

INSTITUCIONALNA TEORIJA I SKANDINAVSKA INSTITUCIONALNA TEORIJA

INSTITUTIONAL THEORY AND SCANDINAVIAN INSTITUTIONAL THEORY

Nemanja Budimir*

SAŽETAK

Institucionalna teorija može se opisati kao pokušaj objašnjenja kako se organizacije ponašaju u odnosu na različite vrste institucionalnih procesa. Posebno zasnovana na institucijama, ova teorija predstavlja deo organizacionog istraživanja sa interesom usmerenim ka organizaciji i organizovanju. Za razliku od prethodnih istraživanja, institucionalna teorija se ograđuje od pretpostavke da bi organizacije bile racionalni akteri. Umesto toga, ponašanje organizacije objašnjava se na osnovu prevladavajućih institucionalnih okvira, pritiska okoline i potrage organizacije za legitimnošću. Centralno mesto u institucionalnoj teoriji imaju institucije. One se smatraju rezultatom naše društvene stvarnosti, tj. može se reći da su one konstrukcija ljudskog delovanja.

Ne postoji jedinstvena definicija institucije, različite komponente imaju različitu težinu u zavisnosti od toga gde se u institucionalnom istraživanju nalaze. Za institucije se može reći da one sporo rastu i da su dugotrajne, a razlog za to je što ideju o njima deli kolektiv ljudi. Radnje koje se razvijaju u institucionalizovane moraju se priznati, a zatim dalje naslediti. Međutim, institucionalna teorija ne znači, da su institucije nešto večno. To je nešto što kolektiv deli i održava, ali to isto tako može da dovede kolektiv u pitanje, a to dalje može da dovede do njegove transformacije. Na osnovu pokušaja analize i razumevanja institucija moguće je razumeti različite procese u društvu. Institucionalna teorija uglavnom se bavi proučavanjem različitih oblika promena u organizacijama, ali i toga da se ponašanje organizacije mora shvatiti na osnovu postojećih institucionalnih okvira. Na to utiče i pritisak koji može da se javi unutar, ali i van organizacije. Promena je stoga ključna za razmatranje organizacije i organizovanja. Unutar institucionalne teorije razvile su se i druge teorijske perspektive, neoinstitucionalna teorija, a zatim se iz nje razvila, takozvana skandinavski institucionalna teorija.

*mr Nemanja Budimir; Fondacija „Andrej Budimir“, Banja Luka, predsednik Upravnog odbora; Bryggan- Motala Kommun, Švedska, profesor, e-mail fondacija.andrejbudimir@gmail.com

Rad ima za cilj da objasni i prikaže razliku između institucionalne teorije i skandinavske institucionalne teorije. Takođe, u radu je prikazana razlika između rane, nove institucionalne i skandinavske orijentacije.

Ključne riječi: organizacija, institucije, institucionalna teorija, skandinavska institucionalna teorija

ABSTRACT

Institutional theory can be described as an attempt to explain how organizations behave in relation to different types of institutional processes. Particularly institution-based, this theory is part of organizational research with an interest in organization and organization. Unlike previous organizational research, institutional theory distances itself from the assumption that organizations would be rational actors. Instead, the organization's behaviour is explained based on prevailing institutional frameworks, environmental pressures, and the organization's quest for legitimacy. Institutions have a central place in institutional theory. They are considered the result of our social reality, i.e. it can be said that they are a construction of human action.

There is no single definition of an institution. Different components have different weights depending on where they are in institutional research. Institutions can be said to be slow to grow and long-lasting and the reason for that are that the idea of them is shared by a group of people. Actions that develop into institutionalized ones must be recognized and then inherited. However, institutional theory does not mean that institutions are something eternal. It is something that the collective shares and maintains, but it can also bring the collective into question, and that can further lead to its transformation. Based on attempts to analyze and understand institutions, it is possible to understand different processes in society. Institutional theory mainly deals with the study of various forms of change in organizations, but also that the behaviour of the organization must be understood on the basis of existing institutional frameworks. This is also influenced by the pressure that can occur inside and outside the organization. Change is therefore key to considering an organization and organization. Within institutional theory, other theoretical perspectives developed, neo-institutional theory, and then the so-called Scandinavian institutional theory developed from it.

The paper aims to explain and show the difference between institutional theory and Scandinavian institutional theory. Also, the paper presents the difference between the early, new institutional and Scandinavian orientation.

Key words: organization, institutions, institutional theory, Scandinavian institutional theory

UVOD

Tokom 1970. godine institucionalna teorija imala je veliki uticaj na organizacionu teoriju. Ranije je pravac istraživača u organizacionim teorijama naglašavao da su organizacije same po sebi racionalne kada je u pitanju ispunjavanje ciljeva. Tek sedamdesetih godina prošlog veka ovo je dovedeno u pitanje i to kada su istraživači počeli da dokazuju da su organizacije institucionalizovane. To znači da na organizaciju utiče njihovo okruženje i način na koji su stvari rađene u prošlosti. Međutim, na prvi pogled organizacija se može percepirati kao racionalna, što pažljivim pregledom može da se pokaže da nije tačno. Ova specijalizacija u institucionalnoj organizacionoj teoriji svoje korene ima kod Thorstein Veblen, Max Weber, Emil Durkheim, Karl Polanyi, Peter Berger i Thomas Luckmann. Berger i Luckmann opisuju centralno razmišljanje institucionalne teorije, a to je da se institucije pojavljuju kada se vrši konstruisanje društvene stvarnosti (Eriksson- Zetterquist, Kalling & Styhre, 2006).

Koncept institucije ima različita značenja u različitim disciplinama. Jepperson opisuje tri moderne upotrebe institucije, a to su: sociologija (Institucija se uglavnom odnosi na organizovane i ustaljene načine delovanja. Na akcije se gleda kao na pravila koja važe za jedno društvo.), političkim naukama (Reč institucija primenjuje se za opisivanje posebno velikih ili važnih udruženja, često javnih ili državnih) i antropologiji (Institucije se vide kao kulturno-istorijski efekti društvenog poretka). S druge strane, Czarniawski je definisao institucije kao obrazac kolektivnog delovanja. Naime, institucija je kolektivna i dugoročna, tj. često traje dugo i generacijama, a po svojoj opsežnosti institucije se smatraju normativnim. DiMaggio i Powell, institucije vide kao proizvode ljudskog delovanja, međutim to ne znači da su uvek rezultat svesnog dizajna. Takođe, Berger i Luckmann objašnjavaju da su institucije rezultat čovekove potrebe da formira obrasce u načinu delovanja. Ova potreba za stvaranjem obrazaca dodatno rezultira time da se mogu uključiti u aktivnosti poput održavanja ili stvaranja inovacija i na taj način postići uštedu energije (Eriksson- Zetterquist i sar., 2006).

U institucionalnoj teoriji ključno je da ljudi i organizacije žele da izbegnu haos i nered te se samim tim prilagođavaju najprikladnijem ponašanju. Naime, institucije imaju svoja pravila i prilikom ulaska u institucije ljudi uče pravila i kako se ponašati. Ljudi veoma često upoređuju nove situacije sa prethodnim iskustvima i slede pravila koja su ranije primenjivali u sličnim situacijama. Ovaj pristup dovodi do institucija doprinoseći redom, stabilnošću i predvidljivošću, ali isto tako i fleksibilnošću i sposobnošću prilagođavanja. Dakle, institucije pomažu da se stvori red u našem svetu, pa ga je samim tim lakše razumeti i kontrolisati. Društvene institucije pomažu u donošenju odluka o tome kako se treba ponašati u različitim situacijama. Takođe, institucije pomažu da se nosimo sa neizvesnošću u spoljnom svetu, ali one u isto vreme i ograničavaju naše mogućnosti drugim tumačenjima spoljnog sveta. Znanje koje se kosi sa onim što se primenjuje u instituciji, redizajniralo bi se tako da se uklapa u okvir institucije. Nasuprot tome, institucije pomažu da se kodiraju očekivanja od događaja koji bi inače bili ispunjeni još većom neizvesnošću. Ovo koordinirajuće ponašanje uklanja poremećaje i konfuziju (Eriksson- Zetterquist i sar., 2006).

Važno je naglasiti da se pojedini autori bave i drugim funkcijama koje institucije imaju, poput pomoći da klasifikuju, zapamte, ali i zaborave. Kroz institucije postoji

klasifikacijski sistem koji nam pomaže u organizaciji iskustava i to pomoću naših čula. Takođe, institucije pomažu i u donošenju moralnih odluka, jer one zahtevaju da je pojedinac član grupe i one se ne mogu donositi na ličnom nivou (Eriksson- Zetterquist i sar., 2006).

Ovim opisom institucija i njihovih funkcija pokazano je da institucije postoje u okruženju sa uzajamnim uticajem. Institucije utiču i stvaraju svoje okruženje. One imaju uticaj na pojedince ili grupe kako unutar tako i van institucije. I to tako što institucije kontrolišu pravila za najprikladnije ponašanje i određenim pojedincima daju autoritet, dok se drugim pružaju resursi, one takođe stvaraju uslove među političkim interesima, resursima i pravilima. Pojednim akterima one daju uspeh, a drugima neuspeh, a istovremeno se stvaraju novi akteri i pojedinci. Može se zaključiti da institucije imaju centralnu ulogu u uticaju na političko okruženje. Tokom ovog procesa, kada institucije utiču na organizacije u njihovom okruženju, menja se i sama institucija (Eriksson-Zetterquist, 2009).

1. INSTITUCIONALNA TEORIJA NASUPROT KLASIČNOG PRISTUPA

Institucionalna teorija posmatra delovanje organizacije na drugačiji način u odnosu na klasičnu organizacionu teoriju. Ona razmatra na koji način utiču organizacije, ali i kako utiču okruženje, formalna i neformalna pravila. Kroz ovo, teorija objašnjava na koji način različite promene i trendovi nastaju, "putuju" i njima upravljaju organizacije. Promene i razvoj posmatraju se kao sukcesivni procesi koji dovode do toga da organizacije na kraju postanu stabilne jedinice. Naime, sve ovo utiče na to kako organizacija deluje (Eriksson-Zetterquist, 2009). S druge strane, klasične organizacione teorije umesto toga vide akcije organizacije kao racionalnu odluku koja ih vodi ka određenom cilju (Bolman & Deal, 2005).

Sa stanovišta klasične teorije, organizacija predstavlja stabilnu jedinicu koja apsorbuje spoljni svet, tek nakon što odredi prednosti i nedostatke svih različitih alternativa donošenja odluka. Pojedini autori, kao što je Perrow smatraju da klasični, racionalni pristup ne sagledava celokupnu organizaciju, već samo njene određene delove. Razlog za to je što klasična teorija čoveka vidi kao „ekonomskog čoveka“ (eng. The economic man). To znači da će čovek uvek da bira onu alternativu koja mu pruža najveću ekonomsku prednost (Bolman & Deal, 2005). Naime, ova čovekova sposobnost da donosi racionalne odluke bila je kritikovana od strane mnogih. Važno je naglasiti da Simon u svom radu govori o ograničenoj racionalnosti. On veruje da čovek ne može videti sve moguće alternative i posledice koje postoje (Simon, 1957). Takođe, autori March i Simon, navode da ne postoji savršeno rešenje, ali da se fokus stavlja na pronalaženju rešenja koja usrećuju što više ljudi (March & Simon, 1958).

DiMaggio i Powell navode da se institucionalna teorija nalazi u nekoliko različitih disciplina, a to su: ekonomija, sociologija i političke nauke. Osnovna ideja ove teorije je ista u svim disciplinama, a to je da institucije nastaju kada ljudi stvaraju svoju društvenu stvarnost (DiMaggio & Powell, 1983). Ova dva autora navode da institucija može da bude bilo šta, od praktičnih, pa sve do ekonomskih i političkih pravila koji predstavljaju osnovu delovanja. Ova teorija koristila se u mnogim disciplinama i samim tim iz njih je crpila inspiraciju, i to je dovelo do činjenice da je institucionalna teorija nastala kao rešenje, alternativni način objašnjenja klasičnog pogleda u okviru različitih disciplina. U okviru institucionalne teorije

do danas razvijene su tri različite oblasti, a to su: rana institucionalna teorija, neoinstitucionalna teorija i skandinavska institucionalna teorija (Eriksson-Zetterquist, 2009).

2. RANA INSTITUCIONALNA TEORIJA

Među prvim institucionalistima bili su upravo ekonomisti koji su na različite načine dovodili u pitanje ideju da je čovek ekonomski racionalan i da nastoji da maksimizira svoju korisnost. Naime, umesto da se na povećanje bogatstva gleda kao na obeležje da je osoba ekonomski racionalna, ponuđeno je alternativno objašnjenje. To je značilo da je osoba stekla bogatstvo s ciljem pokazivanja svojih sposobnosti i svog prosperiteta spoljnom svetu. Ovakvo ponašanje, koje se zasnivalo na navikama i konvencijama, pojavilo se unutar onoga što Veblen naziva klasom nezaposlenih, tj. viša klasa, isto tako na kraju je došlo do prožimanja svih klasa u celom društvu. Važno je napomenuti da je krajem 1800. godine kada je ova teorija i formirana, najpoželjnija stvar bila ta da se pokaže da nije potrebno raditi. Samim tim ekonomsko ponašanje ljudi u velikoj meri bilo je upravljano navikom da se bogatstvo može pokazati, a ne koristiti ekonomske pretpostavke maksimiziranja. Na sličan način doveden je u pitanje i motiv profita kao pokretača ekonomskog sistema. S institucionalne perspektive, tvrdilo se da su zakoni, magija, religija, običaji i sl. naterali čoveka da uspostavi ponašanje koje ga je opet učinilo funkcionalnim u ekonomskom sistemu.

Studija koja se navodi kao prva organizaciona studija sa institucionalnom perspektivom jeste studija Philpa Selznicka o projektu Uprava doline Tenesi (eng. Tennessee Valley Authority- TVA) iz 1949. godine. Selznick je najpoznatiji po uvođenju koncepta „infuzije sa vrednostima“ i „kooptacije“ u organizacionoj teoriji. Ovde se ističe i razvoj projekta TVA. Naime, njegove izvorne strukture i ciljevi se vremenom menjaju zbog toga što zaposleni utiču na projekat svojim vrednostima i zahtevima, a koji dolaze iz projektnog okruženja.

Projekat TVA započeo je kasne 1930. godine i to vladinim merama za obnovu regije Tenesi. Projekat je nastao kao rezultat „New Deal“ iz 1933. godine, a koji je bio Ruzveltov ekonomski program za „izvlačenje“ Sjedinjenih Američkih Država iz depresije. Samo područje bilo je dosta ekonomično, ali u nepovoljnom položaju, pogođeno malarijom i iscrpljenošću zemljišta. Vlada je imala plan za poboljšanje područja, a to je uključivalo izgradnju brana i programe veštačkog gnojiva i obrade. Takođe, erozija zemljišta se mogla sprečiti, a to je rezultiralo kombinacijom povećanog pristupa energiji, efikasnijom poljoprivredom i zdravijim okruženjem. Upravo ovo je navelo kompanije, da svoje poslove lociraju u ovoj oblasti. Na ovaj način ova oblast počela je da se oporavlja.

Kako bi provodili različite mere, vlada je nastojala da pronađe nove modele u kojima odluke, sprovođenje i upravljanje ne bi dolazili sa područja Vašingtona, nego bi to bilo premešteno u samo područje. Naime, važan deo predstavljalo je uključivanje osnovice u različite projekte. Selznick navodi da su se u praksi razlikovala tri različita administrativna nivoa koji su uticali na stvaranje decentralizovane uprave. Prvi je značio da se administrativna kontrola nalazi na tom području, drugi da je učinjen ogroman napor da se locira administrativni rad institucija koje su već delovale na tom području, i na kraju treći nivo uključivao je lokalno stanovništvo (pred sam kraj programa nastojalo se pridobiti

lokalno stanovništvo da učestvuje u radu). Dakle, projekat TVA je počeo da deluje u institucionalnom okruženju koje je u velikoj meri uticalo na njegovu organizaciju, a isto tako zahtevalo je i prilagođavanje na različite načine. Da bi se projekat TVA učinio stabilnim i smislenim, bila je potrebna javna ideja, tj. doktrina. Sama doktrina bila je da će ljudi na lokalnom nivou da upravljaju projektom putem demokratskih odluka, umesto da formalno kontrolišu sve članove organizacije pomoću menadžera. Naime, novi zaposleni obučavani su o javnoj doktrini i samim tim su počinjali raditi u skladu sa njom. Na doktrinu su uticali zahtevi okruženja da se projekat TVA prilagodi lokalnim uslovima, kao i zaposleni, umesto da polaze od svojih ciljeva i svrhe, radili su kako bi postizali ciljeve organizacije. Prema Selznickovim rečima, doktrina je postala ono što je organizaciji omogućilo poželjnu „infuziju vrednosti“.

S druge strane, u organizaciji je razvijena neformalna struktura. Pojedini zaposleni iz različitih podgrupa nastojali su da kontrolišu razvoj, a samim tim i njihovo buduće postojanje. Upravo to je uticalo i na razvoj TVA projekta. Umesto institucionalizacije vrednosti koje su postavljene zakonom u ciljeve usvanja, tj. da se administracijom mora upravljati lokalno, postalo je znatno bitnije da organizacije u TVA opstanu i rastu. U praksi je to značilo da su čelnici TVA namerno birali ili kooptirali, spoljne klijente koji bi mogli da pomognu u zaštiti programa elektrifikacije. Orginalni modeli načina elektrifikacije bi uspeli, a upravo to je dugoročno doprinelo da se projekat potkopa.

Naime, TVA, pokazuje kako su upravljanje, finansije i društvo povezani. Reč je o tome kako se organizacija prilagođava naporima unutrašnjih grupa, ali i vrednostima u društvu, odnosno kako je institucionalizovano. Naime, Selznick je pokazao da bi se organizacija pre svega mogla posmatrati kao vrednosno opterećena i prilagodljiva institucionalizacija (Perrow, 1986). Takođe, snaga Selznickovog rada je što prikazuje organizaciju kao proces u onome što se s vremenom dešava sa projektom TVA. Centralni deo projekta TVA jeste to što se on na različite načine prilagođava lokalnom okruženju (od obrazovnih jedinica do različitih autoriteta). Naime, ljudi i grupe su formirali interese za koje se kasnije može smatrati da su prihvaćeni i neophodni za nastavak funkcije organizacije. Sa ove perspektive, organizacije se ne mogu više posmatrati kao razmena alata koji ispunjavaju tehničke zahteve koji su trenutno relevantni. Umesto toga, oni nastoje da razviju napore da nastave da postoje. Samim tim nastavak postojanja organizacije ne odnosi se prvenstveno na opstanak, već nastoji da očuva jedinstvene vrednosti.

3. NEOINSTITUCIONALNA TEORIJA

Neoinstitucionalna teorija fokusira se na to kako se organizaciono ponašanje i struktura širi unutar organizacionih područja (Strannegård & Eriksson-Zeterquist, 2011). Formiranje ove teorije zasniva se na dva značajna članka, a to su: „The Iron Vage Revisted: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organisational Fields“ iz 1983. godine od autora Paul DiMaggio i Watler Powell (DiMaggio & Walter, 1983), a drugi rad je “Institutionalised Organisations: Formal Structure as Myth and Ceremony “ iz 1977. godine, čiji su autori John Mayer i Brian Rowan. Meyer i Rowan tvrdili su da se formalna struktura mnogih organizacija ne zasniva na načinu na koji su organizovane svakodnevne operacije,

već na racionalizovanim mitovima u institucionalnom okruženju organizacija. Prema Meyeru i Rowanu, organizacije održavaju ove mitove u svojoj formalnoj strukturi, a sve s ciljem stvaranja legitimnosti. To znači da formalna struktura organizacije ne odgovara stvarnim dnevnim aktivnostima. Prema Meyeru i Rowanu, institucionalizovani mitovi koji upravljaju formalnim organizacijskim strukturama utiču na različite organizacije u istom smeru i dovode do homogenizacije između organizacija. Naime, DiMaggio i Powell u svom radu pišu o osnovama i razlozima birokratizacije i racionalizacije u organizacijama, a osnovu za to predstavljaju radovi Maxa Weber-a o društvu kao zatvoreniku u željeznom kavezu racionalizacije (DiMaggio & Powell, 1983, str.147). Željezni kavez postoji i u današnjem društvu, a pokretačke snage više nisu racionalizacija i birokratizacija, već država, profesija i profesionalizacija.

Legitimnost je predstavljala središnji koncept u radovima DiMaggia i Powella, Meyera i Rowana i u neoinstitucionalnoj teoriji Dowling i Pfeffer objašnjavali su legitimitet na sledeći način: „Organizacije nastoje da uspostave podudarnost između društvenih vrednosti povezanih ili impliciranih njihovim aktivnostima i normama prihvatljivog ponašanja u širem društvenom sistemu čiji su deo. Naime, u onoj meri u kojoj su ova dva sistema vrednosti podudarna moguće je govoriti o organizacionom legitimitetu” (Dowling & Pfeffer, 1975, str.122).

Koncept legitimiteta povezan je sa ugledom i statusom, s tom razlikom što organizacije ne osećaju potrebu za poboljšanjem ili povećanjem svog legitimiteta, naime dovoljno je da je legitimitet jednom postignut i da nema problema u legitimitetu organizacije. Organizacije se takođe ne takmiče jedna s drugom za legitimitet. Novi problemi sa legitimitetom i dalje mogu da nastanu, npr. pojava informacije o aktivnostima organizacije koje osporavaju njen legitimitet. Organizacije na istom polju pribegavaju sličnim rešenjima za stvaranje legitimiteta, što doprinosi usklađivanju (Eriksson-Zetterquist, 2009, str.173-174). Izvori legitimiteta uključuju društvo, medije, vlasti, pravna lica, univerzitete i odnose među organizacijama. Izvori mogu da budu vanjski ili interni (Ruef & Scott, 1998, str. 880). Primer onoga što bi se moglo okarakterisati kao legitimirajući institucionalizovani mit je korporativna društvena odgovornost (CSR).

Korporativna društvena odgovornost je društveno i ekološko razmatranje koje kompanije dobrovoljno uključuju u svoje poslovanje, a sve kako bi doprinele održivom razvoju. Naime, prema OECD-u CSR znači između ostalog, da kompanije vode računa o sindikalnim pravima zaposlenih i vode računa o uticaju proizvodnje na životnu sredinu. Uprkos dobrovoljnosti, u današnje vreme veća preduzeća zbog legitimiteta, u manjoj ili većoj meri prisiljena su da rade na društveno odgovornom poslovanju, jer to imaju i druge kompanije iz njihovog područja organizacije. Kompanije koje nemaju korporativnu politiku i programe društveno odgovornog poslovanja nisu legitimne u odnosu na kompanije koje ovo poseduju u svojoj formalnoj strukturi (Deegan, 2002). Za mnoge američke organizacije dobrotvorne akcije predstavljaju važan faktor legitimnosti (Dowling & Pfeffer, 1975).

Istraživanje i razvoj, prema Meyeru i Rowanu, predstavljaju primer aktivnosti koje su istovremeno i institucionalizovane aktivnosti koje stvaraju legitimitet u mnogim organizacijama, te vredan društveni razvoj (Mayer & Rowan, 1977). Važno je naglasiti da se nekada spoljni zahtevi koji stvaraju legitimitet mogu sukobiti sa unutrašnjim potrebama organizacija. Organizacije tada odvajaju strukturu koja stvara legitimitet od svakodnevnih

aktivnosti- one govore jedno, a rade drugo, te se stvara formalna i neformalna struktura (Boxenbaum & Jonsson, 2008, str.78; Eriksson-Zetterquist, 2009, str.108). Formalna struktura može se lako promeniti, ukoliko to zahtevaju zakonodavstvo, norme ili legitimitet, dok neformalna struktura može da predstavlja pravi okvir za organizaciju i koordinaciju svakodnevnih aktivnosti. Takođe, pojedini autori navode da uglavnom postoje još uvek neki oblici „slabe“ veze između formalne i neformalne strukture (Weick, 1976).

4. IZOMORFIZAM

Izomorfizam je koncept koji objašnjava zašto pokušaji organizacija deluju racionalno na neizvesnost, a ograničenja zatim dovode do toga da one postaju sve homogenije u svojoj strukturi i kulturi (DiMaggio & Powell, 1983).

DiMaggio i Powell navode da homogenost između različitih oblika organizacije nastaju kada se uspostavi novo područje delovanja, i kada se nove organizacije pridruže području delovanja, a zatim kreću da oponašaju već postojeće organizacije. Kao primer ove homogenosti može se navesti primer kada organizacije žele da prate inovacije konkurentskih organizacija, a sve s ciljem poboljšavanja vlastitih performansi. Važno je naglasiti da praćenje inovacija drugih organizacija može sa sobom da donese vrednosti i strategije koje je racionalno primenjivati u pojedinačnim slučajevima, ali ne i kada ideje implementira veći broj organizacija. Ova dva autora u svom radu pozivaju se na Schelling-a koji objašnjava da organizacije reaguju na svoje okruženje koje čine i druge organizacije, a koje takođe reguju na okruženje. Samo okruženje sastoji se od organizacija koje reaguju na okruženje u kojem organizacija reaguje (DiMaggio & Walter, 1983).

Dakle, može se reći da je izomorfizam ograničavajući proces koji prisiljava jednu jedinicu u populaciji da imitira druge jedinice koje se suočavaju sa istim uslovima u okruženju. Nadalje, DiMaggio i Powell opisuju paradoks da kada racionalni akteri pokušavaju promeniti svoje organizacije, oni umesto toga postaju sve sličniji drugim organizacijama unutar istog područja delovanja. Oni navode da se to može objasniti sa tri različita izomorfna mehanizma (DiMaggio & Walter, 1983). Dakle, DiMaggio i Powell razvili su teoriju da organizacije koje deluju na istom polju (okruženju) vremenom postaju sve sličnije jedna drugoj, a upravo to se naziva izomorfizam. Takođe, smatralo se da postoje dve vrste izomorfizma, a to su: konkurentski i institucionalni.

DiMaggio i Powell smatraju da konkurentski izomorfizam pripada slobodnom i otvorenom konkurentskom tržištu. S druge strane, institucionalni izomorfizam javlja se tamo gde organizacije prvenstveno moraju da uzimaju u obzir druge organizacije. U tom slučaju ne radi se samo o kupcima i imovini nego i o političkoj moći i legitimnosti, društvenoj i ekonomskoj snazi (DiMaggio & Powell, 1983). Ova dva autora institucionalni izomorfizam podelili su na tri dela, a to su: prinudni izomorfizam, normativni izomorfizam, mimetički izomorfizam. Autor Glenn Morgan veruje da u našem društvu postoji proces institucionalnog izomorfizma koji tera organizacije da u sve većoj meri oponašaju strukture koje postoje u organizacijama na kapitalističkom tržištu. Ovo se zasniva na ideji da sve organizacije mogu da dele istu strukturu, drugim rečima sve organizacije mogu da primenjuju iste vrste tehnika racionalnog mišljenja. Takođe, smatra da su nosioci tog mita prvenstveno akademska

zajednica, posebno oni koji se bave finansijama, ali i menadžmentom i sl. On navodi da je njihova uloga da strukturiraju sve organizacije prema obrascu iz poslovnog sveta (Morgan, 1990, str.121).

Prinudni izomorfizam dolazi od drugih organizacija od kojih se zavisi na terenu, to se odnosi i na formalne i na neformalne pritiske. Pritisak se može manifestovati kao prisila, uverenje ili poziv za učešće u nečemu. Dakle, prisilni izomorfizam nastaje npr. kao rezultat zakona, propisa ili drugih oblika delovanja države ili druge jače organizacije. To mogu biti, npr. strožiji ekološki zahtevi ili novi poreski propisi koji prisiljavaju organizacije na terenu da se promene na sličan način (DiMaggio & Powell, 1983, str.150). Naime, primer globalnog prisilnog izomorfizma je i to kako su organizacije prisiljene da usvoje nove slične prakse zbog COVID-19. Važno je napomenuti da je prisilni izomorfizam često pravni, tehnički ili politički. Svi ovi primeri ustvari opisuju formalne zahteve za promenama organizacija, ali isto tako postoje i neformalni prisilni izomorfizam, jer npr. veće organizacije svojim delovanjem prisiljavaju manje organizacije koje se nalaze u zavisnom položaju da deluju na određeni način kako bi nastavila da rade (DiMaggio & Powell, 1983, str.151).

Mimetički izomorfizam predstavlja postupak preslikavanja i usvajanja praksi i struktura one organizacije za koju druge organizacije smatraju da je uspešnija i legitimnija (Krajnović, 2018, str.137). Važno je naglasiti da neizvesnost takođe predstavlja nešto što može da navede organizaciju na imitaciju. U slučaju kada se organizacija oseća nesigurno u pogledu tehnologije koju primenjuje, njeni ciljevi su nejasni ili postoji ugrađena neizvesnost u organizaciji, upravo u tim situacijama postoji rizik da će se organizacija odlučiti da pronade neku drugu organizaciju koju bi mogla da imitira. Prednost oponašanja ogleđa se u tome što ako organizacija ima problem, npr. sa dvosmislenim ciljevima ovo može da bude brz i jeftin način za rešavanje problema i to tako što će organizacija da posmatra slične organizacije i da vidi na koji način su one rešile problem. Naime, razlikuju se dva razloga zašto organizacija koja ima dvosmislene ciljeve oponaša druge organizacije. Prvi razlog je taj da organizacija više zavisi od pokazivanja svog legitimiteta prema drugim organizacijama. U većini situacija prednost je imati pouzdane i uspostavljene legitimne procese koji su povezani sa organizacijom, upravo na taj način poboljšava se opstanak organizacije. Drugi razlog je taj što u situacijama gde postoje sukobi oko ciljeva organizacije, može da bude lakše da se vrši imitiranje neke druge organizacije nego da se donose odluke o sistemskim analizama jer ih može biti jako teško sastaviti. Veliki deo homogenizacije unutar organizacije dolazi iz činjenice da nema toliko različitih načina izbora. Naime, nove kompanije gledaju kako se stare kompanije grade i kopiraju ih. Velike kompanije veoma često biraju između malog broja konsultantskih kompanija kada trebaju da promene organizaciju, a te konsultantske kuće koriste nekoliko različitih modela, a na osnovu toga se može zaključiti da ukupan raspon modela nije tako veliki (DiMaggio & Powell, 1983, str.151). Važno je naglasiti da organizacija koja je imitirana neretko nije svesna da je neka druga kompanija imitira, ali za drugu stranu ona predstavlja vredan izvor ideja koje mogu da primene na sopstveno poslovanje (Krajnović, 2018).

Normativni izomorfizam nastao je kao rezultat profesionalizacije unutar određenog organizacijskog polja (Tipurić, 2014; Krajnović, 2018). Dva su važna aspekta profesionalizacije koji vode do izomorfizma. Prvi aspekt je zapošljavanje ljudi sa akademskim obrazovanjem. U ovom slučaju dobijaju se i određene norme i vrednosti iz

akademskog sveta, a to između ostalog znači da poseduje sličan način otkrivanja i rešavanja problema. S druge strane, može se dogoditi i da postanu deo mreže sa drugim stručnjacima gde se vrši sastajanje i razgovor i gde se nove ideje dalje šire i dele na organizacije koje predstavljaju. Najčešće profesije u kojima se ovaj izomorfizam širi jeste menadžment i ekonomija (DiMaggio & Powell, 1983).

Važno je napomenuti da se svaki institucionalizovani izomorfni proces može nastaviti uprkos nedostatku dokaza da povećavaju unutrašnju efikasnost organizacije. To se može dogoditi do te mere da se povećava efikasnost, a razlog je taj što se veoma često organizacije nagrađuju jer su slične drugim organizacijama. Sličnosti mogu da olakšaju razmenu sa drugim organizacijama, ali i da privuku zaposlene koji su im potrebni i koje žele, takođe mogu biti prepoznate kao legitimni i ugledni te se samim tim uklapaju u administraciji koja pruža mogućnost pristupu državnoj i privatnoj podršci i ugovorima (DiMaggio & Walter, 1983).

4.1. Mehanizmi izomorfizma

Mehanizmi izomorfizma ne smiju biti povezani sa stvarnim dizajnom izomorfizma koji je konkurentan ili institucionalan (DiMaggio & Powell, 1983; Mayer & Rowan, 1977). Konkurentni izomorfizam zasniva se na činjenici da promena nastaje kao rezultat potrebe za stalnim razvojem. Ovaj oblik izomorfizma je samim tim vrlo čest u organizacijama koje se bave istraživanjem (Macintosh & Quattrone, 2010). S druge strane, organizacije koje traže prospekte zahtevaju mnogo podsticaja i kontrole, s obzirom na to da se njihovo okruženje konstantno menja jer se stalno trude da prošire svoje tržište, ali isto tako one rade i sa inovativnim rešenjima (Macintosh & Quattrone, 2010).

Za institucionalni izomorfizam može se reći da nastoji da stvori legitimno ponašanje. On nastaje kada se nađe snažan legitimitet, između ostalih, u okolnim organizacijama, ali i u političarima i drugim licima koja se nalaze na vlasti. Kada se legitimitet pronade u organizacijama, institucionalni izomorfizam pogađa povezane organizacije unutar iste sfere, a to rezultira njihovim prisiljavanjem da slede to upravljanje koje se smatra najlegitimnijim (Freeman, 1982).

Takođe, važno je naglasiti da je Lounsbury smatrao da slika izomorfizma i institucionalizacije kompanije postaje previše heterogena. On je u svojoj studiji pokazao da homogenost u kompanijama s vremenom postaje sve veća (Lounsbury, 2008). To dokazuje i Jokipii bez obzira na činjenicu da on "napada" promene u organizaciji pomoću stanovišta teorije kontingencije. On veruje da je organizacijama koje su podložne visokom stepenu neizvesnosti potrebna birokratska uprava koja dugoročno dovodi do homogenosti s drugim organizacijama, dok nizak stepen neizvesnosti zahteva manju kontrolu kako bi pozitivno uticalo na ishod (Jokipii, 2009).

Birokratski pristup predstavlja jedno od glavnih oruđa neoinstitucionalne teorije. U velikim organizacijama neophodna je dobra kontrola kako bi bilo moguće dobro pratiti svakodnevni posao. Dobra kontrola i nadzor svakodnevnog posla, može se reći da su relativno nejasni kocepti. Interna percepcija odobrenog rada u organizaciji može se shvatiti

kao prilika da se funkcioniše i živi u skladu sa paradigmama i institucionalizacijama koje postoje.

5. KRITIKA NEOINSTITUCIONALNE TEORIJE

Polazna tačka neoinstitucionalne teorije je da ona može da se prilagođava i pruža prilike za pronalaženje specifičnih uglova prilagođavanja različitim problemima (Meyer & Rowan, 1977). Naime, veliki deo kritika koje su upućene ovoj teoriji „napadaju“ upravo centralne koncepte koje su Meyer i Rowan posebno istakli u ranim institucionalnim istraživanjima. Jedna od možda najinteresantnijih polaznih tačaka u kritici neoinstitucionalne teorije je ta da teorija nastoji da u velikoj meri pojednostavi veoma složene koncepte (Lounsbury, 2008).

Pored ovoga kritike su upućene i činjenici da izmorfizam i institucionalni pritisak vode do sličnih organizacija unutar iste organizacione sfere. Važno je naglasiti da organizacije mogu da reaguju različito na osnovu institucionalnog pritiska koji se vrši u organizaciji i to kao rezultat načina na koji društvena struktura tumači i reaguje na štampu (Scott, 2008). Ovo daje naznake da institucionalna teorija generiše heterogenost, a ne homogenost unutar organizacije. Dakle, kritika koja je upućena neoinstitucionalnoj teoriji je da ona ne vidi organizacije kao subjekte, koji su vođeni motivima i interesima. Osim toga, nema prostora za objašnjenje sukoba između različitih interesnih grupa. Institucije se posmatraju na makro nivou, koje zatim oponašaju drugi mikroentiteti, a kritičari se pitaju da li organizacije imaju ikakav značaj ili ih spoljni svet kontroliše na mehanički način (Tengblad, 2006, str.10)?

Da bi se razumeo način na koji se institucije šire, potrebno je proučiti pojedinačne organizacije i izbeći pretpostavku da se institucije uzimaju „zdravo za gotovo“ od strane učesnika. Neoinstitucionalizam se zasniva na institucijama koje su izgrađene od strane okruženja. Društveno okruženje može da konstruiše kontradiktorna institucionalna pravila koja zapravo mogu da dovedu do sukoba između različitih interesnih grupa. Važno je naglasiti da ranija istraživanja pokazuju da je legitimitet u nekim slučajevima važniji od tehničke efikasnosti kako bi se objasnio uspeh organizacije (Tengblad, 2006).

6. SKANDINAVSKA INSTITUCIONALNA TEORIJA

Skandinavska institucionalna teorija zasniva se na ideji da se organizacije najbolje opisuju kao kombinacija stabilnosti i promena, odnosno da oba koncepta predstavljaju smernice za organizaciju (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015).

Teorija proučava promene procesa u organizacijama, na koji način dolazi do formiranja identiteta, uspostavljanja pravila i njihovih kršenja, te kako popularne ideje o promenama postepeno gube status i nestaju iz organizacije (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015, str.301). Ova teorija, nastoji da pruži i odgovor na pitanje zašto uvođenje promena može da bude problematično za organizacije (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015, str.304)? Ono što može da izazove probleme u procesu promena u organizaciji svakako je to kada su postojeće rutine

dobro uspostavljene i jake, to može da dovede do toga da odluka o reformi ne mora uvek da rezultira promenama. Da bi proces promene bio uspešan potrebno je da svi u organizaciji aktivno učestvuju, a to se posebno odnosi na one koji su obuhvaćeni promenama. S obzirom da je potrebno izvršiti promene koje se tiču ponašanja ljudi, organizacione šeme i ključnih simbola, takve promene može biti jako teško sprovesti.

Skandinavski institucionalizam isto tako ukazuje na probleme koje se tiču stvaranja stabilnosti, promene se događaju ne samo kroz dobro promišljene odluke i reformski rad, nego i kada se sama organizacija prilagodi svom okruženju. Kao primer mogu se navesti tehnički ili politički uslovi i različiti trendovi koji utiču na okruženje u kome se nalazi organizacija, a zatim utiču i direktno na organizaciju i na taj način otežavaju stvaranje stabilnosti (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015, str.305). Važno je naglasiti da teorija govori o ponavljanju procesa promena, a razlozi za ponavljanje mogu da budu, npr. da su prethodni pokušaji promene bili bezuspešni ili da organizaciju karakteriše „zaborav“. Zaborav se javlja npr. u slučaju kada se javljaju velike fluktuacije osoblja ili promene menadžmenta. Važno je naglasiti da je uglavnom potrebno promeniti slabe tačke organizacije, i da postoji mogućnost da se na njih stavi veliki fokus, a to zauzvrat može da dovede do pojave negativnih efekata za kompaniju.

Takođe, ova teorija se bavi i konceptom prevođenja, a koji ustvari opisuje fenomen kako ideje „putuju“ između organizacija, vraćaju se, menjaju i pretvaraju u lokalno okruženje (Joerges-Czarniawska & Sevon, 1996). Razlog za promenu organizacija može da se zasniva na oponašanju drugih organizacija gde su njihovi rezultati potrebni i poželjni (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015). Takođe, imitacijom organizacija može da izbegne greške, ali i da uštedi na resursima. Uobičajeno je da kompanije žele one objekte koje imaju njihovi suparnici, a za koje se pokazalo da su uspešni i da daju dobre rezultate (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015, str.306). Bez obzira na to što organizacije oponašaju jedna drugu, važno je naglasiti da rezultati nisu isti. Naime, tokom ovog procesa ideje se menjaju kako bi se prilagodile okruženju i njegovim ograničenjima. Zbog toga se organizacije mogu doživljavati kao jedinstvene i samim tim one će se ponašati drugačije u odnosu na svoje prethodnike.

Ovaj proces može se podeliti u četiri grupe, a to su: isključenje, pakovanje, raspakivanje i ponovno rođenje (Fridh & Vernby, 2015, str.11).

Prva faza bavi se odvajanjem ideje od njenog sadašnjeg okruženja, što ustvari i predstavlja preduslov za nastavak „putovanja“ ideje, takođe različiti su aspekti, poput naziva i praktične implementacije, odvojeni jedan od drugog i od izvorne organizacije.

Sledeća faza usmerena je na rekonstrukciju različitih aspekata u objekte, i na taj način se vrši njihova materijalizacija u npr. standardizovani model koji je spreman za upotrebu u drugim organizacijama. Međutim, ova faza može da znači i slab kohezivni koncept, gde dolazi do povećanja mogućnosti da organizacija koja je primalac može da vrši izmene i da ideju prilagođava vlastitim potrebama.

Treća faza opisuje tok događaja kada ideja dođe u novu organizaciju, te ju je potrebno primeniti i prilagoditi toj organizaciji. I konačno kada je ideja uspostavljena i prevedena od strane primaoca, ona se ponovo može odvojiti i na taj način može se „ponovo roditi“ kao ideja, a samim tim proces „putovanja“ ideje moguće je ponovo započeti.

Važno je napomenuti da u institucionalnoj teoriji se izdvaja i pojam deinstitucionalizacije. Ovaj pojam objašnjava šta se događa kada trendovi i određeni oblici

organizacije izgube svoj status i organizacije se toga pokušavaju rešiti (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015, str.307). Nakon određenog vremena trend postaje previše rasprostranjen i organizacije koje ga koriste više se ne vide kao posebne i jedinstvene, samim tim one odlučuju da traže nove alternativne metode koje će primenjivati (Eriksson-Zetterquist i sar., 2015, str.307-308).

Za institucionalnu teoriju, tačnije za njenu objašnjenost, može se tvrditi da je ograničena i da je bolje ne pokušavati proširiti ovu teoriju, već umesto toga trebalo bi shvatiti njena ograničenja i nadopuniti ih drugim teorijama (Arhne, 2009, str.3). Za skandinavsku institucionalnu teoriju može se reći da ima poteškoće što se više približava organizacionoj praksi, i ona je manje prikladna za analizu situacija koje su zasnovane na interakciji u direktnom obliku, odnosno teorija ne pruža značajne smernice za razumevanje kako institucije nastaju.

6.1. Trend i deinstitutionalizacija

Poslednji deo procesa prevođenja jeste deinstitutionalizacija. Ovaj proces događa se kada norme postepeno gube svoj status, a kao krajnji rezultat dolazi do njihovog nestanka iz organizacije (Rövik, 1996). S druge strane, pojedini autori veruju da je trend legitiman model za određeni period i da se na taj način može postići uspešna organizacija (Eriksson-Zetterquist, 2009).

Naime, sve to se opisuje činjenicom da kada više ljudi usvoji ovaj trend i svoje postupke uskladi sa njim, može se reći da su onda na putu da postanu institucije. Međutim, na kraju trend više ne predstavlja organizaciju posebnom jer je upravo taj trend postao previše raširen (Rövik, 1996). Ono što se događa u toj situaciji je da organizacija skuplja hrabrost kada želi da bude jedinstvena i umesto toga počinje da traži novi trend, tada se može reći da se dogodila deinstitutionalizacija. Rövik veruje da trend kao što stvara sam sebe, isto tako i sam sebe „ubija“ (Rövik, 1996). Međutim, trend može u određenim prilikama da opstane i da postane institucija, umesto da organizacija vidi trend kao konačno rešenje i na taj način se odupire novim trendovima (Czarniawska & Jorges, 1996).

S druge strane, Rövik organizacijske planove posmatra kao zrele i zaključuje da je većina njih po svom sadržaju dosta slična, ali su opisani na drugačiji način i zbog toga deluju kao nova vest. Dakle, ideja koja u ranijem periodu nije funkcionisala, može se ponovo uzeti i da taj put uspe jer se bolje uklapa u novo vreme i kontekst (Rövik, 2000). Problemi koji su nastali, a vezani su za ove procese prema Rövik-u nastali su kada se oni uvode delimično i kada se uvode kao simbolički čin, samo radi vidljivosti. U tom slučaju planovi organizacije ne ispunjavaju nade u efikasnost, ekspeditivnost i modernost kojima su se organizacije nadale. Bez obzira na probleme, ovaj autor smatra da su organizacioni planovi neophodni jer se stalno pojavljuju nove promene i problemi u organizacijama (Rövik, 2000).

Na samu instituciju kao formalnu organizaciju ne utiču trendovi, ali to čini sadržaj različitih faktora koji će dovesti do poboljšanja u organizaciji (Eriksson-Zetterquist, 2009). Važno je naglasiti i to da je Rövik, kasnije u svojim istraživanjima koristio „studije prevođenja“ kako bi protumačio na koji način funkcioniše prevođenje ideja i trendova. Naime, on tvrdi da problemi koji se javljaju mogu biti u tome kako se shvata i koliko

kontekst i situacija mogu biti sveobuhvatni, ideološki dobri i dobro predstavljeni u drugom kontekstu i situaciji. Takođe, tu su i problemi koji se odnose na način na koji se ideje trebaju shvatati i raditi u novom kontekstu. Rövik veruje da je to slično problemima koji se javljaju prilikom prevođenja jezika i da u tome veliku ulogu ima i sam prevodilac. Naime, očigledno da to utiče na slobodu koju prevodilac ima pri dodavanju, brisanju i uređivanju ideje (Rövik, 2008).

Zaključak koji se može izvesti jeste da postoje dobri i loši prevodioci i prevodi, samim tim to ima veliki uticaj na to kako će se ideje i trendovi primenjivati i funkcionisati.

7. POREĐENJE RAZLIČITIH ORIJENTACIJA INSTITUCIONALNE TEORIJE U OKVIRU ORGANIZACIONE TEORIJE

Institucionalnom teorijom važnost društva je uvedena u organizacionu teoriju (Mayer & Rowan, 1977). Jedno od objašnjenja za to je šta se dogodilo upravo u tom trenutku, a to je da su društvene, ekonomske i političke institucije postajale sve veće i važnije u savremenom društvu. S institucionalne perspektive, postaje jasno da su političke strukture povezane i da se nalaze pod uticajem drugih delova društva (March & Olsen, 1989).

U tabeli koja sledi prikazane su razlike između rane, nove institucionalne i skandinavske orijentacije. Takođe, važno je naglasiti da nakon 1996. godine skandinavski institucionalizam i sociologija prevođenja upotrebljavani su u brojnim studijama. Jedan od primera jeste i širenje standarda. Standardi koji se šire su, npr. oni koje su predstavile organizacije kao što su Svetska fondacija za prirodu (eng. World Wide Fund for Nature), Međunarodna fudbalska asocijacija (franc. Federation Internationale de Football Association) i Međunarodna organizacija rada (eng. International Labour Organisation). Ovi standardi opisuju kako se organizacija treba odvijati, koje politike treba koristiti, koje usluge treba koristiti i na koji način i kako treba dizajnirati proizvode. Iako se ovi standardi opisuju kao dobrovoljni, oni postaju deo ideja i modela koji „putuju“ svetom, dok im je okolina organizacije autoritet. Samim tim njih slede mnogi i na taj način doprinose homogenizaciji među organizacijama na terenu (Brunsson & Jacobsson, 2000).

Tabela 1. Razlike između rane, nove institucionalne i skandinavske orijentacije

	Rani institucionalizam	Nova institucionalna teorija	Skandinavski institucionalizam
Organizacija	Posmatrano u celini. Jedinstvenost. Prilagođava se zahtevima članova i okruženja.	Na organizacije se gleda kao na slabo povezane organizacione procese.	Na organizacije se gleda kao na slabo povezane organizacione procese. Organizacije su njihov rezultat, a ne uzrok, koji vode poreklo iz onoga što predstavlja problem za društvo.
Konflikt	Dolazi do sukoba	Ne fokusira se na	Smatra da su konflikti

	između grupa, organizacija se prilagođava različitim zahtevima u unutrašnjem i spoljnom okruženju.	pitanje.	neizbežan deo organizacije, ali ističe da organizacije razvijaju različite formalne strukture za rešavanje sukoba (npr. Pioniri ravnopravnosti), a one su slabo povezane sa aktivnostima koje se inače obavljaju u organizaciji.
Okruženje	Razne lokalne organizacije.	Organizaciona polja, npr. industrije, profesije i sl.	Translokali do globalnih polja organizacije.
Institucionalizacija	Spor proces koji se odvija unutar organizacije. Organizacija se menja na vlastiti način i postaje jedinstvena.	Dešava se nad organizacijom. Čitava organizacija prolazi kroz razne oblike institucionalizacije. Na ovom polju organizacija postaje homogenija i u isto vreme stabilnija.	Ideje se kreću unaokolo, a one koje postanu moderne biće pretočene u praksu, stabilizovane i imaće normativna objašnjenja. Na taj način one se postepeno uzimaju "zdravo za gotovo". Sa postavljanjem pitanja, moguće je da dođe i do deinstitutionalizacije.
Institucionalno delovanje	Dolazi iz normi, vrednosti i stavova.	Dolazi iz propisa, pravila i klasifikacijskih šema koje se uzimaju "zdravo za gotovo" koje su manje-više svesni.	Dolazi iz imitacije u društvenom svetu. Ono što utiče na akcije su interesi, resursi, identiteti i mogućnosti. One nisu stabilne niti su date.
Organizaciona dinamika	S obzirom da je organizacija deo lokalnog okruženja, gde se na različite načine prilagođava lokalnim odnosima, promene postaju sastavni deo "slike".	Institucionalno okruženje doprinosi stabilnosti uprkos svim pokušajima promene.	Naglašava i promenu i stabilnost, ali i homogenost i heterogenost.

Izvor: (Eriksson- Zetterquist, i sar., 2006, str. 309)

ZAKLJUČAK

U radu su opisani smerovi ranog, novog i skandinavskog institucionalizma u organizacionoj teoriji. Rani institucionalizam kontradiktoran je u tome da se organizacije ponašaju na osnovu racionalnih izbora i umesto toga tvrde da se one zasnivaju na onome što je prikladno. Kao što su mnogi kritičari istakli rana institucionalna teorija nije uzimala u obzir pitanje promena. To je razumljivo jer je fokus rane institucionalne teorije zavisio od kontradiktornosti tradicionalne organizacione teorije koja je pretpostavljala da je promena organizaciona norma. Institucionalisti su tvrdili da je norma stabilnost, a ne promena.

S pojavom novog institucionalizma procesi institucionalizacije su fokusirani. Institucionalno okruženje koje se može definisati kao polje organizacije, doprinosi stabilnosti, a organizacije na terenu postaju sve sličnije. Takođe, pokazuje kako su formalna i neformalna struktura unutar organizacije delimično odvojene (labavo povezane) jedna sa drugom. Ovaj fokus u današnje vreme se usmerava na pitanja institucionalne logike i institucionalnog preduzetništva.

S druge strane, u skandinavskom institucionalizmu tvrdi se da i promene i stabilnost postoje istovremeno s organizacionim normama. Jedna od kritika upućena institucionalnoj teoriji jeste ta da ona ne gleda kako organizacija utiče na svoje okruženje. Ona definiše, stvara i oblikuje svoju okolinu i obrnuto.

LITERATURA

1. Arhne, G. (2009). *Nordiske Organisasjonsstudier*. Nr. 3. Stockholm: Fagbokforlaget.
2. Bolman, L., & Deal, T. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. . Lund: Studentlitteratur AB.
3. Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2008). Isomorphism, Diffusion and Decoupling. U R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, & R. Meyer, *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (str. 78-98). London: SAGE Publications.
4. Brunsson, N., & Jacobsson, B. (2000). *A world of standards*. Oxford: Oxford University Press.
5. Czarniawska, B., & Jorges, B. (1996). Travel of Ideas. U B. Czarniawska, & G. Sevón, *Translating organizational Change* (str. 13-36). Berlin: Walter de Gruyter.
6. Deegan, C. (2002). The legitimising effect of social and environmental disclosures - a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 15 (3), 282-311.
7. DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

8. DiMaggio, P., & Walter, P. (1983). The Iron Vage Revisted: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organisational Fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160.
9. Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *Pacific Sociological Review*, 18(1), 122-136.
10. Eriksson- Zetterquist, U., Kalling, T., & Styhre, A. (2006). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber.
11. Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori-ideer, moden, förändring*. Malmö: Liber AB.
12. Eriksson-Zetterquist, U., Kallinga, T., & Styhre, A. (2015). *Organisation och organisering, 4th ed*. Stockholm: Libert.
13. Freeman, J. (1982). Organizational life cycles and natural selection processes. *Research in organizational behavior*, vol. 5, 1-32.
14. Fridh, H., & Vernby, F. (2015). *Social Hänsyn – En studie om hur socialpolitiska mål översätts till sociala krav i offentlig handling, (Kandidat uppsats)*. Göteborg: Göteborguniversitet, Förvaltningsskolan.
15. Joerges-Czarniawska, B., & Sevon, G. (1996). *Translating organizational change*. Berlin: New York: Walter de Gruyter.
16. Jokipii, A. (2009, March 8). Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency theory based analysis. *Springer Science, Business Media LLC*.
17. Krajnović, A. (2018). Institucionalna teorija i izomorfizam: razvoj i doprinos u menadžerskim znanostima. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zgrebu*, 16 (1), 129-140.
18. Lounsbury, M. (2008). Institutional rationality and practice variation: New directions in the institutional analysis of practice. *Accounting, Organizations and Society*, vol.33, 349-361.
19. Lounsbury, M. (2008). Institutional rationality and practice variation: New directions in the institutional analysis of practice. *Accounting, Organizations and Society*, vol.33, 349-361.
20. Macintosh, N., & Quattrone, P. (2010). *Management control and account systems: An organizational and Sociological Approach*. Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons.
21. March, J., & Olsen, P. (1989). *Rediscovering Institutions*. New York: Free Press.
22. March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. Oxford: Blackwell.
23. Mayer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalised Organisations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*, 340-363.
24. Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology vol. 83, no 2,* 340-363.
25. Morgan, G. (1990). *Organizations in society*. London: PALGRAVE MACMILLAN.
26. Perrow, C. (1986). Economic Theories of Organization. *Theory and Society*, 15, 11-45.

27. Røvik, K. (1996). Deinstitutionalization and Logic of Fashion. U B. Czarniawska, & G. Sevon, *Translating Organizational Change* (str. 139-170). Berlin: Walter de Gruyter.
28. Røvik, K. (2000). *Moderna organisationer*. Malmö: Liber.
29. Røvik, K. (2008). *Managementsamhället. Trender och idéer på 2000-talet*. Malmö: Liber.
30. Ruef, M., & Richard Scott, W. (1998). A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments. *Administrative Science Quarterly* 43(4), 877-904.
31. Scott, R. (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests, 3rd ed.* Los Angeles, CA.: Sage Publications.
32. Simon, H. (1957). *Models of man*. New York: Wiley.
33. Strannegård, L., & Eriksson-Zeterquist, U. (2011). *Organisering*. Malmö: Liber Ab.
34. Tengblad, S. (2006). *Aktörer och institutionell teori*. Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborg Universitet, Gothenburg Research Institute.
35. Tipurić, D. (2014). *Iluzija strategije*. Zagreb: Sinergija.
36. Weick, E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly* 21(1), 1-19.