
KRÓTKI RYS EWOLUCYJNEJ INSPIRACJI DLA BADACZY ZARZĄDZANIA

Środowisko organizacji

Od przełomu gospodarczo-politycznego w latach 90. XX wieku polska nauka i praktyka organizacji i zarządzania wyraźnie wzbogaciła się o nowe propozycje ontologiczne, epistemologiczne i metodologiczne. Jedną z takich koncepcji jest teoria ewolucji organizacji. z inicjatywą dyskusji nad znaczeniem teorii ewolucji dla zrozumienia rozwoju polscy teoretycy organizacji i zarządzania nieco się spóźnili w stosunku do polskich ekonomistów. w Polsce już w latach 70., jak pisze Witold Kwaśnicki na swojej stronie internetowej (http://prawo.uni.wroc.pl/~kwasnicki/o_sobie.htm), były podejmowane prace nad rozpoznaniem i zastosowaniem teorii ewolucji do badania procesów rozwoju. Później, w latach 1990–2000, polscy ekonomiści, np. Witold Kwaśnicki (1996), Elżbieta Maślak (2000), podjęli wysiłek wskazania zalet i wad myślenia ewolucyjnego zastosowanego do ekonomiki i ekonomiki firmy. Przyjęto także, że ewolucyjna teoria przedsiębiorstw traktuje organizację gospodarczą (Gorynia, 2000) jako różnorodną całość, która powstała w efekcie kumulowanych zmian. Ewolucyjną teorię przedsiębiorstwa zaadoptowała także nowa ekonomia instytucjonalna (Ząbkowicz, 2003), która uznaje przedsiębiorstwo za układ organizacyjny, a nie jednostkę produkcyjną.

Pierwsze próby wprowadzenia do polskiej teorii organizacji i zarządzania podejścia ewolucyjnego zaczęli zaś inicjować kolejno datami: Mary Hatch (2002), śp. Stanisław Chełpa w swej pracy habilitacyjnej, Łukasz Sułkowski w wielu publikacjach z okresu po 2007 roku i ostatniej swojej książce pt. *Ewolucjonizm w zarządzaniu*.

* **Prof. zw. dr hab. Janusz Strużyna** – pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Menedżerowie Darwina (2010) oraz autor tych słów (Strużyna, 2006; 2007; 2008). o ewolucji także wzmiankował Hubert Witczak (2008). Sprawa propagowania tego podejścia nie może być jednak traktowana jako jedynie upór kilku osób. o istotności podejścia ewolucyjnego dla zmian w organizacji zaświadczyli Van de Vena i Poole (1995) i trudno zajmować się organizacją i zarządzaniem, pomijając to opracowanie na temat typologii zmian.

W poniższym tekście podjęto próbę odwzorowania wyników studiów nad możliwościami przeniesienia ewolucyjnej analogii do warsztatu praktyków i badaczy organizacji oraz zarządzania. Tekst ten ukazuje podstawowe, zaproponowane przez różnych badaczy schematy myślenia, na których opiera się logika organizacji (firmy) i zarządzania w ujęciu ewolucyjnym.

Prezentacja została ułożona w układzie od problemów populacji, społeczeństwa do genetyki organizacyjnej i obejmuje w zasadzie zbiór możliwych zastosowań ewolucyjnego myślenia w dziedzinie nauk o organizacji i zarządzaniu.

W wydawnictwach dostępnych w Polsce szeroki przegląd źródeł ewolucyjnej inspiracji, ale w dziedzinie socjologii, pokazał Turner (2004), a w ekonomii i ekonomice firmy – Witold Kwaśnicki (1996). Na podanym przez tego ostatniego „drzewie genealogicznym” teorii ewolucji szczególnie interesująca dla badaczy organizacji i zarządzania wydaje się, gałąź, na której ulokowane jest nazwisko Armena Alchiana. Jego praca z 1950 roku przynosiła logiczne dowody na to, że niepewność, selekcja naturalna w procesach pracy, sprzężenie zwrotne, które wpływa na przyszłe decyzje oraz imitowanie, wydają się ograniczać ekonomiczną racjonalność, ukierunkowaną na maksymalizację zysku. Te wyniki dość dobrze współgrały z wnioskami osoby uważanej również za klasyka teorii organizacji i zarządzania, Herberta Simona (1945, 1957). To właśnie on, wraz z innymi współautorami, zakwestionował w wielu pracach dyrektywę optymalizacji decyzji gospodarczych i menedżerskich.

Z pewnym ryzykiem początki zastosowań analogii ewolucyjnej można również ulokować nieco wcześniej. Jak pisze Olivier Williamson we wstępie do pracy *The Nature of the firm: origins, evolution, and development* (1993, s. 3), mogą być one datowane nawet na okres końca lat 30., kiedy to Ronald Coase opublikował swój artykuł o naturze firmy. Postawił w nim proste pytania: dlaczego istnieje jakakolwiek wewnętrzna organizacja i dlaczego cała produkcja nie jest prowadzona przez jedną dużą firmę? To pytanie jest jednym z kluczowych również dla współczesnych ewolucjonistów organizacji.

Warto także zwrócić uwagę, że teoria ewolucji organizacji w pierwszej fazie swojego rozwoju pozwoliła opanować niepewność, jaka mogła ogarnąć badaczy przy odrzuceniu praw tradycyjnej ekonomii równowagi, i odpowiedziała na zapotrzebowanie, które dotyczyło odkrywania praw tworzenia i wdrażania innowacji, a nawet nowych przedsięwzięć gospodarczych (nowych organizacji, form organizacyjnych itp.). Stworzyła ona nowe warunki brzegowe dla tych procesów. Między innymi taki

efekt przyniósł prekursorski tekst opublikowany ponad 40 lat temu przez Donalda Campbella (1960). Autor podkreślił w nim, że drobne, zupełnie przypadkowe zmiany mogą kształtować wiedzę świata, a „ślepe różnicowanie” utrudnia przewidywanie oparte na przedłużaniu trendów i łapaniu historycznie przewidywalnej równowagi. w tym ujęciu „ślepe” oznacza, że różnice są: produkowane bez wcześniejszej wiedzy o nich, bez wcześniejszego doświadczenia alternatyw, bez związku przyczynowego z okazjami, bez związku z rozwiązaniami. Rozwijając jego myśl, można zaryzykować stwierdzenie, że „menedżerskie usprawnianie” może być traktowane jako aktywność, która ma miejsce w okresach przejścia z jednego stanu zróżnicowania (organizacji, systemu, świata) do innego stanu zróżnicowania. w stanach w miarę stabilnych można mówić o menedżerskim doskonaleniu, które wzmacnia jedynie ten trend. Jednocześnie „usprawnianie, poprawianie, doskonalenie” (szczególnie intencjonalne) nie jest najważniejsze dla rozwoju. Ważne są bowiem drobne zmiany. To, co się staje zmianą (realną odmiennością), jest konsekwencją selekcji (Campbell, 1987, s. 92), czyli m.in. wyboru tego, co na początku drogi historycznej było słabe i nieznane. w tym ujęciu logika recept i instrukcji, planów zostaje zastąpiona logiką selekcji, zaś wybory nie są funkcją przezorności, ale drobnych zmian i uwarunkowań przeszłości. Ten typ zmian jest bardzo trudny do rozpoznania z pozycji osoby działającej. Adaptacja i rozwój stają się konsekwencją selekcji, a nie konsekwencją skutecznego wypełniania instrukcji, intencjonalnie sformułowanych przez menedżera. o ile jednak różnicowanie jest „ślepe”, o tyle, według Campbella, selekcja ma już charakter podobny do naturalnego doboru i oddaje prawa działania „niewidzialnej ręki” środowiska. Zgodnie z jego założeniami przeżywają tylko najlepiej dopasowani.

Ten sposób prezentacji rozwoju gospodarczego i społecznego obniżył oczywiście wagę odkryć naukowej organizacji pracy. Do wyraźnego starcia idei jednak nie doszło, gdyż w przestrzeni organizacji ewolucjoniści dokonali pewnej intelektualizacji. Ta „ucieczka” intelektualna miała swój obiektowy charakter. o ile teoria naukowej organizacji i pracy oraz uprawianego w połowie ubiegłego wieku zarządzania operowały na poziomie wpływu rozumu jednostek na przebieg zdarzeń w organizacji, a nawet zachowań pojedynczego robotnika, o tyle ewolucyjne myślenie w pierwszym okresie skierowało uwagę na populację organizacji i firmę, traktowaną jako ogólny byt. Wyłoniła się teoria ekologii populacji jako miejsce spotkania praw ekonomii, ekonomiki i teorii organizacji, ewolucyjnej teorii zmiany (natury i dynamiki organizacji). w tym ujęciu „istotną cechą podejścia ewolucyjnego jest traktowanie obserwowanego procesu jako występującego w obrębie zbioru (populacji) wzajemnie na siebie wpływających elementów – podmiotów gospodarczych (firm, krajów). Często mówi się, że „widzenie populacyjne” zjawisk gospodarczych jest immanentną cechą podejścia ewolucyjnego” (Kwaśnicki, 2001, s. 3).

Badania literatury wskazują jednak, że teoria ekologii populacji nie jest jedynym spadkobiercą myśli ewolucyjnej. Współczesny wachlarz badań ewolucyjnych jest

bogatszy. Wydaje się, że dotyczy on różnych poziomów życia organizacyjnego. w tym tekście, poniżej, zostanie omówiony pierwszy z nich – poziom populacji organizacji analizowany z pozycji ekologii. w uproszczeniu można powiedzieć, że jest to opracowanie o środowisku organizacji, o puli (populacji) organizacji, która jest traktowana, jako dynamiczne, bliższe środowisko dla innych organizacji. w kolejnych artykułach zostaną poddane analizie badania nad:

- rozwojem organizacji, widzianej jako złożona całość, która jest środowiskiem dla swoich składników i pozostaje w kontakcie ze środowiskiem wewnętrznym;
- zmianami zachowań członków organizacji i zmianami genetycznymi w organizacji, która jest środowiskiem dla składających się na nią elementów, a spojrzenie badacza koncentruje się na zasadach ewolucji tych elementów.

Zaproponowany przegląd osiągnięć w zakresie ewolucyjnego dorobku na polu organizacji i zarządzania nie wyczerpuje całości możliwych do podjęcia zagadnień, ale może dostarczyć Czytelnikowi ogólnego spojrzenia na specyfikę tego podejścia.

Kluczowe idee dotyczące populacji organizacji

Ekologia populacji, choć na pewno stanowi osobny nurt badań w stosunku do teorii zmiany ewolucyjnej, to jednak jej rdzeniem jest myślenie ewolucyjne (Hatch, 2002). Uwaga ekologów skoncentrowana jest na organizacjach jako całości (organizacja jest sytuowana analogicznie do pozycji całego organizmu, zaś przedmiotem analizy jest populacja organizacji). Syntetyczny schemat idei prekursorów ekologii populacji Michaela Hannana i Johna Freemana (1977, 1989) przedstawił socjolog Jonathan Turner (rysunek 1). Obok nacisku na naturalną selekcję, jako mechanizmu powstawania nowych form organizacji, istotne dla ekologów jest to, co się dzieje w niszy (mniej więcej w otoczeniu bliższym i dalszym w języku strategicznego zarządzania) zajmowanej przez daną organizację. Ilość wejść do niszy, która jest stała i skończona, określa optymalną liczbę organizacji lub pojemność niszy. z tej perspektywy pojemność jest definiowana jako maksymalna liczba firm, które mogą być pomieszczone w ekologicznej niszy. w sytuacji, gdy populacja niszy jest poniżej „pojemności”, będzie ona wzrastała w naturalnym tempie. Jeśli populacja wzrasta powyżej określonej „pojemności”, rywalizacja o zasoby zwiększa śmiertelność organizacji, aż do momentu, gdy poziom populacji zostanie zredukowany do poziomu owej „pojemności”. Pochodzenie, źródła nowej niszy nie są w tych ramach wyraźnie tłumaczone. Istnieje poważna szansa, że w jakimś dowolnym okresie czasu są liczne „niezałudnione” nisze, które czekają na odkrycie. Równie prawdopodobne jest to, że pewne zewnętrzne procesy mogą tworzyć, kreować nowe ekologiczne nisze. Proces wyłaniania się niszy zapoczątkowany jest, gdy pierwsza firma „wchodzi” do niszy. Ten proces jest kontynuowany aż do momentu, gdy liczba firm w przemyśle

osiągnie poziom „pojemności”. Organizacje w niszy rywalizują o rzadkie składniki, zasoby wejściowe, a na rywalizację tę ma również wpływ strukturalna inercja. w takim układzie decyzje przedsiębiorcy są w zasadzie ograniczone do wybrania czasu wejścia do danej populacji. Głównym zadaniem przedsiębiorcy jest znalezienie niezaludnionych lub słabo zaludnionych nisz. Efektywność funkcjonowania organizacji powinna być kojarzona z wskaźnikiem przeżycia, a ocena konkurencji w danej niszy sugeruje, iż firma, która pierwsza wejdzie do danej niszy, będzie funkcjonować bardzo dobrze (osiągać wysoką efektywność), aż do momentu, gdy nowi uczestnicy spowodują zwiększenie rywalizacji. Naturalne wydaje się, że efektywność firm wchodzących do niszy, która jest już „zaludniona”, jest mniejsza niż tych, które odkrywają niezaludnione nisze. Firmy wcześniej wchodzące do niszy mogą osiągnąć znaczne zyski, ale rośnie wówczas też ryzyko porażki („śmierci”). Nisza z wysoką „pojemnością” oraz niską naturalną stopą wzrostu umożliwi pionierowi, liderowi osiągnąć zyski w dłuższym okresie, lecz w końcu, gdy populacja osiągnie „pojemność”, trudno będzie utrzymać heterogeniczność. Firmy upodobniają się do siebie, a zatem ich szansa na oryginalne dopasowanie do warunków środowiskowych słabnie. Dla procesu korzystania z lokalizacji w niszy istotna jest także legitymizacja organizacji. Tylko firmy akceptowane, legalne mogą liczyć w długim horyzoncie czasu na przetrwanie. Jednocześnie legitymizacja nie jest warunkiem wystarczającym do przetrwania i rozwoju. Konieczne jest odnalezienie odpowiedniego punktu na osi uniwersalizacja – specjalizacja, skutecznego sposobu radzenia sobie z konkurencją, zbudowanie sieciowego uzależnienia oraz zapewnienie dostępności zasobów. Wszystkie te parametry wpływają na wskaźnik niepowodzenia organizacyjnego, czyli trwałość niszy i dynamikę zmian w jej granicach oraz kształtowanie się nowych organizacji. Parametrem takim jest także wiek organizacji.

Dla rozwoju teorii ekologii organizacji istotne są prace Howarda Aldricha z wcześniejszego (1979) i późniejszych okresów (2003; 2006). Zostały w nich zaakcentowane i opisane kluczowe dla zrozumienia zmian organizacyjnych pojęcia form i atrybutów organizacji, miejsca organizacji w otoczeniu, jej granic i charakterystyki otoczenia oraz relacji otoczenie – organizacja. Jednocześnie już na wstępie tego omówienia warto zaznaczyć, że koncepcja Aldricha nie pokrywa się z prostym ujęciem ewolucji, która klasyfikuje społeczeństwa i organizacje na podstawie unilinearne go schematu, prowadzącego od organizacji mniej złożonych do bardziej rozwiniętych. Wypracowany model tworzy ogólny schemat organizacyjnej zmiany, który wyjaśnia to, jak organizacyjne formy są tworzone, przeżywają i giną oraz jak są rozpowszechniane w populacji.

Organizacja w jego ujęciu jest pewną kategorią produktu i pozostaje po wpływie ograniczeń relacji społecznych. Organizacyjne formy mogą zaś być definiowane przez trzy wymiary:

- 1) cele,
- 2) system działań,
- 3) świadomość granic.

Określenie tych wymiarów pozwala zidentyfikować organizację i zapoczątkować jej istnienie w świadomości osób.

Organizacyjne formy są elementami różnicowanymi przez siły, ale selekcjonowanymi przez kryteria środowiskowe. w konsekwencji zmiana może eliminować stare organizacje lub modyfikować istniejące formy. Istotną rolę dla trwałości organizacyjnej formy gra nisza zajęta przez nią. Organizacyjna nisza jest odrębną kombinacją zasobów lub innych wymuszeń, które są wystarczające do podtrzymania organizacyjnych form. Każda odrębna kombinacja zasobów i ograniczeń, która wystarcza do podtrzymywania jakiejś organizacyjnej formy, tworzy nisze. Organizacja w specyficznej formie może utrzymywać swoją niszę poprzez przypadkowe modyfikowanie formy. Wówczas organizacyjne formy są organizacyjnymi systemami działania zorientowanymi na eksploatowanie zasobów w niszy. Organizacje mogą trwać w kurczących się niszach nawet wówczas, jeśli przyległe nisze się rozszerzają. Wybór nie musi być optymalny lub nastawiony na odnajdywanie najlepszych warunków do przeżycia. Mimo podtrzymywania konserwatywnych zachowań organizacje muszą ulegać zmianom. Wyłaniają się tutaj dwa istotne kryteria podziału organizacji:

- niepewność ich relacji z otoczeniem,
- zależność od innych organizacji.

W propozycji Aldricha otoczenie jest wypełnione przepływami informacji, których istnienie pociąga za sobą: niepewność, dwuznaczność, ocenę percepcji i uwarunkowań kognitywnych, niedoskonałość komunikatów. Te cechy uwypuklają kwestię pozycji społecznej i percepcji otoczenia. Dla jej wzmocnienia należy dokonywać rozróżnienia pomiędzy zmiennością a doświadczeniem niepewności, pomiędzy złożonością i doświadczeniem poznawczego nadmiaru, pomiędzy zniewoleniem i doświadczeniem stresu. To one realnie pomagają w odnalezieniu odpowiedzi na szczególnie istotne dwa pytania:

- 1) jak granice organizacji zmieniają się w odpowiedzi na uwarunkowania otoczenia?
- 2) jak wolność działania autorytetów organizacyjnych (przywódców) jest ograniczana przez zewnętrzny wpływ oraz poprzez zakreślone organizacyjnie granice?

Prawdopodobnie to właśnie organizacyjna niezdolność do kontrolowania granic, celów i działań prowadzi m.in. do zróżnicowania. Ta niezdolność, a tym bardziej zróżnicowanie, nie może być jednak traktowana jako podstawa do orzekania o błędach kierownictwa. Zróżnicowanie staje się bowiem pierwszym etapem

z trzy etapowego procesu zmian (różnicowania, selekcji i retencji), który można traktować jako naturalny, czyli niepodlegający waloryzacji z punktu widzenia korzyści lub strat.

Różnicowanie wynika nie tylko z błędów, ale m.in. ze zmian nieplanowanych, wyłaniających się szans, naturalnych niedostatków, nieznanych wcześniej konfliktów itp. Zatem oskarżanie menedżerów o to, że nie panują nad rzeczywistością, ale popełniają błędy, jest w znacznym stopniu idealizowaniem ludzkich możliwości. Takie stanowisko nie oznacza jednak, że menedżerowie symbolicznie nie będą odpowiedzialni za niechciany rozwój zdarzeń. W tej konwencji można uznać, że rolą menedżerów jest odpowiadanie za nieprzewidziany i niechciany rozwój zdarzeń, ale z nikłą możliwością osobistego przeciwstawiania się temu rozwojowi. Zresztą i sami menedżerowie mogą być również przyczyną zróżnicowania. Profesjonalne zarządzanie może być bowiem zarówno czynnikiem różnicującym, jak i źródłem oporu przeciwko zmianom, różnicowaniu. Jednak w obu przypadkach procesu różnicowania nie da się zatrzymać lub długotrwale ukierunkować poprzez działania zarządcze.

Według Aldricha można wymienić trzy przykłady zróżnicowania:

- 1) w ogólnych formach;
- 2) wewnątrz organizacji (charakterystyka populacji może być zmieniana nie tylko na skutek „śmiertelności” organizacji, ale także organizacje, które przeżywają, mogą ulegać istotnym zmianom wewnętrznym);
- 3) zróżnicowanie w czasie i w efektach ważnych organizacyjnych działań.

Organizacje mogą także wprowadzać różnice w populacji poprzez deliberowane zmienianie. Zatem szczególną uwagę powinna na sobie koncentrować aktywność skierowana na tworzenie nowości. Naprawdę ważnymi stają się te innowacje, które są nowe dla wszystkich organizacji o podobnych formach. Innowacje wywierające na otoczenie maksymalny wpływ są rozpowszechniane pomiędzy populacjami i adaptowane przez wiele organizacji. Dla zrozumienia skali tych procesów i własnej w nich roli istotne staje rozróżnienie pomiędzy innowatorami i adaptatorami. Ci ostatni wprowadzają jedynie nowości do swoich organizacji, a skuteczność ich wysiłków jest warunkowana trzema czynnikami: personalnym, strukturalnym, relacyjnym. Innowatorzy mają nieco trudniejsze zadanie i ścierają się z siłami selekcji.

Generalnie trzeba przyjąć zgodnie z tą koncepcją, że na skutek różnicowania powstaje materiał, z którego dokonuje się selekcji, zaś sam proces różnicowania ma charakter w dużej części żywiołowy i dynamiczny.

Selekcja następuje w konsekwencji procesów różnicowania, ale jednocześnie działa, wzmacniając lub osłabiając różnice. Kryteria selekcji mogą być ulokowane w otoczeniu lub w organizacji. Dla zrozumienia procesów selekcji od strony otoczenia konieczne jest uznanie ograniczoności zasobów i wpływu otoczenia na organizację, zaś od strony wnętrza konieczne jest zrozumienie dynamiki zmian formy organizacyjnej i stopień presji na stabilność oraz zasoby oczekujące na aktywność (niejako

„uśpione”, które potwierdziły swoją wartość, ale aktualnie nie są angażowane). Na dodatek, aby czynniki selekcji naturalnej miały wzmacniające znaczenie, muszą być spełnione dwa warunki:

- 1) musi być wysoki wskaźnik zmian (np. środowisko licznych innowacji, zmian);
- 2) musi być zapewniony dość wysoki wskaźnik zaniku działań, struktur lub organizacji (np. wysoka dynamika narodzin firm).

Z kolei inne dwa czynniki mogą ograniczać procesy selekcji:

- 1) ograniczenia płynące ze struktury populacji i wskaźnika pomyłek;
- 2) wzrost sektora publicznego, który jest chroniony w szczególny sposób.

Jednostka (menedżer, organizacja), zdaniem Aldricha, ma dość słabą moc wpływania na proces selekcji, ale nie oznacza to jej bezsilności. Proces selekcji bowiem nie jest żadną formą „niewidzialnej ręki” – może wypływać z decyzji politycznych podejmowanych przez dominującą organizację. Stąd też postulat, aby ewentualny czas analiz kierowniczych i badań był relatywnie długi. Dodatkowo trzeba pamiętać, że proces naturalnej selekcji nie tylko dzieje się w długim czasie, ale nie poddaje się klasycznej ocenie korzyści ekonomicznych. Selekcja oznacza jedynie, że organizacje idą w kierunku lepszego zespolenia z otoczeniem (w tym tworzonym przez inne organizacje) i nic więcej. Zespolenie może być zabójcze w przypadku radykalnej zmiany warunków zewnętrznych. Zatem trudno oceniać go z perspektywy samych zalet.

Zatrzymywanie jest ostatnim etapem zmian ewolucyjnych. Może on być interpretowany jako faza ustalonej stabilności w organizacyjnych formach lub w specyficznych strukturach i aktywnościach indywidualnych organizacji. w społecznych organizacjach jest on inny niż w biologicznych, w których jego podstawą jest sztywna kopiowalność genów. Mamy tutaj raczej do czynienia z retencją udanych adaptacji. w społecznym systemie sukces organizacji zależy od retencji i transmisji wiedzy z jednej populacji do innej, a także z jednej generacji do następnej. Kultura jest retransmitowana poprzez instytucjonalizację wierzeń i wartości, w ten sposób zapewnia zatrzymywanie. Ogromną rolę spełniają w tym procesie sankcje przeciwko odmierności, a także stabilne przywództwo. To one chronią wzór strukturalny i wzór działań. Przeżycie organizacji, jako elementu społeczeństwa, bez zastosowania sankcji jest mało prawdopodobne. w tym świetle rola zarządzania kształtuje się na styku uaktywniania zmienności i dążenia do stabilizacji lub z innej perspektywy – na styku niepewności i jej ograniczania.

Tak można scharakteryzować rdzeń pierwotnej myśli Aldricha. w pracach późniejszych np. napisanych z Martinem Ruefem (2006) do tego rdzenia Aldrich dodaje wiele wątków nowych. Na przykład wzbogacony zostaje przedmiot zainteresowania, którym mogą być teraz: rutyny i kompetencje w organizacji, organizacje jako całość, populacje lub społeczności. Ważnym uzupełnieniem staje się także wielopoziomowa selekcja i operowania na zwielokrotnionym poziomie analizy.

Generalnie wydaje się, że Aldrich prowadzi swoje badania w celu: 1) podjęcie wyzwania, polegającego na studiowaniu organizacji, a nie teorii organizacji; 2) badaniu wyłaniania się organizacji, a nie ich istnienia; 3) opisanie ewolucyjnego procesu, poprzez który nowe organizacje, populacje i społeczności wyłaniają się w konwencji wiedzy przekrojowej, a niezogniskowanej na jednej dziedzinie. Te cele wydają się też sugerować, iż teoria ekologii populacji organizacji, a także ewolucji organizacji może być traktowana jak metateoria, która pozwala łączyć wiele poziomów i wyników badań społecznych.

Choć przytoczone i omówione prace ekologów populacji nie są jedynymi, to wydaje się, że na ich podstawie można wypracować sobie pewien pogląd na temat głównych tez, zasad, pojęć i wniosków formułowanych przez ten nurt badań ewolucyjnych. Bez względu na stosunek do nich nie można ich wagi i nowatorstwa nie doceniać.

Waga odkryć ekologów populacji i wybrane inspiracje dla teorii organizacji i zarządzania

Poszukując inspiracji płynącej z idei ekologii populacji organizacji dla praktyków i badaczy zarządzania można zwrócić uwagę m.in. na:

- wyraźne przededefiniowanie tego, co warto uznać za sukces organizacji (w miejscu maksymalizacji efektów ekonomicznych pojawia się przeżycie, dopasowanie do środowiska lub neutralność aksjologiczna);
- wyprowadzenie określonego zbioru czynników, które mogą wpływać na sukces organizacji,
- szersze, nawet można zaryzykować inne ujęcie kategorii otoczenia, które w tej koncepcji staje się bliższe idei środowiska, a przez to pozwala na włączenie organizacji w szeroki kontekst społeczny, fizyczny, przyrodniczy, ale przy jednoczesnym uznaniu odmienności organizacji społecznych od podmiotów biologicznych; dzięki takiemu ujęciu otoczenia stworzona zostaje szansa na zrozumienie procesów ekologii w całej swej złożoności i ujęcie wzajemnego warunkowania się różnego typu podmiotów świata;
- odnalezienie pomostu pomiędzy podejściem marketingowym do niszy a jej biologiczną ideą, co w efekcie pozwala spojrzeć w dość oryginalny sposób na rozwój populacji (pewnych form organizacji);
- wyjaśnienie procesów zmian z uznaniem wagi różnicowania, selekcji, zatrzymywania oraz ukazania w każdej z tych faz innego znaczenia aktywności menedżerskiej;
- dowartościowanie znaczenia małego błędu, porażki, podobieństwa, adaptacji i naśladownictwa;

- postawienie problemu wielopoziomowej selekcji oraz naturalizacja efektów dominacji wielkich korporacji, inercji strukturalnej i tym podobnych dotąd negatywnie ocenianych zjawisk społeczno-gospodarczych;
- mechanizm kreowania nowych form organizacji, który szczególnie w dobie organizacji wirtualnych może przynosić nadzieję na odkrywanie nowych nisz sukcesu;
- stworzenie dobrego łącznika z teorią instytucjonalną (DiMaggio, Powell, 1983), przedsiębiorczością i sieciowym podejściem do organizacji;
- rolę i pozycję menedżera, który jest tylko fragmentem zmieniającej się rzeczywistości i zmieniającej się wbrew jego intencji do jej stabilizacji.

Jednocześnie z punktu widzenia praktyka zarządzania podejście ekologiczne operuje na poziomie branży, przemysłu i tylko dostarcza wycinka informacji użytecznych dla konkretnej sytuacji danej firmy. Istotne ograniczenie wykorzystania teorii ekologii populacji dotyczy także i tego, że inna jest także perspektywa kariery menedżera i perspektywa organizacyjnej zmiany. w organizacji mogą zdarzać się przyspieszenia, ale w zasadzie zmiana ekologiczna jest dostrzegalna w długim horyzoncie czasu. Tymczasem menedżer (szczególnie wyższego poziomu) pracuje w znacznie krótszym – kadencyjnym – przedziale czasu. Jeśli kariera zorientowana jest na branżę, przemysł, to wiedza o ekologii populacji może być niezastąpiona, ale jeśli przechodzi się z branży do branży, to tylko bardzo uniwersalne twierdzenia ekologów są przydatne. Niestety ekologia populacji, zajmując się organizacjami, nie dostarcza wiedzy o specyfice zmian w zakresie np. zawodu księgowego, finansisty itp. Inną uwagą względem użyteczności praktycznej tej teorii jest problem populacji zdominowanych przez jedną lub dwie firmy (np. Microsoft). Wówczas skłonność do upodabniania się i dominująca rola jednego zmieniają warunki konkurencji o zasoby. Nie bez znaczenia jest także pewna trudność w przekładaniu metafory ekologii na znane schematy podręczników z zakresu zarządzania. Nisza marketingowa nie jest niszą ekologiczną, forma organizacyjna nie jest strukturą organizacyjną, inercja nie jest dowodem sprawnego zarządzania, upodobnianie się zakłóca tożsamość organizacyjną, pozycja w niszy nie jest równoznaczna z przewagą konkurencyjną, a do tej ostatniej można dojść, nawet lokując się w środku kryteriów populacji. Idealnym, wydaje się, plasowaniem teorii ekologii populacji byłaby ekonomika, jednak w polskich realiach badacze ekonomik mniej są widoczni.

Ekologia populacji jest, jak to powiedziano powyżej, jednym z nurtów inspiracji ewolucyjnej dla badaczy organizacji i zarządzania. Operuje na poziomie organizacji ujmowanej jako byt całościowy. Kolejne podejścia wydają się bardziej indywidualizować przedmiot analiz.

Bibliografia

- [1] Alchian A., 1950: Uncertainty, evolution and economic theory, *Journal of Political Economy*, June LVII, vol. 48, nr 3, s. 211–221.
- [2] Aldrich H., 1979: *Organizations and environments*, Printice Hall Inc., Englewood Cliffs.
- [3] Aldrich H.E., Martinez M.A. 2003: Entrepreneurship, networks and geographies, [w:] Acs Z.J., Audretsch D.B. (red.), *Handbook of entrepreneurship research*, Kluwer Academic Publishers, Boston.
- [4] Aldrich H., Ruef M., 2006: *Organizations evolving*, Second edition, Sage, London.
- [5] Cambell D.T., 1960: Variation and selective retention in creative thought as in other knowledge process, *Psychological Review*, vol. 67, s. 380–400.
- [6] Campbell D., 1969: Variation and selective retention in sociocultural evolution, *General Systems*, vol. 16, p. 69–85.
- [7] Campbell, D.T. 1987: Blind variation and selective retention in creative Thought as in Other Knowledge Processes, [w:] Radnitzky G., Bartley W.W., Popper K. (red.), *Evolutionary Epistemology, Rationality, and the Sociology of Knowledge*. La Salle, Open Cort.
- [8] DiMaggio P., Powell W.W., 1983: The Iron Cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, *American Sociological Review* vol. 48, s. 147–160.
- [9] Gorynia M., 2000: Teoria przedsiębiorstwa w warunkach transformacji, *Ekonomista* 2000, nr 2, s. 181–195.
- [10] Hatch M.J., 2002: *Teoria organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [11] Hannan M., Freeman J., 1977: The population ecology of organizations, *American Journal of Sociology*, vol. 82 (March), s. 929–964.
- [12] Hannan M.T., Freeman J., 1989: *Organizational ecology*. Cambridge, Harvard University Press.
- [13] Maślak E., 2000: Paradygmat ekonomii ewolucyjnej, *Gospodarka Narodowa*, nr 1–2, s. 2–16.
- [14] Kwaśnicki W., 1996: Ekonomia ewolucyjna – alternatywne spojrzenie na proces rozwoju gospodarczego, *Gospodarka Narodowa*, nr 10, 11, rękopis w wersji elektronicznej opublikowany na stronie <http://prawo.uni.wroc.pl/~kwasnicki/todownload/ekonomia%20ewolucyjna.pdf>
- [15] Kwaśnicki W., 2001: Ekonomia ewolucyjna – w poszukiwaniu alternatywnego wyjaśnienia rzeczywistości społeczno-gospodarczej, <http://prawo.uni.wroc.pl/~kwasnicki/todownload/KongresEk2001.pdf>

- [16] Simon H.A., 1945: *Administrative behavior*, Free Press, New York.
- [17] Simon H.A., 1957: *Models of Man*, John Wiley & Sons, New York.
- [18] Strużyna J., 2006: The doubts of a supporter of HRM. *Human Resource Management*. wydanie specjalne, vol. 52, nr 6, s. 11–32.
- [19] Strużyna J., 2007: Tendencje w niszy ZZL, [w:] Borkowska S. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków, s. 308–330.
- [20] Strużyna J., 2008: Zastosowanie podstaw teorii ewolucji do badania zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi w organizacjach publicznych, [w:] Bieniok W.H., Kraśnicka T. (red.), *Innowacje zarządcze w biznesie i sektorze publicznym*, Akademia Ekonomiczna, Katowice, s. 157–172.
- [21] Sułkowski Ł., 2008a: O biologicznych korzeniach organizacji – ewolucjonizm, kognitywistyka i memetyka w naukach o zarządzaniu, *Przegląd Organizacji*, nr 3, s. 17–19.
- [22] Sułkowski Ł., 2008b: W cieniu Darwina – inspiracje ewolucjonistyczne w zarządzaniu, *Współczesne Zarządzanie*, nr 4, s. 11–22.
- [23] Sułkowski Ł., 2009a: Kultura organizacyjna w paradygmacie neowelucyjnym, *Współczesne Zarządzanie*. nr 4, s. 11–20.
- [24] Sułkowski Ł., 2009b: Ewolucyjne ograniczenia racjonalności człowieka w zarządzaniu zasobami ludzkimi, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, vol. 68–69, nr 3–4, s. 9–18.
- [25] Sułkowski Ł., 2010: *Ewolucjonizm w zarządzaniu. Menedżerowie Darwina*, PWE, Warszawa.
- [26] Turner J.H., 2004: *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa.
- [27] Van de Ven A.H., Poole M.S., 1995: Explaining development and change in organizations, *Academy of Management Journal*, vol. 20, nr 3, s. 510–540.
- [28] Williamson O.E., Winter S.G., 1993: *The Nature of the firm: origins, evolution, and development*, Oxford University Press, Oxford.
- [29] Witczak H., 2008: *Natura i kształtowanie systemu zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [30] Ząbkowicz A., 2003: Współczesna ekonomia instytucjonalna wobec głównego nurtu ekonomii, *Ekonomista*, nr 6, s. 795–824.

KRÓTKI RYS EWOLUCYJNEJ INSPIRACJI DLA BADACZY ZARZĄDZANIA

Streszczenie

To opracowanie jest pierwszym z trzech, które zostały poświęcone intelektualnemu wpływowi ewolucyjnego myślenia na rozwój teorii organizacji i zarządzania. w tym tekście można odnaleźć: krótki opis źródeł ewolucyjnego sposobu myślenia w badaniach nad organizacją i zarządzaniem oraz syntetyczny przegląd słynnego ewolucyjnego podejścia – ekologii populacji. w końcowej części artykułu autor wskazuje korzyści i ograniczenia używania ekologii populacji w praktykach i badaniach nad zarządzaniem.

SŁOWA KLUCZOWE: EWOLUJĄCA ORGANIZACJA, ORGANIZACJA EKOLOGIA, POPULACJA ORGANIZACJI, PROCES EWOLUCYJNY, RÓŻNICOWANIE, SELEKCJA, ZATRZYMYWANIE, INERTIA

THE BRIEF REVIEW OF EVOLUTIONARY INSPIRATION FOR MANAGEMENT RESEARCHERS. ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Abstract

This paper is the first of the three articles dedicated to the intellectual impact of evolutionary thinking on the organization and management theory development. In this text we may find: brief revision of sources of evolutionary way of thinking in economy, management and organization researches and synthetical review of the famous evolutionary approaches – organization ecology. In the final part of this paper author submits the advantages and limitations of ecology population utilization in management practices and researches.

KEY WORDS: EVOLVING ORGANIZATION, ORGANIZATIONAL ECOLOGY, POPULATION OF ORGANIZATIONS, EVOLUTIONARY PROCESS, VARIATION, SELECTION, RETENTION, INERTIA