

## INSTITUȚIA vs. ORGANIZAȚIA. DELIMITĂRI CONCEPTUALE

### INSTITUTION vs. ORGANIZATION. CONCEPTUAL DELIMITATIONS

**Andrea Sveda ANGEL**

**Drd., Serviciul Public de Asistență Socială Satu Mare, România**

**Tel: 0040- 742699166**

**E-mail: svedaandrea@yahoo.com**

#### **ABSTRACT**

*Both organizations and institutions are social structures. On the basis of the institutions are the formal rules and at the basis of the organizations are the interactions between peoples with common aims. The evolution of the institutions is explained by the institutionalism with its two orientations: the new institutionalism and the old institutionalism. The last one was preoccupied by the transformation of the economy and by the evolution of the technology and the new institutionalism explains the existence of the institutions from the individual's point of view. Organizations were and are studied in present days from different point of views: organizational structure and culture, organizational change and development. The organization was classified according to several factors: aim, size, legal form, or their operational domain. The characterization of the organization through metaphors such as machines, culture, brain, or organism proves their complexity and diversity. Regarding to the relations between institution and organization, the relationship could be characterised as interdependence because the organizations can determine institutional changes, by offering a framework for the application of the rules.*

**Keywords: institution, organization, institutionalism, organizational culture, organizational structure, organizational development, organizational change.**

#### **INTRODUCERE**

În decursul anilor sociologii, economiștii și oamenii de știință în politică au formulat o serie de definiții privind instituția și organizația. Unii au încercat să delimiteze cele două concepte iar alții să prezinte relațiile dintre acestea. Cercetătorii sunt de acord că, atât instituția cât și organizația sunt două concepte ce definesc o structură socială.

Articolul prezintă definițiile date instituției, caracteristicile acestuia, definițiile date organizației, tipurile de organizații, structura, cultura, dezvoltarea și schimbarea organizațională precum și relația dintre instituție și organizație.

Instituțiile au fost studiate în cadrul *instituționalismului*, cu cele două curente ale acestuia: noul instituționalism și vechiul instituționalism. Acestea explică caracteristicile instituției, evoluția și regulile din cadrul lor. Vechiul instituționalism este reprezentat de Schomler W., Commons J., Mitchell W. și Veblen T., iar noul instituționalism de Williamson O., Heyek F., Posner R., North D. și Demesetz H. În cadrul noului instituționalism se face diferențierea între trei școli de gândire, și anume: alegerea rațională, instituționalismul istoric și instituționalismul sociologic.

Tipurile de convingeri și norme instituționale au fost analizate de Scott R., acesta identificând trei piloni ai instituțiilor: pilonul reglator, pilonul normativ și pilonul cultural-cognitiv.

Printre cercetătorii care au studiat organizațiile din diferite perspective precum structura, cultura sau schimbarea acestora se pot aminti: Daft R., Denhardt R., Vlasceanu M., Morgen G., Higgins R. sau Beckhard R. Organizațiile au fost clasificate în funcție de diverși factori precum: mărimea, scopul, forma legală sau aria de operare.

Structura organizației a fost analizată de Vlăsceanu M., aceasta diferențiază între structura socială și structura organizatorică. Cultura organizațională a fost cercetată prin atitudinile, valorile, normele și obiceiurile indivizilor din cadrul organizației.

Gareth M. analizează organizațiile utilizând următoarele metafore: mașină, organism, creier, cultură, sistem politic, închisoare, flux și transformare și instrument al dominării.

Relația dintre instituție și organizație a fost studiată de Vlăsceanu M. și Edquist C., acesta din urmă considerând a fi importantă delimitarea instituției de organizație, în timp ce Vlăsceanu pune accent pe relația dintre acestea.

## INSTITUȚIA

Economiștii neoinstituționaliști definesc instituția ca fiind reguli de joc într-o societate și constrângeri umane divizate care formează interacții umane iar oamenii de știință din politică văd instituția ca înțelegeri ex ante privind structura cooperării care economisește costurile de tranzacție, reduce oportunitatea precum și alte forme de agenții (Ivanica, 2006).

Pentru Meyer J. și Rowen B. instituțiile sunt abstracții largi “patternuri culturale simbolice”, “cutume raționalizate și impersonale”, “mituri raționale puternice care sunt insuflate și dispersate în organizație” (Morgan, et al. 2001: 25).

Ivanica M. în *Abordări conceptuale privind instituțiile structurilor integrative*, definește instituția după Dodgson, Samuels și Tool ca fiind o acțiune colectivă care controlează o acțiune individuală; comportamente sociale prevalente, foarte standardizate; un mod de gândire sau acțiune regăsit în comportamentele unui grup sau obiceiurile oamenilor; aspecte comune prestabilite ale unui comportament asociat (Ivanica, 2006).

Reprezentantul instituționalismului simbolic Hall P., definește instituțiile ca fiind reguli formale, proceduri de conformitate și moduri de operare standard care structurează relația dintre indivizi pe plan politic și economic (Hall, 1986: 6).

Conform lui Selznick P., o instituție este o organizație care s-a dezvoltat de la a fi un instrument la o comunitate cu sens, iar Grieg A. susține că “o instituție este un sistem de reguli, credințe, norme și organizări care împreună generează regularitate în comportamentul social” (Morgan, et al. 2001: 26).

Schomler W. definea instituția ca “o ordine parțială în viața comunitară care servește pentru scopuri specifice și care are capacitatea de a-și dezvolta o evoluție viitoare independentă. Oferă o bază fermă pentru modelarea acțiunilor sociale pe parcursul unor perioade lungi de timp” (Ivanica, 2006).

Djelic M. și Quack S. definesc instituția ca având reguli formale și informale, sisteme și dimensiuni incluzând patternuri normative și cognitive în timp ce pentru Veblen instituțiile sunt “obiceiuri de gândire existente, comune majorității oamenilor” (Ivanica, 2006).

Scott R. în lucrarea *Instituții și Organizații* prezintă instituțiile ca având următoarele caracteristici:

- instituțiile sunt structuri sociale care au atins un grad înalt de mobilitate ;
- instituțiile sunt compuse din elemente cultural- cognitive, normative și reglatoare care, împreună cu unele activități și resurse asociate lor, furnizează stabilitate și semnificație vieții sociale;
- instituțiile se transmit prin intermediul unor tipuri variate de factori, incluzând sisteme simbolice, sisteme relaționare, rutine și artefacte;
- instituțiile operează la niveluri multiple de autoritate, de la sistemul global la relațiile locale interpersonale;
- instituțiile au prin definiție o conotație de stabilitate, dar se supun proceselor de schimbare (Scott 2004: 70).

Teoria instituțională elaborată de Diermeier D. și Krehbiel K. investighează cadrele instituționale făcând diferența între teoriile instituționale și teoria instituțiilor. Acestea din urmă explică de ce unele caracteristici instituționale apar și persistă în timp iar altele sunt inexistentabile sau tranzitorii (Diermeier și Krehbiel 2001: 4).

Reprezentanții instituționalismului Veblen T. și Mitchell W. C. explică evoluția instituțiilor și regulile de conduită din cadrul acestora. Instituționalismul abordează în mare măsură activitatea agenților economici în cadrul instituțiilor din care aceștia fac parte.

În cadrul instituționalismului se face diferențierea între *noul instituționalism* și *vechiul instituționalism*.

Vechiul instituționalism a fost reprezentat de ideile lui Schomler și preluate apoi de economiști americani precum Commons J. și Mitchell W., principalul reprezentant al acestuia fiind Veblen T. Vechiul instituționalism pune accent pe “...transformarea continuă a sistemelor economice și nu pe echilibru, optimizare și păstrarea stării inițiale. O caracteristică distinctă a vechiului instituționalism este accentul pe care îl pune pe evoluția tehnologică” (Vlăsceanu, 2005: 57).

Noul instituționalism provine din liberalismul clasic reprezentat de Locke J. și Mill J. S., punând accent pe factorul uman. Conform lui Hodgson G., Samuels W. R. și Tool M. individul este elementul de construcție în cadrul teoriei sistemului social și economic. Reprezentanții noului instituționalism, precum Williamson O., Heyek F., Posner R., North D. și Demesetz H. explică apariția, existența și performanța instituțiilor din perspectiva individului. În acest mod instituțiile sunt cele care afectează comportamentul individului prin faptul că îl supun unor alegeri și constrângeri. În cadrul noului instituționalism au apărut trei mari școli de gândire: alegerea rațională, instituționalismul istoric și instituționalismul sociologic. Conform acestor școli de gândire instituțiile modelează actorii politici, își definesc interesele și structurează relațiile de putere.

Abordarea rațională consideră instituțiile “orice formă de constrângere pe care o creează ființele umane pentru a modela interacțiunea umană” (Ivanica, 2006). Alegerea rațională pune accent pe modul în care instituțiile formează, direcționează și constrâng acțiunile raționale a actorilor politici (Ivanica 2006).

Instituționalismul istoric analizează efectele instituțiilor asupra politicii și influența acestora asupra comportamentului actorilor sociali. Reprezentanți ai instituționalismului istoric precum March J. G., Olsen J. P., Krasner S. D., Hall P. și Skocpol T. consideră că instituțiile politice au efecte independente asupra fenomenelor sociale. Poziția social-constructivistă a instituționaliștilor istorici se reflectă în presupunerea că aptitudinile și preferințele pot fi înțelese doar ca părți ale unor cadre instituționale, instituțiile construind și definind modul de acțiune a actorilor sociali. Totodată aceștia, arată că sistemele politice nu sunt arene neutre în interiorul cărora concurează interese externe ci forme complexe care generează interese și avantaje (Scott, 2004: 55).

Instituționalismul sociologic prezintă instituțiile ca fiind ordini sau modele care au atins un statut de proprietate. Abordarea sociologică pune accentul pe ideea că oamenii acționează pe baza unei “*logici a justiției*”, adaptându-și comportamentul la specificitatea mediului social (Ivanica, 2006).

Scott R. analizează tipurile de convingeri și norme instituționale care susțin dezvoltarea organizațiilor, punând accent pe sistemele de reglementare, sistemele normative și sistemele cultural cognitive ca și componente în cadrul instituțiilor.

Cercetătorii subliniază faptul că instituțiile constrâng și reglementează comportamentul, procesele de reglementare presupunând capacitatea de a stabili reguli precum și verificarea respectării acestora, de a impune pedepse sau recompense în încercarea de a influența comportamentul viitor al participanților. În acest context instituțiile au un sistem de reguli stabile formale sau informale fundamentate pe supraveghere și pe puterea de a sancționa (Scott, 2004: 74).

Istoricii economiei consideră că instituțiile au la bază pilonul reglator, indivizii și organizațiile urmărindu-și propriul interes. Conform lui DiMaggio P. și Powell W. W. principalul mecanism de control al instituției este constrângerea. Astfel forța, teama și interesul sunt principalele componente ale pilonului reglator. Skocpol T. precum și alți instituționaliști istorici atrag atenția asupra modului în care statul își creează propriile interese și acționează autonom față de alți actori sociali (Scott, 2004: 75-76).

Sistemele normative includ valori și norme. Valorile specifică standarde pentru compararea și evaluarea comportamentului sau a structurilor existente, iar normele definesc mijloace legitime pentru atingerea scopurilor. Unele valori și norme se adresează tuturor membrilor colectivității iar altele numai anumitor tipuri de poziții. Sistemele normative impun restricții asupra comportamentului social conferând drepturi, responsabilități, privilegii și îndatoriri (Scott, 2004: 77).

Sistemele normative impun restricții asupra comportamentului social și totodată legitimează și permit acțiunea socială. Viziunea normativă asupra instituțiilor a fost adoptată de Durkheim E., Parsons T. și Selznick P., aceștia preocupându-se de tipurile de instituții precum grupurile de rudenie, clasele sociale sau sistemele religioase (Scott, 2004: 78).

Selznick și-a concentrat studiile pe procesul de modificare a scopurilor și a constrângerilor interpersonale asupra comportamentului. Parsons consideră că normele și valorile împărtășite reprezintă bazele unei ordini sociale stabile. Viziunea normativă asupra instituțiilor evidențiază faptul că, convingerile și normele sociale au o influență stabilizatoare (Scott, 2004: 79).

În concepția teoreticienilor cultural-cognitivi rutinele sunt respectate din cauză că sunt considerate de la sine înțelese. Rolurile diferențiate dezvoltă tipare repetitive ale acțiunii care devin treptat familiare. Antropologii Geertz C. și Douglas O. respectiv sociologii Meyer J. W. și Zucker L. G. pun accentul pe elementele cultural- cognitive ale instituțiilor, acestea fiind concepții împărtășite care constituie natura realității sociale. În paradigma cognitivă, ceea ce o persoană face este reprezentarea internă al mediului său înconjurător (Scott, 2004: 79).

Pentru teoreticienii cultural-cognitivi supunerea se datorează în cele mai multe cazuri faptului că alte tipuri de comportamente sunt de neconceput. Aceștia evidențiază puterea tiparelor și faptul că rolurile apar atunci când acordurile comune fac ca anumite acțiuni să fie asociate cu anumiți actori (Scott, 2004: 55).

## ORGANIZAȚIA

Organizația, conform Dicționarului explicativ al limbii engleze are următoarele definiții:

- acțiunea sau procesul organizării, modul de a fi organizat: un grad înalt de organizare;
- ceva ce este organizat sau creat într-un întreg ordonat;
- ceva care este constituit din elemente cu funcțiuni variate care contribuie la scopul colectiv;
- un grup de persoane organizate pentru un scop particular; o asociere: o organizare benevolă;
- o structură prin care indivizii cooperează sistematic.

Daft R. definește organizația ca fiind o entitate socială orientată spre anumite scopuri, proiectată ca o structură deliberativă și coordonatoare de sisteme de activități, sisteme ce sunt legate de mediul extern. În concepția lui Daft R. “elementul cheie al unei organizații nu este o clădire sau un set de politici și proceduri...” (Daft, 2009: 11). Organizația constă în oameni și relațiile acestora, organizația existând atunci când oamenii interacționează pentru a îndeplini anumite funcții esențiale pentru atingerea scopurilor.

Denhardt R. în lucrarea *Theories of Public Organization* caracterizează organizațiile publice, enunțând că acestea afectează dezvoltarea și implementarea politicilor publice, având ca și consecință afectarea valorilor societății.

Cele mai importante semnificații atașate termenului de organizație sunt faptul că organizația are o misiune și obiective clar stabilite, respectiv organizația vizează perfecționarea și calitatea serviciilor specializate (Anghelache, 2004).

Conform lui Păun E. principalele caracteristici ale organizațiilor sunt:

- Structura organizațională (complexitate, mărime, roluri și statute, relații, diferențierea activităților);
- Controlul organizațional (structura ierarhică, relațiile de autoritate și putere, personalul, birocratizare);
- Comportamentul organizațional (scopuri, climatul și cultura organizațională);
- Schimbarea organizațională (flexibilitate, promovarea inovațiilor, dezvoltarea personalului). (Păun, 1999: 8).

Organizațiile au fost clasificate în funcție de nenumărate criterii de sociologi precum Preda M., Etzioni A., Blau P. M. și Scott R. Cea mai comună formă de clasificare a organizațiilor se realizează în funcție de: mărimea organizației (mici, medii, mari și giganți), numărul angajaților și prin numărul de produse sau servicii, stadiul de evoluție (organizații informale și organizații formale), proprietar (organizații private și organizații publice), forma legală (unic proprietar, companii, corporații, parteneriat, cooperative) și aria de operare (organizații locale, regionale, naționale și internaționale) (Muknherjee, 2009: 15).

Preda M. clasifică organizațiile după forma de organizare (publice -guvernamentale și private -neguvernamentale), după scopul principal declarat (profit și nonprofit), după tipul de producție (producție unicat, serie mică, serie mare și producție de masă), după numărul de angajați (mici, medii și mari) și după importanță (locale, regionale, naționale, multinaționale și globale) (Preda, 2006: 19).

Etzioni A. diferențiază între: organizații coercitive, organizații utilitare și organizații normative (Muknherjee, 2009: 16). Blau P. M. și Scott R. clasifică organizațiile după cum urmează: organizații cu beneficiu comun, organizații de afaceri, organizații de servicii și organizații comunitare (Muknherjee, 2009: 16).

În analiza organizațiilor cercetătorii pun accentul pe structura și cultura organizației, pe dezvoltare și schimbare organizațională.

Vlăsceanu M. diferențiază între structura socială și structura organizatorică. Structura socială a unei organizații este analizată prin structura normativă și structura comportamentală. Structura normativă se referă la reguli nescrise, credințe comune care reglementează relațiile între indivizii din cadrul organizației iar structura comportamentală constă în comportamentul repetitiv al unei persoane, sau comportamentele similare ale mai multor indivizi. “Structura organizatorică este caracterizată prin ansamblul persoanelor și compartimentelor de muncă, a posturilor, modul cum sunt ele constituite, principalele legături ce se stabilesc între acestea, sfera de autoritate, nivelurile ierarhice dar și relațiile interumane” (Vlăsceanu, 2005: 67).

Cultura organizațională înseamnă atitudini, valori, norme și obiceiuri, standarde colective care există într-o organizație, acestea formându-se prin interacțiuni între membrii organizației. Conform lui Higgins J. elementele care compun cultura organizațională sunt: miturile și credințele; simbolurile, ceremoniile și ritualurile; sistemul de metafore și limbajul specific, respectiv sistemul de valori și norme. Miturile și credințele reprezintă fapte care au determinat un anumit comportament al membrilor organizației. Simbolurile și ritualurile arată ce anume este important de respectat în organizație. Sistemul de metafore și limbajul specific cuprind valorile de bază ale

organizației. Valorile și normele organizației se reflectă în strategii, sisteme politice, reguli și proceduri.

Gareth Morgen în lucrarea *Images of Organizations* caracterizează organizațiile prin metafore cum ar fi: metafora mașinii, metafora organismului, metafora creierului, metafora culturii, metafora sistemelor politice, metafora închisorii, metafora fluxului și transformării și metafora instrumente ale dominării. Organizația mașină se caracterizează prin birocrație, rapiditate, claritate, regularitate, eficiență, ierarhie, supervizare și reguli detaliate. Astfel de caracteristici se întâlnesc în organizațiile birocratice descrise de Weber. Abordarea organizațiilor ca organisme a ajutat la înțelegerea organizațiilor ca fiind sisteme deschise care se adaptează mediului. Pentru Gareth M. creierul este un procesor, o bancă de memorie, un computer complex și un sistem holografic, organizațiile fiind sisteme complexe care sunt capabile să învețe similar modului în care învață creierul. Organizația cultură este o mini societate care are valori, ritualuri și ideologii proprii. În organizația sistem politic domină conflictul de interese, competiția și dominarea, organizația caracterizându-se printr-un management politic cu diferite stiluri de guvernare. Metafora închisoare consideră organizația o manifestare de ideologii pe care oamenii le îmbrățișează în mod conștient sau inconștient, structura acestuia fiind văzută ca un mecanism de apărare, oamenii se bazează pe muncă, pe mediul înconjurător și pe definirea identității lor. Organizația flux și transformare este expresia unor procese adânci al transformărilor și al schimbării iar organizația instrument al dominării exploatează angajații, mediul și economia globală.

Conceptele de dezvoltare și schimbare organizațională au fost definite de mulți cercetători precum Beckhard R, French W. L. și Bell C.H., Burke W., Beer M., Crozier M., Friedberg E. sau Sainsaulieu R.

Beckhard R. definește dezvoltarea organizațională ca un efort planificat, dependent de dimensiunile organizației, gestionat de sus, vizând ameliorarea sănătății și eficacității organizației prin intervenții planificate asupra proceselor organizației și care recurge la cunoștințe din sfera comportamentului. Conform lui French W. L. și Bell C.H dezvoltarea organizațională este un efort pe termen lung susținut de direcție cu scopul soluționării problemelor și revitalizării organizației. Burke W. definește dezvoltarea organizațională ca un proces planificat al schimbării culturii organizației prin utilizarea științelor comportamentului, a cercetării și a teoriei. Beer M. prezintă dezvoltarea organizațională ca un proces amplu de culegere a informației, diagnoză, planificare de activități, intervenție și evoluție cu scopul de a dezvolta soluții noi și creative, respectiv pentru dezvoltarea capacității organizației de a se reînnoi.

Crozier M. consideră că schimbarea organizațională este o reajustare a birocrației, o adaptare la situație, schimbarea fiind o consecință a fenomenelor de criză. Schimbările care se



produc pe perioada unei crize sunt: instalarea arbitrajului și înlocuirea regulilor cu excesul de autoritate. Pentru Friedberg E. schimbarea reprezintă un proces de învățare colectivă, membrii organizației trebuie să descopere și să învețe noile rațiuni și modele de acțiune. Sainsaulieu R. analizează schimbarea organizațională prin conceptul de dezvoltare, schimbarea ca dezvoltare reprezintă o învățare, accentul fiind pus pe resursele existente și pe transformările demarate anterior (Anghelache, 2004).

## **RELAȚIA DINTRE INSTITUȚIE ȘI ORGANIZAȚIE**

În concepția lui Vlăsceanu M. atât semnificația termenului de instituție cât și cea a termenului de organizație oferă cadrul structural pentru inițierea și desfășurarea interacțiunilor umane. “În timp ce prin instituții se formulează regulile sau cadrul normativ al interacțiunilor, organizațiile sunt principalii actori colectivi care modelează strategii și promovează acțiuni și interacțiuni în contextul instituțional dat” (Vlăsceanu, 2005: 59).

Vlăsceanu M. în *Organizația: proiectare și schimbare organizațională*, prezintă trei forme ale relației dintre instituție și organizație:

- Instituțiile constituie baza generativă a organizațiilor. Instituțiile prin sistemul lor normativ oferă oportunități dar și constrângeri, oportunitățile fiind cele de inițiere și funcționare organizată iar constrângerile sunt cele privind variabilitatea profilurilor și performanțelor. “Unui sistem normativ instituțional dat îi corespund anumite organizații și nu altele, întrucât instituțiile generează tipuri de organizații” (Vlăsceanu, 2005: 78).

- Organizațiile devin agenți ai schimbării instituționale. Regulile sau legile din cadrul unei organizații trebuie să devină obiecte ale schimbării, în cazul în care acestea sunt nefuncționale. Experiențele de viață din organizații generează noi instituții prin “procesе intersubiective de conflict și negociere de semnificații, destructurări și restructurări de sensuri, semnificații și reguli. Viața socială din organizații este sursa instituționalizării, adică a procesului de generare și schimbare instituțională” (Vlăsceanu, 2005: 78).

-Reproductibilitatea. Aceasta este principala proprietate a instituțiilor, instituțiile având o caracteristică de stabilitate generată de rutină. “Organizațiile sunt cadrul în care se derulează atât instituționalizarea cât și dezinstituționalizarea” (Vlăsceanu, 2005: 78).

Edquist C. consideră că este necesar a face o delimitare între instituție și organizație deoarece relația dintre acestea are un impact deosebit asupra inovației, structurii și performanței. Organizațiile sunt puternic influențate și modelate de instituție. Organizațiile sunt puternic fixate într-un mediu instituțional și într-un set de reguli, dar și instituțiile sunt fixate în organizații.

Aceasta înseamnă că organizațiile sunt responsabile pentru crearea de instituții prin formularea și stabilizarea de standarde și politici (Edquist, 2005: 59-60).

Între instituții și organizații există o *relație de interdependență* caracterizată prin următoarele aspecte:

- orice organizație se constituie având la bază instituția;
- organizațiile pot determina schimbări instituționale prin tipologia relațiilor interumane și prin experiențele de viață;
- orice organizație poate reproduce instituția sau o poate schimba;
- instituțiile se referă la crearea și evoluția interacțiunilor umane;
- organizațiile oferă un cadru în care se pot manifesta abilități și strategii pentru aplicarea regulilor (Anghelache, 2004).

Elementul de bază ce diferențiază organizația de instituție este tipul de management acceptat și asumat la nivel funcțional- structural (Anghelache, 2004).

## CONCLUZII

Atât organizația cât și instituția pun accent pe interacțiunea între indivizi și structurează relațiile dintre aceștia. Instituțiile funcționează doar dacă au la bază un sistem de reguli și norme iar organizațiile funcționează pe baza interacțiunilor dintre oameni pentru atingerea unor scopuri comune. Instituțiile constrâng și reglementează comportamentul indivizilor în timp ce organizațiile sunt structuri prin care indivizii cooperează sistematic. Organizația este orientată spre anumite scopuri, are o misiune și obiective clar definite. Instituțiile reprezintă stabilitate, ordine în viața comunitară, norme și organizări.

Evoluția instituțiilor este explicată de instituționalism, acesta punând accent pe: activitatea agenților economici, evoluția tehnologică, transformarea sistemelor economice, actorii politici și sistemele politice. Vechiul instituționalism se bazează pe transformarea sistemelor economice și pe evoluția tehnologică iar noul instituționalism explică apariția și existența instituțiilor din perspectiva individului.

Organizațiile sunt cercetate din punct de vedere al structurii, culturii, organizării, dezvoltării și schimbării organizaționale. Când se vorbește despre organizații se vorbește despre mărimea lor, rolul acestora, structurile ierarhice și relațiile din cadrul lor, schimbarea sau dezvoltarea acestora pentru a se adapta la mediu. Definirea organizațiilor are la bază indivizii și relațiile acestora.

Caracterizarea organizațiilor prin metafore precum mașină, organism, închisoare sau cultură dovedește complexitatea și diversitatea acestora.

În concepția lui Richard Scott dezvoltarea organizațiilor este susținută de sisteme reglatoare, sisteme normative și sisteme cultural -cognitive.

În ceea ce privește relația dintre instituție și organizație, relația se poate caracteriza prin interdependență, prin faptul că organizațiile pot determina schimbări instituționale, oferind un cadru pentru aplicarea regulilor.

## BIBLIOGRAFIE

1. ANGHELACHE, Valerica., *Dezvoltarea organizațională- de la metaforă la realitatea timpurilor moderne*, Anelele Universității Dunărea de Jos, Seria Filosofie, 2004, Disponibil pe: [www.filosofie.ugelv.ro/ANALE3/valericaAnghelache.rtf](http://www.filosofie.ugelv.ro/ANALE3/valericaAnghelache.rtf) . Accesat la [02.02.2010].
2. DAFT, Richard-L., *Organization Theory and Design*, tenth edition, South-Western Cengage Learning, Mason, 2009.
3. DENHARDT, Robert- B., *Theories of Public Organization*, fifth edition, Thomson Highre Education, Belmont, 2008.
4. EDQUIST, Charles, *Systems of Innovation: Tehnologies, Institutions and Organizations*, Routledge, Oxon, 2005.
5. IVANICA, Mădălina, *Abordări conceptuale privind instituțiile structurilor integrative, Administrație și management public*, 2006, Didsponibil pe : [http://www.ramp.ase.ro/data/files/articole/7\\_03.pdf](http://www.ramp.ase.ro/data/files/articole/7_03.pdf). Accesat la [04.03.2010].
6. KNIGHT, Jack, *Institutions and Social Conflict*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.
7. MARINESCU, Paul, *Managementul instituțiilor publice*. Editura Universității din București, București, 2003.
8. MORGAN, Gareth; CAMPBELL, John; CROUCH, Colin; PEDERSEN, Ove Kaj; WHITLEY, Richard, (eds.), *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, Oxford University Press, New York, 2010.
9. MUKNHERJEE, Kumkum, *Principles of Management and Organizational Behavior*-second edition, Tata McGraw-Hill Education Private Limited, New Delhi, 2009.
10. PĂUN, Emil, *Școala- abordare sociopedagogică*, Ed. Polirom, Iași, 1999.
11. PREDA, Marian, *Comportament organizațional*, Ed. Polirom, Iași, 2006.
12. SCOTT, Richard-W., *Instituții și Organizații*, Ed. Polirom, București, 2004.
13. VLĂSCEANU, Mihaela, *Organizația: proiectare și schimbare organizațională. Introducere în comportamentul organizațional*, Ed. Comunicare.ro, București, 2005.