

# **ORGANIZAÇÃO COMO ATOR SOCIAL: uma SLR sobre diferentes enfoques nos estudos organizacionais**

## **1 INTRODUÇÃO**

Muito se tem discutido sobre as organizações pelos pesquisadores sem que, no entanto, o conceito de organização e o que a diferencia dos demais entes sociais seja abordado. Como defendido por King, Felin e Whetten (2010), as organizações se constituem como atores sociais, por possuírem determinadas características que as distinguem e que trazem consigo a possibilidade de influenciarem a realidade em que se inserem. Este trabalho possui como ponto de partida as três perspectivas que se destacam por teorizar a própria unidade de análise dos estudos organizacionais, quais sejam, os economistas organizacionais, os pesquisadores orientados a processos e a teoria institucional. Em seguida, apresenta uma metateoria sobre a organização enquanto ator social (King et al, 2010) e realiza uma Revisão Sistemática da Literatura nas bases Scopus e Web of Science seguindo a metodologia PRISMA (2020) buscando verificar que tipos de estudo a utilizam para analisar as organizações, bem como a evolução e viabilidade desta perspectiva teórica, para que as organizações possam ser instrumentos de promoção da paz, justiça e serem instituições eficazes.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

As organizações podem ser entendidas a partir de diferentes perspectivas. Como apontado por King, Felin e Whetten (2010), três principais perspectivas destacam-se por teorizar a própria unidade de análise dos estudos organizacionais, apresentadas a seguir.

Para os economistas organizacionais, a organização é uma agregação de transações individuais, e é “propriamente vista como um ‘nexo’ de contratos” (Demsetz, 1988, p. 154). Seu interesse de pesquisa é de explicar a persistência de certos tipos de contratos que são encontrados nestenexo, a variação observada em outros tipos de contratos, e o escopo vertical e horizontal das atividades abrangidas por esses contratos. Para estes pesquisadores, ligados à teoria da firma, a organização é vista como um “conjunto de contratos entre fatores de produção, com cada fator motivado por seu próprio interesse” (Fama, 1980, p. 289).

Para os pesquisadores orientados a processos, a organização existe a partir da experiência intersubjetiva e compartilhada por indivíduos em interação (Weick, 1998). Nessa perspectiva, falar da organização como algo diferente de um conjunto de indivíduos interagindo é o equivalente a usar metáforas para descrever interações sociais, ou seja, quando se diz que a organização age é o mesmo que dizer que algum indivíduo agindo em uma função organizacional. (King et al., 2010).

Na perspectiva dos pesquisadores da teoria institucional e ecologia populacional, o foco está concentrado nos vários impulsores de nível populacional e ambiental das organizações. Lawrence e Lorsch (1967, p. 3) definem organização como “um sistema de comportamentos inter-relacionados de pessoas que realizam uma tarefa que foi diferenciada em vários subsistemas distintos, cada subsistema executando uma parte da tarefa e os esforços de cada um sendo integrados para atingir o desempenho eficaz do sistema”. Em geral, essas perspectivas tratam a organização como uma instanciação do ambiente no qual ela está inserida e, ao conceituar a organização como um reflexo de seu ambiente mais amplo, minimizam e, por vezes, rejeitam a agência e a intencionalidade, fundada em uma teoria alternativa da ação individual, que enfatiza a natureza irrevogável, rotineira e tida como certa da maioria dos comportamentos humanos (Powell, 1991).

Por outro lado, King et al. (2010) defendem que as organizações, constituídas como atores sociais, podem exercer influências sobre indivíduos, moldar comunidades, e transformar

seus ambientes. Neste sentido, as organizações são entendidas como mecanismos genuínos para mudança social, e fazem mais do que apenas ocupar um papel específico na sociedade e são mais do que conjuntos de indivíduos ou instâncias de seus ambientes.

Nesta perspectiva, as organizações são vistas como semelhantes a outros atores da sociedade, tais como os indivíduos e o Estado e, por serem atores, as organizações são fundamentalmente diferentes de outras formas sociais, como mercados ou comunidades. A organização, portanto, é entendida como um tipo particular de ator social, capaz de se comportar de maneira proposital e intencional e difere, significativamente, de outras perspectivas que veem a organização como estruturalmente única, mas ainda enraizada no mercado ou em comunidades de organização (King et al., 2010).

As suposições teóricas que fundamentam o conceito de ator organizacional são a atribuição externa e a intencionalidade (King et al., 2010). Em primeiro lugar, a suposição de atribuição externa é que as organizações devem ser consideradas como capazes de agir por outros intervenientes, especialmente seus stakeholders, pelos seus principais públicos e intervenientes. A atribuição externa é baseada e delimitada pela soberania e pela responsabilidade da organização e os stakeholders, por sua vez, monitoram essa autoridade e regulam as expectativas associadas a essa autoridade. A soberania refere-se aos direitos da organização de controlar quem são seus membros e quais ações seus membros tomam, circunscrito nos limites de autoridade concedidos por partes interessadas externas importantes. A soberania, deste modo, permite organizações a agir sem o consentimento de seus membros, mesmo em casos nos quais suas ações podem ser prejudiciais a estes, desde que atuem dentro dos limites percebidos de sua autoridade. Uma vez constituída, a soberania também permite que a organização atue em seu ambiente, engajando-se em negociações com outros atores e com o estado.

De uma perspectiva de ator organizacional, a organização exerce poder ao controlar o comportamento por meio de sanções, recompensas e regras, além de admitir e dispensar deliberadamente membros da organização (King et al., 2010). Isto posto, os papéis de uma organização são vistos como prescritores do comportamento individual na medida em que o indivíduo age dentro do domínio da atividade organizacional sendo, cada membro organizacional, até certo ponto, uma extensão e representante do ator organizacional.

Em relação à responsabilidade da organização, as organizações podem ser consideradas atores responsáveis se puderem agir de forma semiautônoma a partir das preferências de seus membros: ações de membros organizacionais são conduzidas não por suas preferências, mas pelos papéis dos membros como agentes da organização (King et al., 2010). Nesta perspectiva, a responsabilidade emana da habilidade de organizações de direcionar membros e influenciá-los a se comportar de maneiras que eles não fariam em circunstâncias normais. O contraponto da responsabilidade social, por seu turno, é a agência. Ou seja, “responsabilizar uma entidade social pelas consequências de suas ações implica uma crença generalizada de que a entidade tem capacidades de agência — isto é, tem capacidade de auto governança” (King et al., 2010, p. 294).

Outra suposição teórica de King et al. (2010) da organização como ator social é a de que os atores são entendidos como capazes de deliberação, ação direcionada a objetivos e autorreflexão. Deste modo, conclui-se que possuem intencionalidade. Neste sentido, a ação é percebida como derivada de uma visão reflexiva e subjetivo que orienta escolhas e direciona o comportamento dos agentes-membros da organização e, sem essa autorreflexão e senso de direção interna, a ação organizacional não poderia ser atribuída a nenhuma fonte além dos indivíduos que constituem a organização ou do ambiente no qual a organização está inserida.

Como apontado por King et al. (2010), ao se colocarem na auto visão da organização, os agentes-membros podem deliberar, tomar decisões e realizar ações que não são completamente motivadas por seus próprios interesses individuais. Em vez disso, a auto visão

da organização ocupa a mentalidade do agente-membro e permite que ele aja como se a organização estivesse desejando que a ação fosse assim. Deste modo, a interpretação de um agente-membro do ponto de vista do ator organizacional como real, por sua vez, fornece a base para a tomada de decisão organizacional e auto governança.

Como apontado por Haslam et al. (2017), embora essa visão da organização como um ator social possa ser identificada no trabalho inicial de pesquisadores como Selznick, o relato teórico mais elaborado desta perspectiva foi apresentado por King et al. (2010). Deste modo, com o objetivo de compreender a evolução e viabilidade desta perspectiva teórica, as diferentes áreas e estudos nas quais foi utilizada, foi realizada uma Revisão Sistemática da Literatura, como descrito a seguir.

### 3 METODOLOGIA

Uma busca na literatura realizada entre setembro de 2024 nas bases Scopus e Web Of Science, de artigos e revisões em inglês que citassem King et al. (2010), resultou 198 e 242 publicações, respectivamente. A leitura inicial dos títulos, resumos e palavras-chave apontou uma alternância entre “*social actor*” e “*actorhood*”, que serviu de base para utilização da pesquisa utilizando a ferramenta “*Search within results*” com estes dois termos resultou em 25 artigos, excluindo-se as duplicatas. O objetivo foi o de verificar e entender em quais tipos de pesquisas vinha sendo empregado o conceito de ator social proposto na metateoria de King et al. (2010).

Revisões sistemáticas de literatura, ou SLR (*Systematic Literature Review*), são comumente utilizadas como etapa inicial para se assegurar que há necessidade de pesquisas adicionais em determinada área de pesquisa. Para ser aceita no meio acadêmico, uma revisão de literatura deve seguir alguns princípios que permitam a outros pesquisadores a verificação dos passos e a compreensão sobre a adequabilidade dos resultados. Ao realizar uma SLR é importante estar baseado em algum *framework*, como os oito princípios apontados por Thorpe et al (2005): i) transparência - critérios de seleção e exclusão, permitindo testar e repetir a pesquisa; ii) clareza – “trilha de auditoria”, como chegou a uma lista final, passo a passo; iii) foco - relação entre a questão de pesquisa e as evidências; iv) integração das comunidades de pesquisa e especialistas; v) igualdade - evitar viés do revisor; vi) acessibilidade – disponibilizar para acadêmicos e especialistas, em bancos de dados pesquisáveis; vii) abrangência – strings e protocolos de pesquisas em bancos de dados eletrônicos e viii) síntese – comparar, contrastar e vincular as pesquisas. Este estudo busca se utilizar do diagrama dos Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-análises (PRISMA) de 2020 (Page, 2022).

Considerando isso, esse estudo foi orientado em algumas etapas, sendo elas: a elaboração da pergunta orientadora para a estratégia nas buscas de dados; em seguida uma busca em bases de dados selecionadas; após isso, serão apontados os critérios de inclusão e exclusão; será verificado, em seguida, a qualidade das produções elegíveis, com a análise das produções inclusas. O levantamento dos dados ocorreu entre setembro e novembro de 2024, de acordo com as etapas descritas nesse estudo.

#### 1ª Etapa: A Pergunta Orientadora

As perguntas que orientaram a busca nas bases científicas foram: “Quais estudos da área organizacional utilizam a metateoria de King et al (2010)?” e “nos artigos que utilizam esta abordagem foi utilizada, quais foram os estudos e/ou perspectivas e/ou contribuições que sua utilização propiciou?”

#### 2ª Etapa: As bases de dados investigadas

As bases de dados consultadas no levantamento dos estudos foram: em primeiro lugar, Web of Science (WoS) - Coleção Principal (Clarivate Analytics), seguido da SCOPUS (Elsevier) e SciELO Citation Index (Web of Science), através do acesso CAFE (Comunidade Acadêmica Federada) disponibilizado pelo Portal de Periódicos Capes Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/Ministério da Educação e Cultura).

### 3ª Etapa: Os critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos somente os trabalhos que tivessem as seguintes características:

- Tipo: somente artigos/revisões, pois consideramos que tanto livros, capítulos de livros entre outros formatos de texto não passam, necessariamente, por rigoroso processo de avaliação por pares.

- Área: Business, Management and Accounting, visto que são as áreas de interesse que tratam das organizações;

Não foi utilizado filtro de tempo, visto que se trata de revisão sistemática da literatura que busca compreender os estudos que relacionem dignidade, cliente e consumidor desde o surgimento na literatura. Após isso, os resultados foram refinados e os artigos que não se enquadravam foram excluídos. Por fim, os resultados foram exportados em arquivos com a extensão “.bib”, com todas as informações disponíveis.

### 4ª Etapa: Verificação da qualidade de produção elegíveis

Foram excluídos, primeiramente, os artigos cujo título claramente indicava que não tratassem do tema pesquisado. Em seguida, em decorrência da quantidade de artigos obtidos não ser muito grande, foram lidos os resumos dos artigos para verificar se tratava realmente dos termos pesquisados. Após a utilização do Biblioshiny, foi realizado download dos artigos selecionados. O passo seguinte foi a leitura dos textos, e como critério de elegibilidade, a exclusão dos artigos que tivessem uma ou mais das seguintes características:

- não fizessem menção a definição de organização como ator social (ou termo correlato) segundo King et al. (2010) e utilizassem o termo “ator social” somente como sinônimo de outra palavra, mas não com menção à organização;

### 5ª Etapa: Análise das produções inclusas

Foi realizado, por meio do Microsoft Excel - Microsoft Office 365®, uma sintetização das principais informações dos artigos selecionados (inclusos) em uma planilha, nas qual os artigos foram catalogados e, posteriormente foi realizada a leitura na íntegra.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os artigos selecionados nessa revisão sistemática da literatura apresentaram, de forma geral, pesquisas relacionadas a diferentes teorias e abordagens. Foram encontrados estudos que tratavam dos temas identidade organizacional, marketing, comunicação organizacional, organizações fluidas e parciais, sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, além de estudos que buscam desenvolver a Teoria Institucional. O Quadro 1 apresenta os principais resultados a partir das publicações analisadas.

Quadro 1 – Resultados a partir das publicações analisadas

<b>Campo de estudo</b>	<b>Características</b>	<b>Referências</b>
Identidade Organizacional	Examina metateorias e pilares (estável vs. dinâmico) da identidade organizacional usando o construcionismo social e a teoria do ator social. Analisa como empresas se retratam e como livros didáticos legitimam o papel social das organizações.	Haslam et al. (2017), Gioia et al. (2013), Waeraas (2018), Bromley e Sharkey (2017), Choi et al. (2021).

Organizações Fluidas	Estuda como coletivos com associação pouco clara (ex: Anonymous) se organizam. Investiga a dinâmica da "organização sem ser organizada" através de fluxos de comunicação e como a atuação é mantida como um processo contínuo.	Dobusch e Schoeneborn (2015), Smith (2023, 2024), Hussenot (2021). Continua...
Marketing	Utiliza a perspectiva de ator social para analisar marketing B2B com IA e como a percepção externa e as atribuições da mídia influenciam as organizações, especialmente em relação a paradoxos ambientais.	Zhan et al. (2024), Whetten & Mackey (2002), Halgin et al. (2018).
Organizacionalidade e Meta-organizações	Discute como grupos podem escolher seu grau de "organizacionalidade" e como plataformas digitais apoiam a ação coletiva. Aborda a atuação como uma capacidade atribuída por outros e o conceito de hiperorganizações.	Lupova et al. (2021), Laaksonen et al. (2022), Grothe-Hammer (2019), Garaudel (2020), Bromley e Mayer (2021).
Responsabilidade Social Corporativa e Sustentabilidade	Estrutura a responsabilidade social para organizações (com e sem fins lucrativos) a partir da premissa do ator social. Examina os fatores por trás das ações de sustentabilidade das PMEs, vendo-as como atores moldados por valores e ambiente social.	Pope et al. (2018), Bos e Brown (2014), Westman et al. (2019).
Institucionalismo	Debate o termo "ator social" na teoria institucional, dissocia a agência dos indivíduos e analisa a transformação de universidades em organizações 'completas'. Combina diferentes teorias para re-teorizar o ator estratégico.	Hwang e Colyvas (2020), Abdelnour et al. (2017), Bloch (2021), Zapp et al. (2021), Elbasha e Avetisyan (2018), Samiolo (2017), Knight (2022).

Fonte: autores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado da Revisão Sistemática de Literatura corrobora a plausibilidade da perspectiva da organização enquanto ator social, seguindo a abordagem defendida por King et al. (2010), isto é, que as organizações, constituídas como atores sociais, podem exercer influências sobre indivíduos, moldar comunidades, e transformar seus ambientes. Ou seja, para diferentes abordagens, compreender que as organizações podem ser vistas como mecanismos genuínos para mudança social, e que vão além de apenas ocupar um papel específico na sociedade e são entendidos como mais do que conjuntos de indivíduos ou instâncias de seus ambientes.

Além disso, a utilização da organização como ator social em temas contemporâneos como o das organizações fluidas, como coletivos e fluxos comunicação, bem como o das meta-organizações, representa a atualidade e a perenidade desta abordagem, que possui características distintivas para pesquisa no campo organizacional. Do mesmo modo, ser utilizada em teorias tradicionais como o institucionalismo e neoinstitucionalismo, em suas tentativas de re-teorizar a organização reforça sua importância e utilidade nos estudos organizacionais, para que as organizações possam ser instrumentos de promoção da paz, justiça e serem instituições eficazes no desenvolvimento e promoção da sustentabilidade.

## 6 REFERÊNCIAS

- Abdelnour, S., Hasselbladh, H., & Kallinikos, J. (2017). Agency and Institutions in Organization Studies. *Organization Studies*, 38(12), 1775-1792. <https://doi.org/10.1177/0170840617708007>
- Bloch, R. (2021). The actorhood imperative. On universities as organisational actors. *European Journal of Higher Education*, 11(sup1), 489-505. <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.2004184>
- Bos, J. J., & Brown, R. R. (2014). Assessing organisational capacity for transition policy programs. *Technological Forecasting and Social Change*, 86, 188 - 206. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.09.012>
- Bromley, P., & Meyer, J. W. (2021). Hyper-Management: Neoliberal Expansions of Purpose and Leadership. *Organization Theory*, 2(3). <https://doi.org/10.1177/26317877211020327>

- Bromley, Patricia & Sharkey, Amanda. (2017). Casting call: The expanding nature of actorhood in U.S. firms, 1960–2010, *Accounting, Organizations and Society*, Elsevier, vol. 59(C), pages 3-20.
- Choi, M., D'Apice, H. K., & Skinner, N. A. (2020). The rise of the organisational society in Canadian and U.S. textbooks: 1836-2011. *Globalisation, Societies and Education*, 19(1), 7–22. <https://doi.org/10.1080/14767724.2020.1814700>
- Demsetz, Harold, (1988). "The Theory of the Firm Revisited," *The Journal of Law, Economics, and Organization*, Oxford University Press, vol. 4(1), pages 141-161, Spring.
- Dobusch, L., & Schoeneborn, D. (2015). Fluidity, Identity, and Organizationality: The Communicative Constitution of Anonymous. *Journal of Management Studies*, 52(8), 1005-1035. <https://doi.org/10.1111/joms.12139>
- Elbasha, Tamim & Avetisyan, Emma. (2018). "A framework to study strategizing activities at the field level: The example of CSR rating agencies," *European Management Journal*, Elsevier, vol. 36(1), pages 38-46.
- Fama, E. F. (1980). Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy*, 88(2), 288–307. <http://www.jstor.org/stable/1837292>
- Garaudel, Pierre. (2020). Exploring meta-organizations' diversity and agency: A meta-organizational perspective on global union federations. *Scandinavian Journal of Management*, Elsevier, vol. 36(1).
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging an Identity: An Insider-outsider Study of Processes Involved in the Formation of Organizational Identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 1-46. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.1.1>
- Grothe-Hammer, M. (2019). Organization without actorhood: Exploring a neglected phenomenon. *European Management Journal*, Elsevier, vol. 37(3), pages 325-338.
- Halgin, D. S., Glynn, M. A., & Rockwell, D. (2018). Organizational Actorhood and the Management of Paradox: A Visual Analysis. *Organization Studies*, 39(5-6), 645-664. <https://doi.org/10.1177/0170840618765008>
- Haslam, S. A., Cornelissen, J. P., & Werner, M. D. (2017). Metatheories and metaphors of organizational identity: Integrating social constructionist, social identity, and social actor perspectives within a social interactionist model. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 318–336. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12150>
- Hussenot A. (2021). All for One, One for All! From Events to Organizational Dynamics in Fluid Organization. *M@n@gement*, 24(2), 1-22. <https://doi.org/10.37725/mgmt.v24.4534>
- Hwang, H., & Colyvas, J. A. (2020). Ontology, levels of society, and degrees of generality: Theorizing actors as abstractions in institutional theory. *Academy of Management Review*, 45(3), 570-595. <https://doi.org/10.5465/AMR.2014.0266>
- Knight, C. (2022). When Corporations Are People: Agent Talk and the Development of Organizational Actorhood, 1890–1934. *Sociological Methods & Research*, 51(4), 1634-1680. <https://doi.org/10.1177/00491241221122528>
- Laaksonen, S. M., & Porttikivi, M. (2021). Governing with conversation culture – conditioning organizational interaction in a digital social movement. *Information, Communication & Society*, 25(10), 1456–1474. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1873401>
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). *Organisation and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Homewood, IL: Irwin.
- Lupova-Henry, E., Blili, S. & Dal Zotto, C. Designing organised clusters as social actors: a meta-organisational approach. *J Org Design* 10, 35–54 (2021). <https://doi.org/10.1007/s41469-021-00092-5>
- Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD et al. (2022). A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. *Rev Panam Salud Publica*. 2022;46:e112. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.112>
- Pope, S., Bromley, P., Lim, A. et al. The Pyramid of Nonprofit Responsibility: The Institutionalization of Organizational Responsibility Across Sectors. *Voluntas* 29, 1300–1314 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11266-018-0038-3>
- Powell, W. W., (1991) Expanding the Scope of Institutional Analysis. In: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, 1st ed., W. W. Powell and P. J. DiMaggio, Eds. University Of Chicago Press, pp. 183-203.
- Samiolo, R. (2017). Accounting, actorhood and actors: A comment on: Casting call: The expanding nature of actorhood in U.S. Firms, 1960–2010 by Patricia Bromley and Amanda Sharkey. *Accounting, Organizations and Society*, 59, 21-26. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2017.06.003>
- Smith, W. R. (2023). “We Like the Stock!”: Partial Organizing, Latency, and Communicative Contestations of Actorhood in r/WallStreetBets. *Western Journal of Communication*, 88(4), 861–886. <https://doi.org/10.1080/10570314.2023.2231404>
- Thorpe, R., Holt, R., Macpherson, A. and Pittaway, L. (2005), Using knowledge within small and medium-sized firms: A systematic review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 7: 257-281. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00116.x>