



A XV-a Conferință internațională – multidisciplinară  
„Profesorul Dorin Pavel – fondatorul hidroenergeticii românești”  
SEBEȘ, 2015

## **ANTREPRENORIATUL SOCIAL ÎN CONTEXTUL FENOMENULUI DE IZOMORFISM INSTITUȚIONAL**

Răzvan VAIDA, Elena-Simina LAKATOS, Alina MOLDOVAN

### **SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN THE CONTEXT OF INSTITUTIONAL ISOMORPHISM**

Considering that social enterprises represent one of the possibilities to respond to growing social needs, this article will try to give a new definition to the concept. We will discuss the position of social enterprises starting from the theory of institutional isomorphism developed by DiMaggio and Powell in 1983 and from the concept of natural selection and survival of the fittest introduced by Darwin and used in modern economy. We will also define social enterprises in accordance to these constraints as being similar to traditional for-profit organizations in terms of form and function but with differences in mission and profit distribution.

Keywords: social economy, social entrepreneurship, institutional isomorphism

Cuvinte cheie: antreprenoriat social, izomorfism instituțional, economie socială

#### **1. Antreprenoriat social**

Conceptul de antreprenoriat social este unul care poate avea o influență asupra dezvoltării economice în viitor. În viziunea lui Ledbeater, antreprenoriatul social are rolul de a identifica resursele slab utilizate și de a le utiliza pentru a răspunde unor nevoi sociale [1]. Acesta declară în același articol că, întreprinderile sociale sunt motivate

să crească dar că, în același timp, această creștere duce de multe ori la probleme de management care neînțeleg de către cei care le conduc, pot duce la stoparea evoluției sau chiar la distrugerea organizației [1].

Antreprenoriatul social este în prezent un concept care nu are o definiție și o formă finală fiind în continuă schimbare. Acest lucru este evidențiat și de către Choi și Majumbar în lucrarea lor din 2014. În această lucrare, cei doi ajung la concluzia că având în vedere caracterul deschis al antreprenoriatului social, acesta este unul greu de definit și supus modificărilor continue [2]. Până în prezent antreprenoriatul social a fost asociat atât cu organizațiile non-profit în cazul Weerawardena și Sullivan Mort [3] cât și cu cele tradiționale așa cum se poate vedea în lucrarea lui Austin (J.E.Austin [4], citat în Hervieux, Gedajlovic and Turcotte [5]).

În aceste condiții putem presupune că antreprenoriatul social este în continuare un concept care necesită o definiție mai clară care să ia în considerare și aspecte care țin de sustenabilitatea organizației, a mediului în care activează și a influențelor acestuia asupra fiecărei entități.

## **2. Izomorfismului instituțional și efectele acestuia asupra întreprinderilor sociale**

Conform teoriei izomorfismului instituțional, într-un anumit domeniu care conține un număr de organizații, asemănările dintre aceste organizații pot fi văzute după o anumită perioadă de timp [6]. Cel mai bun mod de a descrie acest lucru este prin utilizarea cuvintelor folosite de autori: "Once a set of organizations emerges as a field, a paradox arises: rational actors make their organizations increasingly similar as they try to change them"<sup>13</sup> [6].

Conform acestei teorii, organizațiile prezintă o diversitate considerabilă numai în stadiile inițiale ale ciclului lor de viață. Aceste diferențe între organizații se diminuează considerabil ajungând să fie din ce în ce mai greu de observat. Izomorfismul este un fenomen care forțează o anumită entitate sau organizație să semene cu alte entități care se confruntă cu aceleași constrângeri. Acest lucru se întâmplă de obicei, din diferite motive, care pot depinde de factori interni sau externi care influențează organizația. Când factorii de decizie din organizație își ajustează comportamentul în funcție de un comportament adecvat găsit

---

<sup>13</sup> "Odată ce un set de organizații apare ca o zonă/câmp, se ivește un paradox: actorii raționali fac organizațiile lor din ce în ce mai identice/similare cu cele pe care încearcă să le schimbe".

pe piață, pot fi observate asemănările între entități. Același lucru poate fi spus în cazul în care organizațiile își schimbă caracteristicile, în așa fel încât să se alinieze cu, caracteristicile mediului în care își desfășoară activitatea. Birocratizarea poate fi de asemenea considerat un motiv care determină omogenizarea. Aceste aspecte sunt descrise de autori ca determinând organizațiile să fie mai asemănătoare, dar nu neapărat mai eficiente.

Cele trei mecanisme prin care apar schimbări instituționale izomorfe sunt [6]:

- Izomorfism coercitiv;
- Izomorfism mimetic;
- Izomorfism normativ.

### ***Izomorfism coercitiv***

Acest tip de izomorfism este un rezultat al diferitelor seturi de presiuni formale și informale la care organizația reacționează. Aceste presiuni pot fi exercitate de alte organizații, de anumite instituții sau de către guvern. Legile fiscale, metodele de control al poluării, standardele, cerințele tehnice, precum și un cadru juridic comun sunt exemple perfecte de presiuni care sunt exercitate asupra organizațiilor [6].

Cazuri de izomorfism coercitiv pot fi văzute în multe domenii diferite și sunt probabil, mai ușor de identificat din afara organizației. Întreprinderile sociale sunt supuse și ele inevitabil acestor forțe care le fac mai asemănătoare. Pentru a putea supraviețui și pentru a putea să își urmeze în continuare misiunea, acestea se vor adapta contextului în care se găsesc.

O astfel de interpretare este susținută și de către Kerlin în "Defining Social Enterprise Across Different Contexts: A Conceptual Framework Based on Institutional Factors" din 2012. Kerlin afirmă că întreprinderile sociale sunt determinate de către societatea civilă, cultură, economie, nevoi sociale și instituții să își adapteze acțiunile și structura.

### ***Izomorfism mimetic***

Izomorfismul mimetic este o consecință a incertitudinii. Această incertitudine poate fi cauzată de mai multe aspecte diferite care pot fi legate în unele cazuri de tehnologii care sunt prost înțelese. În acest caz, multe organizații au tendința de a se modela după alte organizații care sunt percepute ca având mai mult succes [6]. De exemplu, un izomorfism mimetic neintenționat poate fi o reacție cauzată de un transfer de angajați sau de faptul că multe organizații folosesc firme de

consultanță. În cazul întreprinderilor sociale, acestea ajung de multe ori în punctul în care trebuie să decidă asupra structurii formale a societății în viitor dar și asupra unor procese care trebuie standardizate. În acest caz ele imită de multe ori o structură sau un proces care este bine cunoscut sau ajung să recurgă la ajutor din partea unei firme de consultanță care va veni cu o structură care este comună, verificată și des utilizată în domeniul de activitate al organizației. Acest fenomen al incertitudinii care ulterior poate duce la schimbări în organizație este observat, așa cum am menționat și anterior, de către Ledbeater [1].

### ***Izomorfism normativ***

Izomorfismul normativ este ultima formă de schimbare organizațională. Acest tip de schimbare este cauzată în principal de profesionalizare. Acest lucru este văzut ca un răspuns la angajarea profesioniștilor care, de cele mai multe ori, au aceleași norme profesionale și pregătire [6]. În acest caz, filtrarea personalului este un factor cheie de încurajare a izomorfism normativ. Un exemplu de izomorfism normativ sunt programele de formare și de filtrare a personalului pot provoca izomorfism normativ. Având un program de formare pentru noii angajați acesta poate avea efectul de a încuraja oamenii să gândească și să reacționeze în conformitate cu normele organizației. Pornind de la idea că și în cazul întreprinderilor sociale, resursa umană și în special antreprenorul social este un factor determinant în evoluția, succesul și urmarea misiunii întreprinderii sociale, putem presupune că și în acest caz este necesară o selecție și un sistem de motivare al angajaților care să permită obținerea de performanță. Acest lucru poate determina în timp apariția fenomenului de izomorfism normativ.

### **3. Antreprenoriatul social în contextul dat**

După cum am menționat în paragrafele anterioare, această teorie introduce conceptul de izomorfism în domeniul organizațiilor. Asemănările dintre organizațiile găsite într-o anumită industrie sunt cauzate de diferite forțe care influențează dezvoltarea lor. Aceste forțe interne sau externe care influențează dezvoltarea organizațiilor au efectul de a le aduce mai aproape din punct de vedere cultural, al structurii dar și al rezultatelor finale. Acest fenomen este observat în cazul organizațiilor care se confruntă cu incertitudine și constrângeri.

Omogenizarea organizațiilor regăsite în același mediu se observă după ce acestea părăsesc stadiile inițiale ale ciclului de viață și devin mai stabile. În efortul de a avea rezultate, organizațiile recurg la

diferite soluții care le determină să fie mai asemănătoare cu concurenții lor de pe piață. La fel și în cazul întreprinderilor sociale, care au o activitate economică pentru a-și putea susține misiunea, aceste servesc de multe ori nevoi și piețe similare cu ale întreprinderilor tradiționale.

Din acest motiv întreprinderile sociale se pot confrunta și ele în multe cazuri cu concurența și constrângerile pieței și acest lucru le poate determina în timp să se adapteze pentru a supraviețui. Acest lucru se întâmplă chiar dacă scopul întreprinderii sociale nu este acela de a genera profit pentru a fi redistribuit acționarilor ci scopul este de a-și urma misiunea și de a genera valoare socială.

În acest caz putem presupune că întreprinderea socială ar trebui să funcționeze foarte similar cu una tradițională chiar dacă scopul final este unul diferit.

#### **4. Concluzii**

- Cele trei modele de izomorfism descrise mai sus pot fi considerate un pericol la adresa menținerii pe termen lung a misiunii sociale a organizației. Acest fenomen este în același timp unul greu de evitat dacă se dorește obținerea unei organizații performante și sustenabile care să își poată îndeplini obiectivele.

- Pentru a obține performanțe și a servi cât mai eficient nevoilor sociale pe care le urmărește, o întreprindere socială, trebuie să activeze în mediul care o determină să funcționeze eficient și performant. Acest lucru presupune ca întreprinderile sociale să activeze în mediul în care activează și întreprinderile tradiționale. În acest caz, întreprinderile sociale non-profit nu pot fi considerate ideale deoarece nu funcționează după aceleași reguli ale economiei de piață.

- Organizațiile non-profit nu prezintă o activitate economică în adevăratul sens al cuvântului care să le ofere flexibilitatea și posibilitatea de a se dezvolta și a răspunde nevoilor sociale, în continuă schimbare, fără a beneficia de donații. Principiul formulat de Darwin al selecției naturale care se utilizează și în economie poate fi identificat și în cazul întreprinderilor sociale. O întreprindere care are ca și scop principal crearea de valoare socială și nu de profit, dar care se confruntă pe piață cu întreprinderi tradiționale, poate fi eliminată dacă nu învață să se adapteze mediului în care activează.

- În concluzie, considerăm că întreprinderile sociale ar trebui să fie întreprinderi, private sau publice similare cu cele tradiționale în ceea ce privește activitatea și organizarea, având o activitate generatoare de venit.

Diferența constă în scopul principal de a genera valoare socială prin inovare și redistribuirea profiturilor către dezvoltarea activității sau adresarea unor nevoi sociale diferite.

## BIBLIOGRAFIE

- [1] Leadbeater, C., (1997). *The rise of the social entrepreneur*. London: Demos.
- [2] Choi, N., & Majumdar, S., (2014). *Social entrepreneurship as an essentially contested concept: Opening a new avenue for systematic future research*. Journal of Business Venturing, 29(3), 363-376.
- [3] Weerawardena, J., & Mort, G.S., (2006). *Investigating social entrepreneurship: A multidimensional model*. Journal of world business, 41(1), 21-35.
- [4] Kerlin, J. A., (2012). *Defining social enterprise across different contexts: A conceptual framework based on institutional factors*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 0899764011433040.
- [5] Hervieux, C., Gedajlovic, E., & Turcotte, M.F.B., (2010). *The legitimization of social entrepreneurship*. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy, 4(1), 37-67.
- [6] DiMaggio, P.J., Powel, W., (1983). *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*, American Sociological Review, Vol.48, Issue 2, pag. 147-160.

**NOTĂ:** Această lucrare a beneficiat de suport financiar din partea Centrului pentru Inițiere și Dezvoltare Organizațională.

Ms.Ing. Răzvan VAIDA  
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca,  
e-mail: vaidarazvan99@gmail.com

Dr.Ing. Ec. Elena-Simina LAKATOS  
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca  
membru AGIR  
e-mail: simina.lakatos@mis.utcluj.ro

Drd.Ing. Alina MOLDOVAN  
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca  
membru AGIR  
e-mail: aalina.moldovan@gmail.com