

Ecossistemas de Inovação do Setor Público: Uma Análise Teórica Comparativa

RAFAEL FARIAS GONCALVES

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG)

ANTÔNIO ISIDRO DA SILVA FILHO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

ECOSSISTEMAS DE INOVAÇÃO DO SETOR PÚBLICO: UMA ANÁLISE TEÓRICA COMPARATIVA

Introdução

O presente estudo analisa, por meio de uma revisão crítica da literatura, como o ambiente organizacional é compreendido e aplicado pelas teorias Institucional e da Dependência de Recursos, comparando suas convergências e divergências. Para isso, uma questão norteadora do estudo é: qual a importância que as teorias, Institucional e da Dependência de Recursos, conferem ao ambiente organizacional como parte dos seus fundamentos e pressupostos para explicar o funcionamento e a eficiência das organizações do setor público?

Nas últimas décadas, o ambiente organizacional das organizações públicas tem sido afetado por uma diversidade de eventos sociais, econômicos, tecnológicos, e culturais (Adner & Kappor, 2010; Bataglia et al., 2009). Essas pressões são exercidas por diferentes atores dos ecossistemas das organizações públicas, e da sociedade (Carneiro et al., 2022; Gomes et al., 2018; Gonçalves et al., 2023). Em decorrência dessas mudanças do ambiente organizacional, os gestores têm sido desafiados, por exemplo, a estabelecerem novas diretrizes e condicionantes organizacionais, lidarem com a escassez de recursos estratégicos, e desenvolverem inovações em produtos e serviços mais adequados a (Neneve et al., 2020; Pereira et al., 2016; Pfeffer & Salancik, 1978; Rossetto & Rossetto, 2005). Nesse sentido, a persistente predominância de modelos organizacionais com estruturas burocráticas e estáticas, torna o contexto atual ainda mais desafiador para as organizações do setor público (Saraiva, 2002). Há uma exigência por rapidez na compreensão e na adaptação das organizações públicas, no que tange às suas estratégias e processos internos, para alcançarem legitimidade, se manterem socialmente relevantes, criar e entregar mais valor público. Uma medida que pode favorecer essas organizações é se envolverem com a criação, e manutenção, de ecossistemas de inovação, visando à interação e colaboração com outras organizações públicas e privadas (Asplund et al., 2021).

O ambiente organizacional é representado normalmente pelo conjunto de todos os elementos que está fora dos limites de uma organização, podendo influenciar o seu desenvolvimento de maneira potencial ou realmente (Bataglia et al., 2009; Macedo & Bataglia, 2012). Ele pode ser interpretado sob diferentes perspectivas, tendo em vista a sua natureza (realista ou nominalista) e a sua relação com a organização (determinista ou voluntarista) (Bataglia et al., 2009). Este ensaio teórico busca abordar a realidade específica do ambiente organizacional das organizações públicas contemporâneas. Para esse desafio, consideramos a similaridade da definição operacional do conceito de ambiente organizacional – mais tradicionalmente adotado na literatura das teorias administrativas clássicas, com o conceito de ecossistema de inovação do setor público, e optamos por associá-los neste ensaio, também no sentido de contribuir com o campo dos ecossistemas de inovação, ainda em formação (Asplund et al., 2021), aplicando as lentes de teorias clássicas. Especificamente, o ecossistema de inovação do setor público é definido com um conjunto diversificado de atores (públicos, privados, terceiro setor e sociedade) capazes de influenciar a atuação e a geração de valor para a sociedade pelas organizações públicas (ver, Carneiro et al., 2022). Nessa perspectiva, entende-se que o ecossistema de inovação tende a favorecer as mudanças e adaptações nas organizações públicas, proativa ou reativamente, na medida em que estimula a interação entre os diferentes atores da sua rede de relações (Asplund et al., 2021; Gomes et al., 2018; Isidro, 2018).

Este trabalho foi estruturado em quatro partes, além dessa introdução e das considerações finais. A parte dois descreve resumidamente a Teoria Institucional e analisa a

sua visão sobre o ambiente organizacional. A parte três apresenta a Teoria da Dependência de Recursos e analisa a sua perspectiva sobre o ambiente organizacional. Em seguida, na quarta parte descreve brevemente os conceitos de ecossistema de inovação. E, a quinta parte apresenta uma análise comparativa das duas teorias, evidenciando as confluências e divergências na abordagem do ecossistema de inovação do setor público como ambiente organizacional.

Parte 2. Ambiente organizacional na perspectiva da Teoria Institucional

Philip Selznick é considerado o precursor da Teoria Institucional, por meio de sua obra de 1957 (Scott, 2014). A partir do final da década de 1970, Meyer e Rowan (1977) alteraram significativamente a abordagem sociológica da Teoria Institucional (Scott, 2014), introduzindo o ambiente como um fator interveniente na estrutura e nos processos organizacionais (Carvalho et al., 2012). Nesse sentido, o ambiente passou de uma circunscrição de base local (individual), onde as organizações exerciam maior controle sobre as variáveis ambientais, para lidar com a noção de setores, área, indústria e campos (DiMaggio & Powell, 2001). Sob essa nova ótica, os valores são compartilhados entre as organizações e refletem na sua atuação independente de escolhas e avaliações morais ou racionais (Carvalho et al. 2012).

Diferentes estudos relacionados ao ambiente organizacional e a seus efeitos sobre as estruturas e os processos das organizações (ex. Neneve et al., 2020; Pereira et al., 2016; Rossetto & Rossetto, 2005) têm evidenciado a importância da visão institucional como suporte para o desenvolvimento teórico e empírico do campo organizacional. Nesse sentido, a perspectiva institucional busca responder a questões sobre as formas e as razões pelas quais as estruturas e os processos das organizações são legitimados, sobre a estratégia de imitação organizacional, e sobre as consequências dessa institucionalização no ambiente interno e externo à organização (Carvalho & Vieira, 2003; Rossetto & Rossetto, 2005).

Na perspectiva sociológica da Teoria Institucional a análise do ambiente das organizações envolve considerar tanto elementos materiais (recursos humanos, materiais, econômicos) quanto simbólicos (valores, símbolos, mitos e sistemas de crenças) (Carvalho et al., 2012; Carvalho & Vieira, 2003; Scott, 2014). Desse modo, é importante compreender que esses elementos podem ser considerados não mutuamente excludentes em se tratando da determinação de estruturas e processos organizacionais (Rossetto & Rossetto, 2005). No entanto, a preponderância desses elementos pode variar conforme os setores de atuação de cada organização (Carvalho et al., 2012). Para ratificar tal entendimento, Carvalho et al. (2012) trazem como exemplo o setor educacional, e os setores bancário e manufatureiro. No primeiro preponderam os elementos materiais. No setor bancário há equilíbrio entre os elementos materiais e simbólicos. No setor manufatureiro, por sua vez, as estruturas e processos são determinados fortemente pelos elementos materiais.

A Teoria Institucional comporta duas perspectivas de análise sobre a relação organização-ambiente. A clássica traz como pressuposto uma visão determinística para explicar a relação organização-ambiente e os fenômenos organizacionais decorrentes (Bataglia et al., 2009; Carvalho et al. 2012). Na visão determinística, a organização busca necessariamente se adaptar ao contexto ambiental, ou seja, ao ecossistema onde esteja inserida, ajustando suas estruturas e processos internos (Macedo & Bataglia, 2012; Neneve et al., 2020; Rossetto & Rossetto, 2005). É a organização quem reage às pressões e demandas do ambiente externo, como estratégia de conquista de legitimidade e apoio na busca por sobrevivência e por capacidade de competir (Bataglia et al., 2009; Carvalho et al., 2012; Neneve et al., 2020). Em outra perspectiva, conforme propõem Meyer e Rowan (1977), a relação ambiente-organização emprega uma visão voluntarista, ou seja, considera-se a influência das relações cotidianas dos atores organizacionais (atores do ecossistema) na

definição das estruturas e nos isomorfismos presentes nas organizações (Bataglia et al., 2009). Assim, sob essa ótica, existe uma participação proativa da organização nas escolhas estratégicas para construção do seu próprio ambiente organizacional, ou no ecossistema de inovação conforme o conceito abordado neste ensaio.

A abordagem institucional utiliza o conceito de isomorfismo para explicar como as características organizacionais são modificadas para se adequar ao ambiente (DiMaggio & Powell, 1983). O processo de isomorfismo ocorre quando, submetidas a algum tipo de restrição, uma organização é forçada a se assemelhar a outras, de um mesmo campo, que estejam enfrentando condições ambientais semelhantes (Rossetto & Rossetto, 2005).

O isomorfismo institucional explica as formas (estruturas e processos) assumidas pelas organizações. Ou seja, a configuração da organização é determinada muito mais pelas pressões advindas do ambiente, do que por meio de um processo racional (Pereira et al., 2016). Numa abordagem pragmática, DiMaggio e Powell (1983) descreveram e sustentaram três mecanismos que acionam as mudanças isomórficas nas organizações, quais sejam: 1) isomorfismo coercitivo, em decorrência de influências políticas e de problemas de legitimidade; 2) isomorfismo mimético, que decorre de respostas padronizadas às incertezas; e 3) isomorfismo normativo, em função da profissionalização organizacional.

O isomorfismo coercitivo é o mecanismo que está associado às forças coercitivas do ambiente, que determinam as estruturas e processos organizacionais mais uniformes. Ele diz respeito ao exercício de pressões, formais e informais, a partir de normas e regulamentos de uma organização mais forte (ex. governo, grupos de interesse, opinião pública) às empresas que lhe sejam dependentes (DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 1987), ou ainda, à expectativas sociais e culturais (Rossetto & Rossetto, 2005). Alguns regulamentos, por exemplo, podem determinar configurações específicas nos ambientes institucionais de organizações de um mesmo campo de atuação (ex. uma determinação para que restaurantes criem espaços exclusivos para clientes fumantes; ou que determinados ambientes de produção em indústrias farmacêuticas sejam acessíveis apenas por profissionais específicos; ou que trabalhadoras gestantes sejam afastadas de atividades insalubres a ela ou ao lactante, como em situações de pandemias).

Em resumo, na perspectiva da Teoria Institucional predomina a compreensão do ambiente como um fator determinante para a configuração das organizações, em termos de estruturas e processos. Desse modo, as organizações não teriam qualquer comportamento de escolha sobre o seu ambiente institucional, sendo potencialmente influenciadas por normas coletivas (de um mesmo setor, ou campo de atuação), pressões de organizações mais fortes e das quais sejam dependentes, isomorfismo, e acatamento de regras e normas (Rossetto & Rossetto, 2005). Não obstante, convém destacar que, a partir da abordagem de Meyer e Rowan (1977), a relação da organização com o seu ambiente externo (ecossistema de inovação) pode ser percebida com uma visão voluntarista, sustentando que existe espaço para a escolha e decisão institucional sobre as suas estruturas e processos.

Parte 3. Ambiente organizacional na perspectiva da Teoria da Dependência de Recursos

O poder de resposta às demandas e expectativas do ambiente é um dos pontos centrais entre os pressupostos da Teoria da Dependência de Recursos (TDR) para explicar os fenômenos organizacionais (Pfeffer & Salancik, 1978; Oliver, 1991). A TDR é uma das mais relevantes teorias organizacionais (Hillman et al., 2009; Singh & Ramdeo, 2020), e serviu como base teórica para as diversas outras teorias ambientais desenvolvidas desde o seu surgimento. Por outro lado, a TDR representa uma alternativa à perspectiva institucional, tendo uma abordagem diferente sobre a influência do ambiente nos arranjos das organizações (Pereira et al., 2016; Rossetto & Rossetto, 2005).

A abordagem da TDR compreende e analisa a organização como um sistema aberto, cujas atividades e resultados são dependentes das contingências existentes no ambiente externo (Pfeffer & Salancik, 1978), ou seja, nas condições do seu ecossistema. Portanto, na perspectiva da Dependência de Recursos, a análise do ambiente organizacional pode ajudar a organização a compreender a força da influência do ambiente, e a realizar ações de antecipação a esta influência (Hatch & Cunliffe, 2006). Uma consequência dos sistemas abertos é a interdependência, a qual, por sua vez, é um efeito das transações interorganizacionais realizadas com atores do ambiente externo para obter os recursos necessários à sua atuação e sobrevivência (Pfeffer & Salancik, 1978; Aldrich, 1979). Dito de outro modo, a interdependência organizacional não é um problema causado exclusivamente pela criticidade de determinado recurso, mas, especialmente, pelas condições existentes no seu ecossistema, em decorrência da interação dos atores que o compõe.

Mesmo com limitações decorrentes da influência de fatores externos, vindos do ecossistema, na perspectiva da TDR, a organização consegue tomar decisões e atuar por meio dos seus gestores para diminuir incerteza e a dependência do ambiente (Bataglia et al., 2009; Hillman et al., 2009; Rossetto & Rossetto, 2005; Singh & Ramdeo, 2020). Esse entendimento converge com as conclusões de Pfeffer (1972) no sentido de que as organizações exercem uma escolha racional na definição da estrutura dos seus conselhos (tamanho e composição) como resposta às condições de interdependência com o ambiente externo.

A literatura apresenta consenso sobre a perspectiva voluntarista da TDR, a qual pressupõe que a organização é ativa em relação ao ambiente (Bataglia et al., 2009; Pereira et al., 2016; Pfeffer & Salancik, 1978). Sob esse viés, a organização é vista como um conjunto de atores humanos com capacidades e autonomia para realizar escolhas estratégicas tendo em vista as suas percepções elaboradas acerca do ambiente organizacional (Pereira et al., 2016).

A partir dos estudos de Child (1972) e de Aldrich e Pfeffer (1976), entendeu-se que as escolhas estratégicas organizacionais podem ser operadas de três maneiras em relação ao ambiente (Rossetto & Rossetto, 2005). A primeira maneira considera a autonomia do ator que toma as decisões organizacionais, e a possibilidade de escolher entre decisões que sejam mais apropriadas ao ambiente. A segunda maneira considera a operação das escolhas estratégicas, com intenção clara de manipular o ambiente. Por sua vez, a terceira maneira refere-se ao fato de que os atores organizacionais percebem e avaliam os ambientes de diferentes formas, tendo em vista suas próprias trajetórias e valores pessoais (Pereira et al., 2016; Rossetto & Rossetto, 2005).

A variação de estruturas, processos, e estratégias entre as organizações faz parte da perspectiva da TDR. Isso ocorre porque as ações adotadas para lidar com a interdependência e a incerteza do ambiente, são planejadas pelos atores organizacionais de acordo com as contingências ambientais percebidas (Rossetto & Rossetto, 2005). Existem algumas alternativas de ações apontadas na perspectiva da TDR: a) adaptação ou alterações de restrições aplicáveis à organização; b) alteração nas relações de interdependência por meio de fusões, aquisições, diversificação ou ampliação do portfólio de produtos; c) estabelecimento de parcerias, *joint ventures* ou associações, para negociação do ambiente; e d) ações políticas com interferência na legalidade e legitimidade no ambiente (Pereira et al., 2016).

Em suma, a TDR tem um caráter essencialmente voluntarista, pelo qual enfatiza a importância da relação organização-ambiente, e considera a necessidade da atuação planejada dos atores organizacionais para compatibilizar as especificidades do ambiente com os seus interesses e necessidades estratégicas de recursos das suas organizações. Ao final, o objetivo da TDR é reduzir as incertezas e administrar as interdependências do ambiente.

Parte 4. Ecossistemas de Inovação do Setor Público

Inicialmente cunhado por Moura (1993), o conceito de ecossistema empresarial, em analogia à definição de ecossistemas biológicos, foi expandido e utilizado para explicar diversos fenômenos relacionados às estratégias organizacionais, tecnologia e inovação (Phillips & Ritala, 2019). Nos últimos 20 anos, o conceito de ecossistemas de inovação tem predominado, e despertado cada vez mais o interesse dos pesquisadores, de diferentes correntes teóricas e campos da administração (Asplund et al., 2021; Bogers et al., 2019; Gomes et al., 2018; Granstrand & Holgersson, 2020; Phillips & Ritala, 2019).

O ecossistema de inovação foi definido inicialmente como “os arranjos colaborativos por meio dos quais as empresas combinam suas ofertas individuais em uma solução coerente e voltada para o cliente” (Adner, 2006, p. 2). Em uma definição mais recente, após uma ampla revisão de literatura, Granstrand e Holgersson (2020) acrescentaram novos elementos ao conceito de Adner (2006), propondo que o ecossistema de inovação representa um conjunto em evolução de atores, atividades e artefatos, as instituições e todas as suas relações, que são importantes para o desempenho inovador de um ator ou de uma população de atores deste mesmo conjunto. Todavia, a literatura ainda não conseguiu oferecer uma definição única para o conceito de ecossistemas de inovação, sugerindo a necessidade de realização de mais estudos empíricos e testes de teorias subjacentes (Asplund et al., 2021; Gomes et al., 2018).

O contexto de complexidade que envolve as organizações públicas contemporâneas tem ensejado a necessidade de esforços para a inovação (Gomes et al., 2018; Isidro, 2018), a partir da colaboração com diferentes atores, para ampliar o desempenho e criar mais valor público (Bogers et al., 2019; Granstrand & Holgersson, 2020; Gomes et al., 2018; Hannah & Eisenhardt, 2018). Nesse sentido, surge o conceito de ecossistema de inovação no setor público, definido como “sistema que mobiliza um conjunto de atores, componentes e recursos, para criação e implementação, de forma colaborativa, de inovações que gerem valor público para a sociedade e para as organizações públicas” (Carneiro et al., 2022, p.2).

Parte 5. Uma análise comparativa

O desenvolvimento de estudos comparativos entre a TDR e a Teoria Institucional, considerando, por exemplo, aspectos sobre legitimidade e formas de cooptação podem ser promissores para explicar fenômenos do ambiente institucional interno, e apontar estratégias mais eficientes para as organizações (Hillman et al., 2009; Oliver, 1991; Rossetto & Rossetto, 2005). Não obstante, no aspecto teórico, a presente análise comparativa entre essas duas teorias concentra-se em suas abordagens acerca da relação organização-ambiente. A Teoria Institucional, com sua visão determinista, considera que o ecossistema de inovação do setor público, é impositivo na definição da forma de atuação das organizações. Por sua vez, a TDR adota uma abordagem voluntarista, entendendo dessa forma que o ecossistema de inovação do setor público é manipulado pela organização em face das suas capacidades materiais e institucionais (Neneve et al., 2020; Rossetto & Rossetto, 2005).

Os estudos que desenvolvem análises organizacionais focadas nas abordagens da relação organização-ambiente (determinismo x voluntarismo) podem ser restritivos, na medida em que localizam as teorias em polos de um *continuum* simplificado (Child, 1997). Tais estudos desconsideram a possibilidade de encontrar soluções estratégicas para os fenômenos organizacionais em pontos intermediários, de convergência e integração entre as duas teorias (Gopalakrishnan & Dugal, 1998).

A comparação entre as teorias abordadas neste ensaio não se restringiu à análise da relação organização-ambiente. Isso porque, o Quadro 1 apresenta um resumo, proposto por Oliver (1991), com os pressupostos convergentes e as diferenças centrais observadas na comparação entre a Teoria Institucional e a Teoria da Dependência de Recursos quando buscam explicar o contexto e os motivos do comportamento das organizações.

Quadro 1

Comparação entre a Perspectiva Institucional e a Dependência de Recursos

Fator de Explicação	Pressupostos Convergentes	Perspectiva Institucional	Perspectiva da Dependência de Recursos
Contexto do Comportamento Organizacional	<p>Escolha organizacional é restringida pelas múltiplas pressões externas.</p> <p>Os ambientes organizacionais são coletivos e interconectados.</p> <p>A sobrevivência organizacional depende da capacidade de resposta a demandas e expectativas externas.</p>	<p>Ambiente institucional</p> <p>Comportamento de não escolha</p> <p>Conformidade com normas e crenças coletivas</p> <p>Pressões invisíveis</p> <p>Isomorfismo</p> <p>Aderência às regras e normas</p>	<p>Ambiente de tarefas</p> <p>Comportamento de escolha ativa</p> <p>Lidando com interdependências</p> <p>Pressões visíveis</p> <p>Adaptação</p> <p>Gestão da escassez de recursos</p>
Motivos do Comportamento Organizacional	<p>As organizações buscam estabilidade e previsibilidade</p> <p>Organizações buscam legitimidade</p> <p>As organizações são orientadas por interesses</p>	<p>Persistência organizacional</p> <p>Hábito e convenção</p> <p>Valor social</p> <p>Conformidade com critérios externos</p> <p>Interesses institucionalmente definidos</p> <p>Observância do próprio interesse</p>	<p>Redução de incerteza</p> <p>Poder e influência</p> <p>Mobilização de recursos</p> <p>Controle de critérios externos</p> <p>Interesses políticos e calculistas</p> <p>Descumprimento do próprio interesse</p>

Fonte: Oliver (1991).

A identificação das convergências, constantes do quadro anterior, evidencia o potencial que as previsões de dependência de recursos têm para ampliar a gama de soluções que fazem frente às pressões institucionais abordadas pela Teoria Institucional (Oliver, 1991). Quando consideradas as divergências de foco entre as teorias, o Quadro 1 destaca as suposições subjacentes sobre o comportamento organizacional que subsidiariam os teóricos institucionais na retificação do viés conformista e passivo da Teoria Institucional, especialmente no que tange a relação organização-ambiente.

Analisando a forma como as teorias buscam explicar o contexto do comportamento organizacional (condições dos ambientes interno e externo), com base na literatura (ex. DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977, Pfeffer & Salancik, 1978), nota-se que há convergências nos seguintes pressupostos: a) entendimento de que o ambiente limita a escolha organizacional; b) os ambientes são coletivos e interconectados; e c) as organizações precisam ser capazes de responder às demandas e necessidades do ambiente para sobreviverem (Oliver, 1991).

Relativamente às principais diferenças nos pressupostos de explicação de ambas as teorias sobre o comportamento organizacional, destaca-se que a Teoria Institucional aborda essencialmente as restrições e pressões do ambiente institucional, enquanto a TDR aborda com mais ênfase o ambiente de tarefas, ou ambiente técnico (Oliver, 1991; Scott, 1987). Essas diferenças implicam em conclusões divergentes entre as duas teorias, no que tange às respostas adequadas ao ecossistema de inovação do setor público. E ainda, desenvolvem perspectivas divergentes quanto ao grau de escolha, consciência e interesse próprio das organizações para lidar com as restrições e demandas externas; (Oliver, 1991; Rossetto & Rossetto, 2005).

Em suma, as duas teorias consideram o ecossistema de inovação do setor público, como parte fundamental dos pressupostos adotados para explicar o contexto e a motivação do comportamento das organizações. Apesar de perceber mais pressupostos divergentes, as convergências podem indicar uma importante complementariedade entre aspectos relacionados às escolhas estratégicas para uma melhor adaptação das organizações ao ecossistema de inovação do setor público.

Considerações Finais

Este ensaio teórico procurou evidenciar como o ecossistema de inovação do setor público, e a relação organização-ambiente, são compreendidos e aplicados pela Teoria Institucional e da Dependência de Recursos, comparando suas convergências e diferenças. Portanto, o objetivo central foi perceber a importância que essas teorias conferem ao ambiente organizacional, como parte dos seus fundamentos e pressupostos, para explicar o funcionamento e a sobrevivência das organizações em geral, e das organizações públicas em particular.

No sentido de contribuir teoricamente com uma análise mais aderente à realidade atual dos ambientes organizacionais das organizações públicas, este ensaio associou os conceitos de ecossistema de inovação do setor público e ambiente organizacional, ao considerar a similaridade das definições operacionais de ambos os construtos. Assim, entende-se que o ensaio também faz uma contribuição tanto teórica quanto metodológica, ao abordar de maneira combinada duas teóricas administrativas clássicas, amplamente associadas às investigações do ambiente organizacional, com o campo teórico dos ecossistemas de inovação, em particular no contexto das organizações do setor público.

Novamente, a Teoria Institucional e a Teoria da Dependência de Recursos são amplamente reconhecidas e classificadas no grupo das teorias ambientais, visto que aplicam o ambiente como elemento base para o desenvolvimento dos seus pressupostos teóricos. Elas também reconhecem a influência do ambiente nas escolhas organizacionais sobre diferentes estruturas e processos. Por outro lado, este ensaio destaca que, embora a Teoria Institucional e Teoria da Dependência de Recurso ofereçam perspectivas distintas sobre a relação entre organização e ambiente (vieses determinista e voluntarista), a aplicação conjunta dos seus fundamentos, com uma abordagem complementar e integradora, é bastante promissora para compreender e lidar com as pressões e demandas complexas dos ecossistemas de inovação das organizações públicas.

Tendo em vista a velocidade com que os ambientes organizacionais das organizações públicas vêm se transformando, e considerando a complexidade dos fenômenos institucionais, nota-se a necessidade de respostas mais eficientes às novas pressões e demandas externas. Diante disso, sugere-se que pesquisas futuras, que retratem o contexto das organizações públicas, possam focar na análise da relação organização-ambiente partindo de uma revisão dos conceitos e das características do ambiente organizacional contemporâneo, afetado, por exemplo, pelos efeitos da transformação digital, de transições sociotécnicas, e dos novos arranjos de dependência interinstitucionais, para verificar se a complementariedade entre as teorias, apontada neste estudo, é mais eficiente para orientar o funcionamento e o desempenho das organizações públicas contemporâneas nos ecossistemas de inovação do setor público.

Referências

- Adner R. (2006). Match your innovation strategy to your innovation ecosystem. *Harv. Bus. Rev.*, 84 (4) (2006), pp. 98-107
- Adner, R., & Kapoor, R. (2010). Value creation in innovation ecosystems: how the structure of technological interdependence affects firm performance in new technology generations. *Strategic Management Journal*, 31(3), 306–333. <https://doi.org/10.1002/smj.821>
- Aldrich, H. E. & Pfeffer, J. (1976). *Organizations and environments*. State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.
- Aldrich, H. E. (1979). *Organizations and Environments*. Prentice-Hall.
- Asplund, F., Björk, J., Magnusson, M., & Patrick, A. J. (2021). The genesis of public-private innovation ecosystems: Bias and challenges. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120378. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120378>
- Bataglia, W., Franklin, M. A., Caldeira, A., & Silva, A. A. (2009). Implicações das Teorias Ambientais para a Administração Estratégica. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 7(3), 314-330.
- Bogers, M., Sims, J., & West, J. (2019). What is an ecosystem? Incorporating 25 years of ecosystem research. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3437014>

- Carneiro, D. K. de O., Isidro, A., & Criado J. I. (2022). Actors in the Public Sector Innovation Ecosystem: A Comparative Qualitative Approach Brazil-Spain. *New Trends in Qualitative Research*, 14, e726.
<https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e726>
- Carvalho, C. A. & Vieira, M. M. F. (2003). Contribuições da perspectiva institucional para a análise das organizações: possibilidades teóricas, empíricas e de aplicação. In: ———; ——— (Orgs.). *Organizações, cultura e desenvolvimento local: a agenda de pesquisa do Observatório da Realidade Organizacional*. Recife: Edufepe.
- Carvalho, C. A., Vieira, M. M. F., & Silva, S. M. G. (2012). A trajetória conservadora da Teoria Institucional. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 10(ed. esp.), 469-496.
- Child, J. (1972). Organization structure, environment, and performance. *Sociology*. v. 6, p. 12-27.
- Child, J. (1997). Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: retrospect and prospect. *Organization Studies*, v. 18, n. 1, p. 43-76.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, v. 48, p. 147-160.
- Granstrand, O., & Holgersson, M. (2020). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. *Technovation*, 90-91, 102098. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.102098>
- Gomes, L. A. V., Facin, A. L. F., Salerno, M. S., & Ikenami, R. K. (2018). Unpacking the innovation ecosystem construct: Evolution, gaps and trends. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 30-48.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.11.009>.

- Gonçalves, R. F.; Hastenreiter Filho, H. N.; Veiga, H. M. da S. (2023). Empreendedorismo corporativo: uma análise das relações entre cultura intraempreendedora e competências empreendedoras individuais em uma IFE. *In: Gonçalves, R. F.; Souza, G. H. S. de; Lima, N. C. (Orgs.). Fronteiras em empreendedorismo: perspectivas teóricas e práticas*. Montes Claros: Editora do IFNMG. pp. 67-94.
<https://doi.org/10.29327/5312799.1-3>
- Gopalakrishnan, S., & Dugal, M. (1998). STRATEGIC CHOICE VERSUS ENVIRONMENTAL DETERMINISM: A DEBATE REVISITED. *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(2), 146–164. <https://doi.org/10.1108/eb028882>
- Hannah, D. P., & Eisenhardt, K. M. (2018). How firms navigate cooperation and competition in nascent ecosystems. *Strategic Management Journal*, 39(12), 3163–3192. <https://doi.org/10.1002/smj.2750>
- Hatch M. J., & Cunliffe A. L. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, 2nd ed. Oxford University Press.
- Hillman, A., Withers, M., & Collins, B. (2009). Resource dependence theory: a review. *Journal of Management*, v. 35, n. 6, p. 1404-1427.
- Isidro, A. (2018). *Gestão pública inovadora: um guia para a inovação no setor público*. Editora CRV. <https://doi.org/10.24824/978854442566.4>
- Macedo, A. D., & Bataglia, W. (2012). A relação entre ambiente organizacional e imitação entre empresas. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 10(2), 229-253.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, v. 83, p. 340-363.

- Neneve, M., Santos, R. C. D., & Melo, H. C. (2020). As Perspectivas da Dependência Institucional e de Recursos no Processo Estratégico de Adaptação Organizacional: Um Estudo Empírico em uma Empresa Familiar. *Revista Alcance*, 27(2), 198-216.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, v. 16, p.145-179.
- Pereira, D., Fagundes, A. B., & Beuren, F. H. (2016). Teoria Institucional e Dependência de Recursos: coadunando perspectivas para a sustentabilidade e inovação ambiental. *Anais do Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente*. FEA/USP.
- Pfeffer, J. (1972). Size and Composition of Corporate Boards of Directors: The Organization and its Environment. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 218. <https://doi.org/10.2307/2393956>
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (2003). *The External Control of Organizations*. Stanford Univ. Press.
- Phillips, M. A., & Ritala, P. (2019). A complex adaptive systems agenda for ecosystem research methodology. *Technological Forecasting and Social Change*, 148, 119739. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119739>
- Rossetto, C. R., & Rossetto, A. M. (2005). Teoria institucional e dependência de recursos na adaptação organizacional: uma visão complementar. *RAE eletrônica*, 4(1). <https://doi.org/10.1590/s1676-56482005000100010>
- Saraiva, L. A. S. (2002). Cultura organizacional em ambiente burocrático. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(1), 187–207. <https://doi.org/10.1590/s1415-6552002000100011>
- Scott, W. R. (1987). *Organizations: Rational, natural, and open systems*. (2nd ed.). Prentice-Hall.

Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations. Ideas, interests, and identities*. (4 ed.)
Sage.

Singh, R., & Ramdeo, S. (2020). *Leading Organizational Development and Change*. Springer
International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-39123-2>