999, 103.
- 37 DiMaggio & Powell, 1983, 152-153.
- 38 Delmestri, 2007.
- 39 Scott, 498-499.
- 40 Peters, 109.
- 41 Dacin et.al. 2002, 45-7.

- 42 Jaap Paauwe & Paul Boselie, 2008, 173-180.
 43 Colyvas & Powell, 2006.
 44 Friedland și Alford, 1991.
 45 Friedland & Alford, 1991, 256.
 46 Edelman, 1992.
 47 Dobbin și Sutton, 1998.
 48 Peters, 103.
 49 Scott 1987, 1994.
 50 DiMaggio 1991, 8.
 51 March și Olsen, 1989.
 52 Delmestri, 2007.
 53 DeJordy și Candace Jones, 2007.
 54 Clemens & Cook, 1999.
 55 DiMaggio & Powell, 1991.
 56 Goodrick și Salancik, 1996.
 57 Peters, 1999.
 58 March & Olsen, 2008, 16.

Bibliografie

- Boslie P. Paauwe J. în Boxall, P.F., Purcell, J., Patrick M, *The Oxford handbook of human resource management*, Oxford Press
- Bourdieu, Pierre, Wacquant, J.D. (1992) *An Invitation to reflexive Sociology*, Chicago: University of Chicago Press
- Campbell, J L. (1998). "Institutional analysis and the role of ideas in political economy". *Theory and Society*, Kluwer Academic Publishers. 27:377-409
- Campbell, J. L. (2004). *Institutional change and globalization*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Clemens, E.S., Cook, J.M. (1999) "Politics and institutionalism: Explaining durability and change" *Annual Review of sociology* 25:441-66
- Colyvas, J. A. and Powell, W. W. (2006) "Roads to institutionalization: The remaking of boundaries between public and private science". *Research in Organizational Behavior*, 27 : 305-353.
- Dacin, M.T., Goodstein, J., Scott, W. R. (2002), "Institutional Theory and Institutional change Introduction to special research forum", *Academy of Management Journal*, 45/1:45-57
- Davis, G.F., MacAdam D, Scott W.R., Zald N.M., eds. (2005) *Social Movements and Organization Theory*. New York: Cambridge University Press
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W., 1991, "Introduction", în: W. W. Powell and P. J. DiMaggio (eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*: 1-38. Chicago: Chicago University Press
- DiMaggio, P., & Powell, W. (Eds.). 1991. *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- DiMaggio, Paul and Walter Powell. 1983. "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields." *American Sociological Review* 48: 147-60.
- Drezner, D. W., 2001, Globalization and policy convergence, *The International Studies Review*, 3, 53-78.
- Edelman, Lauren B. (1992) "Legal ambiguity and symbolic structures: Organizational mediation of civil rights," *American Journal of Sociology* 97:1531-1576
- Evans, P., ed., Rueschemeyer, D., ed., & Skocpol, T. (Eds.). (1985). *Bringing the state back in*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Friedland, R., Alford R.R.,(1991), "Bringing society back in: symbols, practices and institutional contradiction" în *The New Institutionalism in Organizational analysis*, Walter Powell& Paul J.DiMaggio, Chicago: University of Chicago Press
- Graham, K. A., Maslove, A. M. and Phillips, S. D., 2001, "Learning from experience? Ottawa as a cautionary tale of reforming urban government", *Journal of Comparative Policy Analysis*, 3(1), 251–269.
- Greenwood, R, Hinings, C. R.,1996, "Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism" *Academy of Management Review*, 21/4:1022-1055
- Goodrick, E., Salancik, G. R. (1996) "Organizational discretion in responding to institutional practices: Hospitals and cesarean births", *Administrative Science Quaterly*,41:1-28
- Haas, P., 1992. "Introduction: epistemic communities and international policy coordination", *International Organization*, 46, 1–35.
- Hall, P. și Taylor, R.1996. "Political science and the three new institutionalisms." *Political Studies* vol. 44 no. (5) pp. 936–957 .
- Keysar, A. 2003. Shoring up the right to vote for president.A modest proposal. *Political Science Quarterly*,118:181-204
- Lindström, A.1999."The comparative study of local government a research agenda", *Journal of Comparative Policy Analysis*,1:95-115.
- Lindström, A. 2007."Territorial Governance in Transition", *Regional&Federal Studies*, 77:499-508
- McAuley, J., Duberley, J., Johnson, P.,2004. *Organization Theory.Challenges and Perspectives*, Printece Hall
- Meyer, J. și Rowan, B., 1977. Institutional Organizations: formal structure as myth and ceremony, *The American Journal of Sociology*, 83, 340–360.
- Meyer, J. W., & Scott, R. 1983. *Organizational environments: Ritual and rationality*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Meyer, Marshall și Lynne Zucker. 1989. Permanently Failing Organizations. Newbury Park CA: Sage.
- Myeong-Gu Seo,W.E. Douglas Creed, "Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective" *The Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 2 (Apr., 2002), pp. 222-247
- Rakove, J. 2004. „Presidential selection: electoral fallacies". *Political Science Quarterly*,119:21-37
- Rose, R., 1991." What is lesson-drawing?", *Journal of Public Policy*, 11, 3–30.
- Scott, Richard și John Meyer, 1994. *Institutional Environments and Organizations. Structural Complexity and Individualism* . Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Scott, Richard. 1987. "The adolescence of institutional theory." *Administrative Science Quarterly*, 32, 493-511.
- Shane,P. 2008. „Analyzing constitutions" în *The Oxford Handbook of political institutions*, eds Rhodes R.A, Binder S.,Rockman BA
- Simmons, B. A. și Elkins, Z., 2003. *Competition, communication or culture? Explaining three decades of foreign economic policy diffusion, mimeo*, University of California, Berkeley.
- Stoker, G. 2008. „Comparativ local governance" în *The Oxford Handbook of political institutions*, eds Rhodes R.A, Binder S.,Rockman BA
- Tolbert, P.și Zucker,L. 1994. „Institutional Analyses of organizations: Legitimate but not institutionalized." *Biotechnology Studies*,1:1-47
- Williamson, O. 1989. *Operationalizing the new institutional economics: The transaction cost economics imperative*. Berkeley: Center for Research in Management, University of California, Berkeley School of Business.
- Zucker, L. 1988. "Where do institutional patterns come from? Organizations as actors in social systems" în Lynne G.Zucker(ed), *Institutional patterns and organizations: Culture and environment*. Cambridge,MA :Ballinger
- Delmestri,G.2007."Institutional Theory",*International Encyclopedia of Organization Studies*.Sage Publication

- Oliver, C.1992. "The antecedents of institutionalization". *Organization Science* vol. 13 no. (4). pp. 563–588.
- Clemens, E. S. și Cook, J. M.1999." Politics and institutionalism: Explaining durability and change". *Annual Review of Sociology* vol. 25 no. (1) pp. 441–466.
- Suddaby, R. și Greenwood, R.2005." Rhetorical strategies of legitimacy". *Administrative Science Quarterly* vol. 50 no. (1)(2005). pp. 35–67

On-line

- "Institutionalism." Encyclopedia of Governance. 2006. SAGE Publications. 15 Sep. 2009. <http://sage-ereference.com/governance/Article_n264.html>.
- "Sociology of Governance." Encyclopedia of Governance. 2006. SAGE Publications. 15 Sep. 2009. <http://sage-ereference.com/governance/Article_n507.html>.
- "Logic of Appropriateness." Encyclopedia of Governance. 2006. SAGE Publications. 15 Sep. 2009. <http://sage-ereference.com/governance/Article_n308.html>.
- " Institutional Theories and Public Institutions: Traditions and Appropriateness." Handbook of Public Administration. 2003. SAGE Publications. 30 Sep. 2009. <http://www.sage-ereference.com/hdbk_pubadmin/Article_n10.html>.