

A Ecologia das Populações Organizacionais

António Robalo*

Neste artigo analisa-se criticamente o quadro conceptual subjacente à “Ecologia das Populações Organizacionais” e tenta-se, do ponto de vista da Gestão de Empresas, fazer um balanço da relevância e pertinência dos resultados já obtidos.

1. Introdução

Trata-se de uma perspectiva que tem ganho peso na Teoria das Organizações⁽¹⁾ e que se pretende inovadora – como diz um dos seus mais influentes autores (McKelvey, 1982:1):

“I write about a new direction and awakened hope in organizational science.”

Seguindo a crescente ênfase dada na Teoria das Organizações ao estudo e consideração da envolvente exterior da organização, o que fundamentalmente caracteriza esta perspectiva da Ecologia das populações organizacionais é, não o orientar o estudo numa perspectiva ecológica genérica, mas sim a tentativa de transposição (de forma acrítica e arbitrária) de noções e métodos da Biologia – especificamente da teoria da evolução das espécies, modelo da selecção natural – para o campo de estudo das organizações humanas⁽²⁾.

“Why are there so many kinds of animals?” pergunta-se num famoso ensaio em Ecologia.

“Why are there so many kinds of organizations?” ecoam Hannan e Freeman, 1977:936.

O estudo de plantas e animais, das espécies e sua evolução, da interacção e dependência

do meio é transferido aqui para o campo das organizações: a partir do paralelismo animal-organização tenta-se construir uma teoria das organizações em que os conceitos e os próprios termos utilizados são os já desenvolvidos no campo da Biologia.⁽³⁾

O desenvolvimento das organizações, os seus resultados, a sua sobrevivência, as formas organizativas que em cada época e lugar são adoptados, são encarados como parte de um processo evolutivo no sentido da adaptação às características e exigências do meio. Organizações em situação disfuncional com essas exigências são vítimas do processo de selecção e desaparecerão. Organizações em consonância com o meio, pelo contrário, serão mantidas e florescerão...

Uma primeira crítica a este esquema genérico consiste na acusação de tautologia. As organizações existentes devem ser as mais aptas, as que se adaptaram em relação ao meio em que estão inseridas. Perante a questão de procurar saber a razão da existência de determinada característica organizacional, a resposta tenderá a ser a de que, por ser a existente, deve em qualquer sentido ser funcional, deve ser a que melhor se adapta às características do meio.⁽⁴⁾

De uma ciência com poder explicativo mas não preditivo se trataria, isto é, com capaci-

* Docente do ISCTE.

dade de explicar ex-post o ocorrido, mas prescindindo (porque sem capacidade) de adiantar para dado estado de condições as características que determinado fenómeno poderá assumir.⁽⁵⁾

Deve notar-se uma certa similitude entre a perspectiva aqui discutida e certas teorias funcionalistas na Sociologia. Devido às muitas semelhanças entre a sociedade humana e o mundo natural, tende-se a interpretar o que existe como sendo natural ou funcional: se determinado comportamento ou actividade persistem é porque devem responder a alguma necessidade social ou preencher determinada função – o que resta portanto é descobrir e explicar essa função.

A crítica de Perrow, 1979:239 é pertinente:

“Patterns of behavior can have functions, not for “society”, but for specific individuals or parts of society such as classes. The pattern of behavior may be quite dysfunctional for other parts, generally for the weaker, dependent, conquered, or enslaved parts. Slavery was certainly a functional pattern of behavior for landowners in the South, but not for the slaves.”

Nesta aplicação da teoria da selecção natural às organizações existe também esta tendência de aceitar e de explicar o existente com base no mesmo raciocínio. Isto pesem embora as repetidas defesas antecipadas dos autores aderentes a esta perspectiva no sentido de tentar mostrar que o seu modelo é alheio às concepções spencerianas de darwinismo social, sendo isento de questões de valor. Quando afirmam que as organizações se movem no sentido de uma adequação às exigências do meio, tal não quer significar que as formas organizativas encontradas sejam as melhores em termos de valor, mas sim que são apenas as mais funcionais. Subjacente à perspectiva não estaria pois uma ideia de progresso em direcção a melhores formas, mas sim meramente uma ideia de movimento não teleológico. O que é novo e mais adequado não é necessariamente melhor.⁽⁶⁾

Resta saber se será possível evitar a ideia de progresso na aplicação de modelos desta natureza.

O que parece sobretudo passível de crítica é a

teorização do meio como uma entidade todopoderosa e impessoal, definida de maneira abstracta e dotada de vontade própria – o meio selecciona, as organizações são seleccionadas.

Uma questão importante que tem necessariamente de se levantar é a da legitimidade e relevância de proceder a analogias entre o mundo natural, biológico e os vários aspectos da sociedade humana, no caso em apreço acerca da comparação das organizações com organismos biológicos. Antes de se passarem em revista algumas das contribuições mais conhecidas dentro desta perspectiva, alinhem-se de forma breve algumas considerações sobre esta questão.

2. Relevância e legitimidade do raciocínio por analogia

O objectivo do raciocínio por analogia em que sistemática e conscientemente se transfere a explicação de certo fenómeno para outro substancialmente diferente é ajudar a entender melhor este. Para que a analogia possua poder explicativo terá de haver alguma razão para crer que os dois tipos de fenómenos têm o suficiente em comum para que a explicação de um deles, *mutatis mutandis*, seja aplicável ao outro.

Distinta desta existe a analogia de tipo metafórico, em que com base em semelhanças entre dois fenómenos se usa uma imagem de tipo anedótico ou pitoresco para ajudar a compreender melhor a análise, servindo o que é conhecido ou familiar para ajudar a ilustrar o que é desconhecido ou de difícil apreensão. Este segundo tipo de analogia pode ser bastante útil na exposição de um assunto e não levanta quaisquer problemas.

A Ecologia das populações organizacionais baseia-se sobretudo no primeiro tipo de analogia.⁽⁷⁾

O perigo de se recorrer a este tipo de analogias é que sendo o procedimento levado muito longe, os problemas que é suposto serem esclarecidos são metidos num quadro de análise especial e que lhes é estranho, o que pode levar a que pontos essenciais sejam deixados de fora.

Esquemáticamente e de uma forma algo simplista:

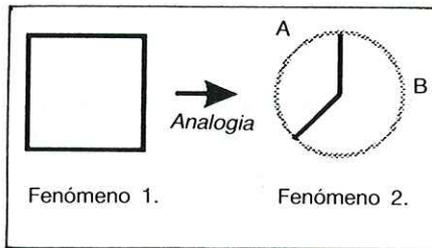


Figura 1

Supondo que a parte A do fenómeno 2. é semelhante a 1., o perigo de uma teoria baseada na analogia de 1. para 2. é que a parte B de 2. tende a ser deixada de fora e esquecida.

E resta o problema de saber se realmente é fundamentada a analogia de 1. para 2. A, se os dois fenómenos têm tanto de comum que possam ser explicados da mesma forma.

É duvidoso que para além do emprego de alguma terminologia metafórica e do levantar de algumas hipóteses, haja vantagem em ir buscar à Biologia o essencial da explicação para os fenómenos sociais, como o fazem os autores da perspectiva aqui em análise.⁽⁸⁾

Pelo contrário, parece ser de concordar antes com Penrose, 1952:819:

"...in seeking the fundamental explanations of economic and social phenomena in human affairs the economist, and the social scientist in general, would be well advised to attack his problems directly and in their own terms rather than indirectly by imposing sweeping biological models upon them."⁽⁹⁾

Apesar destes problemas que aconselhariam prudência no uso de analogias, as tendências recentes parecem apontar na direcção oposta, como é ilustrado pela crescente importância da perspectiva aqui discutida, bem como de outras formulações que também fazem uso de raciocínios de tipo analógico.

É interessante notar que os temas "extraídos" da Biologia, bem como a importância que lhes é dada, variam de formulação para formulação, sendo por vezes as conclusões contraditórias e até opostas.

Assim, os autores desta perspectiva da Ecologia das populações organizacionais negam implicitamente importância à adaptação por parte das empresas, às suas estratégias e acções. Pelo contrário, o fundador do Boston Consulting Group, Henderson, 1983A,B vai buscar ao princípio darwinista da luta pela vida e à competição entre as espécies o quadro geral da concorrência entre empresas, para realçar precisamente a necessidade que a empresa tem de formular estratégias. Por seu lado os defensores do chamado "Evolutionäres Management" da Escola de St. Gallen defendem uma concepção da empresa enquanto sistema social evolutivo e sustentam que apenas desse modo os gestores compreenderão melhor o seu papel e poderão actuar num contexto de crescente complexidade.⁽¹⁰⁾

Dentro da teoria económica, Friedman, 1953 defende os postulados ortodoxos invocando o modelo da selecção natural; pelo contrário Nelson e Winter, 1982 formulam uma teoria evolucionista do desenvolvimento económico para contrapor aos modelos ortodoxos.

3. Teoria sintética da evolução

Estas contribuições, entre outras, inserem-se numa tendência nas ciências sociais para recuperar a teoria da evolução para o campo social após o longo interregno provocado pela rejeição do darwinismo social spenceriano, rejeição que levou a que durante bastante tempo conceitos evolucionistas fossem imediatamente acolhidos com suspeição.

Este período parece ter chegado ao fim e nota-se uma proliferação de trabalhos em diferentes disciplinas em que se procede à aplicação, de uma forma mais parcelar ou mais sistemática de conceitos derivados da teoria da evolução das espécies. Poderá falar-se até da emergência de um novo paradigma.

A transposição dos conceitos evolucionistas não é feita de forma única, como acima já ficou indicado através de alguns exemplos. Para além de algumas aplicações parcelares e de alcance limitado⁽¹¹⁾ outras são bem mais ambiciosas e tentam transferir e recriar todo o conjunto da teoria da evolução para o campo social. Uma das formas mais extremas

de o fazer é a que é proposta pela Sociobiologia⁽¹²⁾, principalmente com a publicação de "Sociobiology: the new synthesis" (Wilson, 1975) onde se afirma (p.4):

"It must not be too much to say that sociology and the other social sciences, as well as the humanities, are the last branches of biology waiting to be included in the Modern Synthesis (teoria neodarwinista da evolução)".

De forma diferente devem ser classificados trabalhos cujo objectivo é formular a teoria da evolução em termos genéricos e abstractos, elevando o seu estatuto e desligando-a do seu campo de aplicação específico na Biologia. Está-se aqui em presença de uma teoria sintética da evolução.⁽¹³⁾

Os fundamentos foram sugeridos por Campbell, 1965 que indicou três mecanismos para que se possa falar de um processo evolutivo, i.e., sujeito à selecção natural (p. 27):

1. The occurrence of variations: heterogeneous, haphazard, "blind", "chance", "random", but in any event variable. (The mutation process in organic evolution, and exploratory responses in learning).

2. Consistent selection criteria: selective elimination, selective propagation, selective retention, of certain types of variations. (Differential survival of certain mutants in organic evolution, differential reinforcement of certain responses in learning).

3. A mechanism for the preservation, duplication, or propagation of the positively selected variants (the rigid duplication process of the chromosome-gene system in plants and animals, memory in learning).

Given these conditions, an evolution in the direction of better fit to the selective system becomes inevitable... If there are representatives of these three requirements at the level of social forms and customs, then a socio-cultural "evolutionary" process, or sociocultural "learning" process is inevitable⁽¹⁴⁾

E ainda:

"The analogy to cultural cumulations will not

be from organic evolution per se, but rather from a general model for adaptative fit or quasiteleological processes for which organic evolution is but one instance."

A esta teoria pertencem ainda outros conceitos que de forma bastante abreviada podem ser assim descritos:

Indivíduos (unidades) pertencentes a uma *população* estão em relação com um *meio*. A pertença de indivíduos a uma população é definida com base num *Genpool* comum. O *Genotipo* dum indivíduo não contém porém todas as características do *Genpool* da população, mas apenas uma parte. O *genotipo* identifica o indivíduo e determina o seu *fenotipo*, i.e., as suas características visíveis. Através dos mecanismos acima descritos consegue-se uma melhor adaptação ao meio, em que os elementos da população com mais sucesso conseguem ter uma influência mais forte na definição das características do *genpool* da população.

Este esquema genérico pode por conseguinte ser aplicável no campo sócio-cultural,⁽¹⁵⁾ incluindo o das organizações e empresas como é o caso analisado neste artigo.

De seguida passam-se em revista algumas contribuições no âmbito da teoria ecológica das populações organizacionais.

4. Perspectivas evolucionistas na Teoria das Organizações

O modelo ecológico das populações organizacionais sustenta que o desenvolvimento das organizações está estreitamente dependente da natureza e distribuição de recursos no meio, sendo este processo de desenvolvimento visto como um movimento no sentido de um isoformismo entre características do meio e tipo de organização existente⁽¹⁶⁾ e idealizado como sendo análogo ao processo de evolução das espécies (e portanto tendo na base a teoria da selecção natural).

Daqui decorre uma primeira consequência importante, quer a nível de formulação teórica, quer no aspecto metodológico (e cuja importância transcende a perspectiva aqui em

foco): assim como na ecologia biológica o objecto de análise não é o indivíduo⁽¹⁷⁾ mas sim uma população de indivíduos – a espécie – também aqui o objecto de análise não se situa na organização individual mas sim, e daí a designação desta perspectiva, em populações de organizações, sendo entendido este termo genericamente como um conjunto de organizações relativamente homogêneas em relação a certa(s) característica(s).⁽¹⁸⁾

O processo que conduz ao isomorfismo organizações/população – meio é no fundo a tradução do processo de selecção natural, “tradução” essa que é feita de modo um pouco diferente segundo cada autor.

4.1. Selecção por oposição a adaptação

Hannan e Freeman, 1977 colocam a ênfase na oposição entre adaptação e selecção.⁽¹⁹⁾

A ênfase na adaptação caracteriza a grande maioria das teorias sobre a organização, incluindo a literatura sobre management bem como a de índole sociológica, onde a diversidade estrutural das organizações é vista como o resultado da adaptação consciente dessas mesmas organizações através da formulação de estratégias, da adopção de cursos de acção para responder às oportunidades do meio.

Estes autores rejeitam este ponto de vista e defendem que são sobretudo processos selectivos que regem a vida das organizações, argumentando que a adaptação é virtualmente impossibilitada devido a um conjunto de forças que levam à inércia estrutural.

De um ponto de vista interno referem:

- a existência de investimentos fixos de difícil transferência
- limitações e distorções quanto à informação que chega aos decisores na organização
- restrições políticas internas que tendem a dificultar qualquer processo de mudança (interesses instalados tenderão a opor-se a uma redistribuição de recursos que sempre acompanha um projecto de reestruturação)

- restrições geradas pela própria história da organização, quer levando a que práticas e processos já estabelecidos há longo tempo sejam difíceis de alterar, quer impossibilitando mesmo a consideração de hipóteses alternativas.

De um ponto de vista externo referem:

- barreiras legais e fiscais à entrada e saída de mercados
- custos da aquisição de informação relevante sobre o meio
- restrições no tocante à legitimidade adquirida face ao exterior, o que implica custos de mudança
- problema da racionalidade colectiva: o que é uma boa estratégia para uma organização pode revelar-se impossível de atingir se todas as organizações a seguirem.

O resultado destas pressões que conduzem à inércia seria a impossibilidade de adaptação por parte das organizações. Como os autores ironicamente concluem (Hannan e Freeman, 1977:957):

“Failing churches do not become retail stores; nor do firms transform themselves into churches...”

Restam portanto os mecanismos da selecção para explicar o processo de optimização conducente ao isoformismo. O que é feito tomando por base o modelo existente na Biologia.

A noção de espécie é aqui traduzida pela de “forma organizativa”, definida como uma “blueprint” para a acção organizativa, para transformar inputs em outputs. A sua identificação pode ser feita, de acordo com os autores, através de (p.935):

1. *The formal structure of the organization in the narrow sense – tables of organization, written rules of operation, etc.;*
2. *the patterns of activity within the organization – what actually gets done by whom; or*
3. *the normative order – the ways of organizing*

that are defined as right and proper by both members and relevant sectors of the environment."

Posto isto, uma "população de organizações" é definida como o conjunto de todas as organizações que em determinado sistema (definido este em termos geográficos, por fronteiras políticas, por considerações de mercado/produto) são caracterizadas pela mesma forma organizativa.

O processo de optimização/selecção é visto como uma competição entre populações ou formas organizativas num meio que dispõe de recursos limitados (ibid, p.940):

"A focus on selection invites an emphasis on competition. Organizational forms presumably fail to flourish in certain environmental circumstances because other forms successfully compete with them for essential resources."

Este processo é modelado com base nas equações de Lotka-Volterra, que a um nível bastante abstracto ligam a taxa de crescimento das populações à capacidade em recursos do meio. A consideração de meios dinâmicos é também feita através da teoria dos nichos. O nicho de uma população pode ser definido como a área no espaço de recursos em que a população supera todas as outras populações, ou seja, consiste em todas as combinações de recursos para as quais a população sobrevive e se reproduz. De uma forma também genérica e abstracta discute-se qual a forma organizativa mais adequada face a meios incertos e sujeitos a mudança, girando a discussão entre organizações/formas especialistas versus generalistas. Meios estáveis e certos favorecerão sempre "especialistas"; pelo contrário em meios incertos nem sempre os "generalistas" gozarão de vantagens – isso dependerá do tipo e frequência das mudanças no meio.⁽²⁰⁾

4.2. Selecção ou adaptação?

Face ao carácter bastante abstracto da análise de Hannan e Freeman, Aldrich procura desenvolver um modelo de mais fácil operacionalização e tenta integrar os diferentes pontos de vista, não dando a primazia a esquemas de selecção em detrimento de esquemas adaptativos. É isso o que resulta do seu plano inicial de trabalho:

"opening up our model of organizations has not meant replacing the Weberian model of internal structure with something else but replacing it in its proper context"

e

"the natural selection model is perfectly compatible with the open natural systems view of organizational structure"⁽²¹⁾

Não obstante a manifestação desta intenção o resto da sua análise é dedicado a tentar demonstrar a prévalência dos mecanismos de selecção.

A operacionalização ocorre através de um processo em três etapas: variação, selecção e retenção.⁽²²⁾

Variação – surgimento de formas e características organizacionais diferentes umas das outras é uma condição prévia necessária à selecção. A origem de variações tanto pode resultar da acção consciente, planeada, por parte das organizações, como pode resultar, e é esta a opinião prevaemente dos autores desta perspectiva, de "error, chance, luck, and conflict", isto é, variações não intencionais e fora do alcance dos decisores.⁽²³⁾ Em qualquer dos casos a origem das variações é irrelevante, o que interessa é que surjam.

Selecção – em que as organizações que corporizam variações não concordantes com o meio são eliminadas.

Retenção – mecanismos pelos quais as variações favoráveis são mantidas e difundidas.

Aldrich e Pfeffer, 1976:82 sustentam que o modelo é formalmente idêntico ao da concorrência perfeita na teoria económica ortodoxa:

"Freeman (1953) argued that since firms are forced to behave as if they are maximizing profit because of competition, the assumptions of profit maximization will lead to correct predictions in equilibrium, regardless of the process by which such equilibrium states are reached. In both natural selection theory and microeconomics, the environment selects the most fit, or optimal organizations, and both implicitly assume that the individual social

unit is itself powerless to affect the selection process. Both models focus strongly on the process of selection, concerning themselves less with variation."

De forma a ultrapassar o carácter um pouco abstracto da sua formulação (este autor, à semelhança de Hannan e Freeman, utiliza também conceitos como especialistas versus generalistas, nichos, formas organizacionais, etc., que embora à partida constituam noções interessantes e com possível poder descritivo e explicativo, pela forma extremamente genérica como são definidas perdem em parte esse potencial) Aldrich procura precisar melhor alguns pontos importantes.

Assim, o meio é conceptualizado como fonte de recursos (por oposição a fonte de informações), sendo caracterizado pelas seguintes dimensões:

1. capacidade (rico/pobre)
2. homogeneidade / heterogeneidade
3. estabilidade / instabilidade
4. concentração / dispersão
5. consenso / disputa acerca das tarefas da organização
6. turbulência

baseando-se a conceptualização neste ponto no já clássico trabalho de Emery e Trist, 1965 e nos quatro tipos de meios aí descritos.

A compatibilização com perspectivas mais centradas no interior da organização é feita sublinhando a complementaridade com modelos que incluem a análise do meio como ponto importante, nomeadamente com o designado "resource dependence model"⁽²⁴⁾

Dois raciocínios importantes adiantados por Aldrich são controversos em termos do quadro de análise adoptado nesta perspectiva.

O primeiro diz respeito à distinção entre pequenas e grandes organizações. Reconhe-

cendo que uma taxa de falências alta (tida como prova da acção da selecção natural) afecta sobretudo as pequenas empresas, pois as muito grandes raramente desaparecem, o modelo seria sobretudo aplicável à subpopulação das pequenas organizações.⁽²⁵⁾

O segundo consiste na ideia de que os processos selectivos actuam quer a nível de organizações, quer também a nível de departamentos/subunidades e de práticas dentro duma organização. Segundo Aldrich e Pfeffer, 1976:95:

"environmental selection is not only between organizations as wholes but also between particular structures or behaviors within organizations. While selection may occur through the failure of an entire organization, the more typical case is for the organization to adapt by means of structural or behavioral modifications"

Estas duas importantes considerações, algo contraditórias entre si, parecem lançar dúvidas sobre o quadro de base da perspectiva em discussão.

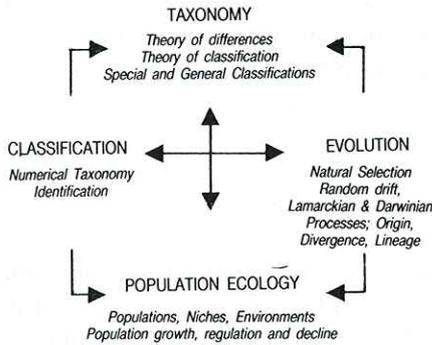
4.3. Seleccção e hereditariedade organizacionais

Em direcção oposta à tentativa de integração das diferentes perspectivas situa-se McKelvey, 1982, que procura ir buscar à Biologia não apenas o quadro geral de uma teoria aplicável ao campo das organizações, mas e sobretudo, a própria nomenclatura, definições, métodos de análise, etc., dedicando-se para tal ao estudo aprofundado da literatura da Biologia.

Tal como para os animais uma teoria de classificação das espécies é uma condição prévia ao seu estudo, também assim a Teoria das Organizações carece de um esquema classificatório bem desenvolvido como condição prévia para qualquer desenvolvimento teórico.

Alarga pois a perspectiva das populações organizacionais de modo a englobar os tópicos da sistematização (taxonomia,⁽²⁶⁾ evolução e classificação) e da ecologia das popu-

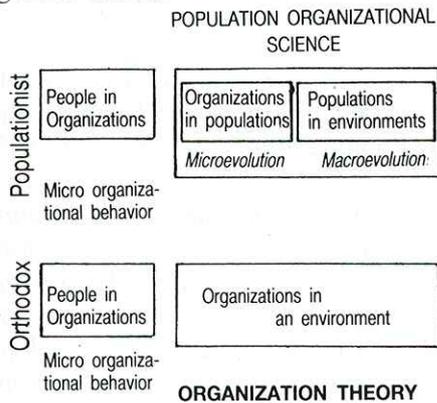
lações, como se pode observar no seguinte esquema:



Fonte:
McKelvey (1982:439)

Figura 2

A diferença com a teoria convencional é vista do seguinte modo:



Fonte:
McKelvey (1982:438)

Figura 3

Uma grande atenção deve pois ser prestada à identificação e classificação das diferentes populações de organizações, de modo a possibilitar o desenvolvimento sistemático da teoria, bem como a servir de guia na condução de estudos empíricos.⁽²⁷⁾

Uma crítica cerrada é desenvolvida por McKelvey à teoria tradicional que não se preocupa com este problema e que tende a adoptar o ponto de vista "organizations are all alike", do que resulta uma teorização que se pretende válida para todas as organizações e que pode não corresponder na realidade a nenhum tipo e também a investigações empíricas em que a partir de amostras recolhidas arbitrariamente se tiram conclusões para populações que frequentemente pouco têm de comum com as organizações da amostra.

Esta crítica, bastante pertinente,⁽²⁸⁾ leva-o às seguintes observações:

"loose mixtures of organizations based on commonsense notions of their similarity, or worse, based on personal contacts or willingness to participate in a study, are not scientifically acceptable populations."

"... Since much of what we think we know comes from studies of ill-defined populations, our textbooks describe knowledge that does not apply to anything that really exists"

e

"We do not know nearly as much about organizations as all the brand-new textbooks would lead us to believe"

O modo de superar esta situação é visto por McKelvey na adopção da perspectiva populacionista, tendo esta por base o desenvolvimento de uma teoria da sistematização e de um modelo da evolução que se podem copiar das correspondentes áreas da Biologia. Assim, e de uma forma ainda mais pronunciada que outros autores, emprega McKelvey uma terminologia e um raciocínio ainda mais "biológicos".

A par da consideração dos princípios da variação, da selecção natural, da retenção e difusão (hereditariedade) e da luta pela vida e da forma de conceptualizar as relações meio-organizações que daí decorre, é feita uma tentativa exaustiva de transpor para o campo das organizações o conceito biológico de espécie. Deve sublinhar-se que isso é coerente com a aplicação do modelo de selecção natural às organizações, mas precisamente este ponto torna visível o limite dessa aplicação, raiando os argumentos avançados facilmente a fronteira da metafísica.

Como é transferida para o campo das organizações a noção biológica de espécie, que tem a ver com o princípio da hereditariedade (retenção)? Em Biologia o nível da espécie é definido como aquele em que abaixo dele todos os indivíduos, mesmo ligeiramente diferentes, se podem reproduzir uns com os outros (assegurando portanto a hereditariedade). Num verdadeiro tour de force pretende

McKelvey conseguir também para as organizações um esquema semelhante, opinando

"... the species concept emerges as the most important single concept in organizational science. Everything [na Teoria das Organizações]... depends on the development of an acceptable organizational species concept"!

O conceito de "espécie organizacional" estaria na base das noções de população e de forma organizativa, sendo agora população entendida como compreendendo as organizações da mesma espécie e forma organizativa como as características exteriores que definem a espécie e passíveis de serem apreendidas empiricamente.

Mas como definir "espécie organizacional"? É algo difícil, já que a exposição do autor é confusa, mas a ideia principal é a de que se trataria da parte fundamental de uma organização, o que a diferenciaria de outros tipos, estando relacionada com a sua "core technology".⁽²⁹⁾ A definição é a seguinte:

"a set of highly probable combinations of dominant competence elements that are temporally housed at a given time among the members of an organizational population"⁽³⁰⁾

onde "dominant competence" é

"the combined workplace (technical) and managerial knowledge and skills that altogether are most important or salient in determining an organization's ability to survive"

sendo constituída por "comps", ou seja, "elements of knowledge and skill" que são "more or less irreducible units or particles".

Os "comps" parecem pois ser os genes das organizações, assegurando a hereditariedade.

Parece ser legítimo haver dúvidas acerca da relevância e validade desta tentativa de analisar as organizações como se fossem animais. Não que se negue importância a alguns dos pontos levantados, mas sim porque se pode duvidar da utilidade de os fazer encaixar num quadro que lhes é estranho.

5. Algumas conclusões

Deve-se observar em primeiro lugar que se está em presença de um paradigma, e daí talvez a atitude mais sensata seja ou a sua aceitação ou a sua rejeição "en bloc". O que não implica que, como é o caso aqui, rejeitando o paradigma não se procurem na teoria elementos relevantes.

Por outro lado é importante notar que, tratando-se de uma perspectiva ecológica, é no entanto apenas uma das várias formulações possíveis dentro desta óptica global. E vale a pena referir que na Ecologia Humana, onde alguns autores desta perspectiva se baseiam em parte, a ênfase é posta na adaptação de comunidades ao meio, no papel do voluntarismo humano nessa adaptação,⁽³¹⁾ em contraste com a ênfase da perspectiva aqui em discussão.

A existência de semelhanças, mas também de diferenças fundamentais entre Ecologia animal e humana é bem reconhecida – Hawley, 1950:68:

"Ecology as applied to man differs in important respects from its application to other forms of life or even to life as a whole. To reason from "pismires to parliaments" or from "mice to men" would be to commit a gross oversimplification. Man is an organism, to be sure, and as such he has much in common with other forms of organic life. But at the same time he is capable of an extraordinary degree of flexibility and refinement in behavior..."

Mas aqui nem se trata da aplicação ao homem e sim a organizações. E se se pode aceitar como evidente o facto da existência de concorrência entre empresas e de que muitas falham e desaparecem, não resulta daí que haja vantagem em teorizar este mecanismo no quadro da selecção natural, privilegiando a selecção em detrimento da adaptação.

Se a concorrência entre empresas, a existência de organizações diferenciadas, o surgimento de "variações" (entenda-se por este termo o que se entender), estratégias diferentes, formas organizativas diferentes, inovações tecnológicas e comerciais, etc., são factos óbvios, já o carácter aleatório destas variações é apenas uma hipótese discutível, que no entanto é aceite aprioristicamente pelos defensores desta perspectiva, sendo para muitos deles até um ponto básico.⁽³²⁾

Segler, 1985 por exemplo manifesta-se contra o construtivismo que caracteriza a teoria económica e o management e opina:

“Die synthetische Evolutionstheorie geht in Übereinstimmung mit Darwin davon aus, daß allein durch Zufall Neues entstehen kann, denn von wirklichem Neuigkeitswert ist nur, was sich nicht in gesetzmäßigem Zwang unausweichlich ereignet”⁽³³⁾

Certamente que muito no campo social não pode ser explicado como resultado de planeamento nem entendido em termos de meios-fins. O acaso, os imponderáveis desempenham certamente um papel muito importante.

Mas não se trata, a nosso ver, de uma opção com alternativas exclusivas, mas sim também de uma questão de grau e de horizonte temporal.

Por sua vez o nível de análise e o objecto de investigação devem ser tidos em conta: existem conecerteza consideráveis diferenças entre a evolução social considerada globalmente e a análise de empresas. Ao nível da empresa não se podem considerar as actividades e acções sempre sob controle nem se podem entender os resultados simplesmente com base em intenções e em planos. Pretender porém o contrário, que as “variações” surgem de forma “cega”, que são aleatórias, é tão desproporcionado como a visão que encara as empresas como simples máquinas, instrumentos que se manejam e guiam consoante a vontade do dirigente.

Um outro ponto ainda torna difícil a aceitação desta perspectiva, nomeadamente a tentativa de aplicar o conceito biológico de “reprodução” no campo organizacional. Senão que sentido faria falar-se de “comps” (genes da organização) e de outros conceitos do mesmo género?

Partindo destas observações críticas que dizem respeito a pontos essenciais da Ecologia das populações organizacionais, deve rejeitar-se o quadro de análise que esta perspectiva nos propõe, já que do restante muito é trivial.

Tal não significa porém que tudo deva ser rejeitado.

Um ponto importante, e que constitui uma contribuição muito positiva por parte desta

perspectiva, diz respeito à escolha do nível de análise e aos cuidados a ter a este respeito. Os conceitos de “população” e de “forma organizativa” são importantes não apenas a nível de análise mas sobretudo a nível metodológico, pela atenção que obrigam a dispensar a esta questão na condução de estudos empíricos e na generalização dos resultados obtidos.⁽³⁴⁾

Outra contribuição (que resulta do estudo da dinâmica das populações organizacionais face às mudanças no meio, tema típico nesta perspectiva) diz respeito à ênfase que é colocada na necessidade de proceder a investigações de organizações ao longo do tempo e não apenas dos estudos seccionais que caracterizam a literatura sobre organizações.⁽³⁵⁾

O carácter marcadamente abstracto de todas as contribuições nesta área deve ser também sublinhado. Conceitos importantes como “população” ou “forma organizacional” nunca chegam a ser definidos de forma precisa, e os exemplos que são apresentados não são claros. Por vezes parece poder inferir-se que diferentes populações correspondem a diferentes sectores industriais, outras vezes fala-se da população das pequenas empresas (por oposição à população das grandes empresas), para referir apenas dois exemplos.

É interessante chamar a atenção para uma certa semelhança entre o conceito de “populações” e outros conceitos desenvolvidos noutras áreas como os de “grupos estratégicos” e de “configurações organizacionais”. Trata-se de uma semelhança interessante e que valeria a pena investigar melhor explorando possíveis complementaridades.

No tocante ao meio seria de esperar, dado o quadro de referência empregue, o desenvolvimento de uma análise global sobre as relações meio-organizações e dos instrumentos necessários à investigação de casos concretos. Tal não chega a ser realizado e toda a análise permanece prisioneira da sua origem na Biologia.

Como já foi antes referido a tese principal sustenta que o meio selecciona as organizações consoante a adequação destas. O meio é visto como um ser todo poderoso insusceptível de ser influenciado.

Apenas Aldrich adianta alguns conceitos caracterizadores do meio, entendido como fonte de recursos: capacidade, homogeneidade, estabilidade, concentração, consenso e turbulência. Estes conceitos são importantes e poderão constituir um ponto de partida para tornar a análise mais próxima das organizações e mais desprendida da Biologia.

De qualquer forma o conceito de “meio” permanece bastante abstracto para a maioria dos autores.

A estratégia, a actividade das organizações não são tidas em grande conta. O sucesso e a sobrevivência são quase exclusivamente vistos como consequência da dinâmica e das características do meio.

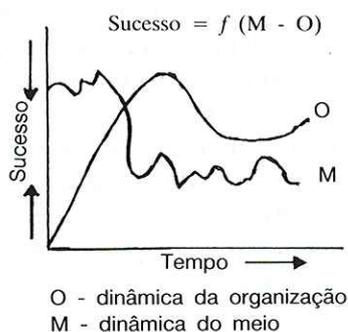


Figura 4

À organização é impossível influenciar a dinâmica do meio (M).⁽³⁶⁾ Resta-lhe tentar a adaptação (O) da melhor forma que lhe for possível. Mas mesmo aqui a estratégia, a acção consciente da organização são fortemente influenciadas por factores – erros, sorte, conflitos, etc. – que estão fora do seu controle. E de tal forma que a conclusão final não pode deixar de ser senão a da impotência total da organização face ao meio.

Bibliografia

ALBERT, K. [1983] ed. The Strategic Management Handbook - McGraw-Hill, N. York.
ALDRICH, H. [1972] “Technology and organizational structure: a reexamination of the findings of the Aston-Group” - ASQ, 17 26-43.
ALDRICH, H. [1979] Organizations & Environments - Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. Jersey.
ALDRICH, H. / PFEFFER, J. [1976] “Environments of organizations” - AnnRS,4 79-105.

ASTLEY, W. [1980] “Review of Aldrich’s Organizations and Environments” - OS,1 285-288.
ASTLEY, W. / VAN DE VEN, A. [1983] “Central perspectives and debates in organization theory” ASQ,28 245-273.
ASTLEY, W. / FOMBRUN, C. [1983] “Collective strategy: social ecology of organizational environments” - AcMR,8 576-587.
BARRINGER, H. / BLANKENSTEIN, G. / MACK, R. [1965] ed. Social Change in Developing Areas - Schenkman, Cambridge Mass.
BOULDING, K. [1978] Ecodynamics. A New Theory of Societal Evolution - Sage Pub., Beverly Hills-London.
BRITTAIN, J. / FREEMAN, J. [1980] “Organizational proliferation and density dependent selection” in: Kimberley/Miles [1980]: 291-338.
CAMPBELL, D. [1965] “Variation and selective retention in socio-cultural evolution” in: Barringer u.a. [1965]: 19-49.
CAROLL, G. [1984] “Organization ecology” - AnnRS 71-93.
CAROLL, G. / DELACROIX, J. [1982] “Organization mortality in the newspaper industry of Argentina and Ireland: an ecological approach” - ASQ,27 169-198.
DAY, R. / GROVE, T. [1975] ed. Adaptive Economic Models - Academic Press, N. York.
DIETERLE, W. / GERHARDT, J. [1982] “Analogiemoderne in der Organisationslehre” - Unt. 43-57.
EMERY, F. / TRIST, E. [1965] “The causal texture of organizational environments” - HR, 18 21-32.
ETZIONI [1975] A Comparative Analysis of Complex Organizations - The Free Press, N. York (1. Ed. 1961).
FARREL, M. [1970] “Some elementary selection processes in Economics” - RES,37 305-319.
FREEMAN, J. [1981] “Review of Org. and Environments (Aldrich, 1979)” - AmJS,86 1447-1450.
FREEMAN, J. / HANNAN, M. [1983] “Niche width and the dynamics of organizational populations” - AmJS,88 1116-1145.
FRIEDMAN, M. [1953] “The methodology of positive economics” in: Essays in Positive Economics, Ch. 1.
HANNAN, M. / FREEMAN, J. [1971] “The population ecology of organizations” - AmJS,82 929-964.
HAWLEY, A. [1950] Human Ecology - The Ronald Press Co., N. York.
HAWLEY, A. [1968] “Human ecology” in: International Encyclopedia of the Social Sciences 328-337 ed. Sill, D. McMillan, N. York.
HAWLEY, A. [1971] Urban Society - The Ronald Press Co., N. York.
HEJL, P. [1950] “Kybemetik 2. Ordnung, Selbstorganisation und Biologismusverdacht” - Unt., 1 41-62.
HENDERSON, B. [1983A] “The anatomy of competition” - JMa, 47-2 7-11. [1983B] “The concept of strategy” in: Albert [1983]: 3-26.
HIRSCHLEIFER, J. [1977] “Economics from a biological viewpoint” - JLE,20 1-52.
KIESER [1985] “Entstehung und Wandel von Organisationen. Ein evolutionstheoretisches Konzept” - Univ. Mannheim, August 1985.
KIMBERLEY, J. / MILES, R. [1980] Hrsg. The Organizational Life Cycle - Jossey-Bass Pub., S. Francisco.
KIMBERLEY [1980] “The life cycle analogy and the study of organizations: introduction” in: Kimberley / Miles [1980]: 1-14.
LLOYD, C. / RAPPORT, D. / TURNER, J. [1975] “The market adaptation of the firm” in: Day / Grove [1975]: 119-135.
LUSSATO, B. [1977] Introduction Critique aux Théories d’Organisation - Dunod, Paris.
MALIK, F. [1979] “Die Managementlehre im Lichte der modernen Evolutionstheorie” - Unt., 4 303-316.
MALIK, F. [1982] “Evolutionäres Management (Eine Replik zur Kritik von K. Sandner)” - Unt., 2 91-106.
MALIK, F. / PROBST, G. [1981] “Evolutionäres Management” - Unt., 2 121-140.

NOTAS

McKELVEY, B. [1975] "Guidelines for the empirical classification of organizations" - ASQ,20 509-525.
 McKELVEY, B. [1978] "Organizational Systematics: taxonomic lessons from biology" MS,24 1428-1440.
 McKELVEY, B. [1982] Organizational Systematics - Univ. of California Press, Berkeley.
 McKELVEY, B. / ALDRICH, H. [1983] "Populations, natural selection and applied organizational science" - ASQ,28 101-128.
 McKENZIE, R. [1968] On Human Ecology - The Univ. of Chicago Press.
 MEYER, P. [1982] Soziobiologie und Soziologie - Luchterhand, Darmstadt.
 NELSON, R. / WINTER, S. [1982] An Evolutionary Theory of Economic Change - The Belknap Press of Harvard Un. Press, Cambridge Mass.
 PENROSE, E. [1952] "Biological analogies in the theory of the firm" - AER,XLII 804-81.
 PENROSE, E. [1959] The Theory of the Growth of the Firm - Basil Blackwell (2.Ed. 1980).
 PERROW, Ch. [1967] "A framework for the comparative analysis of organizations" - ASR,32 194-208.
 PERROW, Ch. [1979] Complex Organizations - Scott, Foresman and Co., Glenview, Ill. (1.Ed. 1972).
 PFEFFER, J. [1981] Power in Organizations - Pitman, Boston.
 PFEFFER, J. / SALANCIK, G. [1978] The External Control of Organizations - a resource dependence perspective - Harper & Row, N. York.
 PROBST, G. / DYLLIK, T. [1982] "Begriffe, Analogiebildung und intention in evolutionären Management" - Unt., 2 107-112.
 ROSEN, R. [1975] "Biological systems as paradigms for adaptation" in: Day / Graves [1975]: 39-72.
 SANDNER, K. [1982] "Evolutionäres Management" - Unt., 2 77-90.
 SEGLER [1985] Die Evolution von Organisationen - Diss. Mannheim Peter Lang, Frankfurt.
 SPRÜNGLI, R. [1981] Evolution und Management - Ansätze zu einer evolutionistischen Betrachtung sozialer Systeme - Verlag Paul Haupt, Bern-Stuttgart.
 TELLIS, G. / CRAWFORD, C. [1981] "An evolutionary approach to product growth theory" - JMa,45 125-132.
 THOMMEN, J. / BOEKER, W. [1986] "Population ecology approach - modelling organizational strategy as an ecological process" - Unt.,3 227-242.
 THOMPSON, J. [1967] Organizations in Action - McGraw-Hill, N.York.
 ULRICH, D. / BARNEY, J. [1984] "Perspectives in organizations: resource dependence, efficiency, and population" - AcMR,9 471-481.
 VAN DE VEN, A [1979] "Review or Organizations and Environments" - ASQ,24 320-326.
 WOODWARD, J. [1965] Industrial Organization - Theory and Practice - Oxford Un. Press (2.Ed. 1980).

ABREVIATURAS

AcMR - Academy of Management Review
 AER - American Economic Review
 AmJS - American Journal of Sociology
 AnnRS - Annual Review of Sociology
 ASQ - Administrative Science Quarterly
 ASR - American Sociological Review
 JLE - Journal of Law and Economics
 JMa - Journal of Marketing
 MS - Management Science
 OS - Organisation Studies
 Unt. - Die Unternehmung

(1) Ver também o artigo em número anterior (n.º VIII Dezembro de 1989 / Junho de 1990) desta revista: "Ecologia das populações: A dinâmica competitiva das organizações" de Avelino Cunha.
 (2) Formulações sociológicas da teoria da selecção natural vêm de longa data - a sua aplicação nesta forma na Teoria das Organizações é que é relativamente recente.
 (3) Este procedimento é defendido com base no facto de que sendo as situações semelhantes e estando o aparelho teórico na Biologia muito mais avançado, em vez de se tentar construir a correspondente teoria para as organizações ab initio, deve-se antes adoptar e adaptar o instrumental já desenvolvido na Biologia às organizações. Ver McKelvey, 1982:7.
 (4) Cf. Aldrich e Pfeffer, 1976:89.
 (5) A renúncia explícita de leis causais é defendida por McKelvey, 1982:437 ao apelar para o "switch from the Myth of the Second Coming of Newton and causal law to the Reality of the Already-Arrived Darwin and explanatory but nonpredictive explanation".
 (6) Ver Aldrich, 1979:32, Kieser, 1985:53ff, Sandners, 1982:83.
 (7) Também as teorias do "life cycle" da empresa, e as que comparam as diferentes partes e funções da organização à do corpo humano se colocam em parte neste campo. Ver Kimberley, 1980:1-14, Lussato, 1977:3, Dieterle e Gerhardt, 1982.
 Para uma crítica às analogias biológicas na teoria da firma ver Penrose, 1980:2 e especialmente Penrose, 1952:807ff.
 (8) Métodos de análise e enfoques de uma disciplina podem ajudar a levantar questões e formular hipóteses numa outra, mas isto é substancialmente distinto do essencial duma explicação puramente por analogia. Ver Spruengli, 1981:47ff e Segler, 1985:92, 100.
 (9) Para uma opinião contrária ver Rosen, 1975:68f.
 (10) Ver Malik, 1979, Malik e Probst, 1981 e Spr-ungli, 1981.
 (11) Por exemplo Hirshleifer, 1977 e Farrel, 1970 na Economia, Tellis e Crawford, 1981 na Gestão Empresarial.
 (12) Sociobiologia pode ser definida como o estudo sistemático da base biológica de todo o comportamento social (o homem é apenas um mamífero superior...). Ver Wilson, 1975 e Meyer, 1982.
 (13) Ver Kieser, 1985:7 e Segler, 1985:3. Note-se que a formulação original da teoria da evolução não pertence a Darwin mas sim aos filósofos sociais escoceses e entre eles também a Adam Smith, o "pai" da ciência económica.
 (14) Este processo de "variation-and-selection-retention" pode também ser visto como uma aprendizagem por "trial-and-error".
 (15) Um exemplo entre outros é o de Boulding, 1978: "Ecodynamics. A new theory of social evolution".
 (16) Ver Hannan e Freeman, 1977:939, Aldrich e Pfeffer, 1984:80f.
 (17) Ver no entanto Meyer, 1982:45.
 (18) Ver McKelvey, 1982:24 e Carrol, 1984:72. À importância da escolha do nível de análise se voltará mais adiante.
 (19) Ver também Astley e Van de Ven, 1983:253ff.
 (20) Freeman e Hannan, 1983 e Brittain e Freeman, 1980 constituem tentativas de aplicação desta análise.
 Ver também Lloyd, Rapport e Turner, 1975 acerca da escolha de um nicho pela organização.
 (21) Aldrich [1979:26]. Ver porém Van de Ven [1979:322].
 (22) Que correspondem à mutação genética, à sobrevivência dos mais aptos e ao sistema cromossoma-gene da hereditariedade. Ver citação anterior de Campbell.
 (23) Ver Aldrich, 1979:28 e 75 e McKelvey e Aldrich, 1983:114.
 (24) Ver Pfeffer, 1981 e 1982, Pfeffer e Salancik, 1978. Ver ainda Aldrich, 1979:267 e Ulrich e Barney, 1984.
 (25) Ver Carrol, 1984:75.

Característico é o modo como Freeman, 1981:1448 manifesta a sua opinião discordante: todas as organizações, pequenas ou grandes, podem falhar e portanto ser objecto da selecção natural, tudo depende do horizonte temporal que se considere, e como prova indica... a distinção entre elefantes e insectos. Estes são caracterizados por uma elevadíssima taxa de mortalidade em comparação com os elefantes. Mas no fim morrem todos, mesmo o elefante...

⁽²⁶⁾ Classificações derivadas numericamente, com base no maior número possível de atributos conhecidos de modo aos resultados serem gerais e de aplicação em todas as situações. Ver McKelvey, 1975, 1982.

Taxonomia estaria assim em posição a tipologia, i.e., classificações de organizações assentes em determinada teoria e obtidas com base num pequeno número de atributos (geralmente dois), de que são exemplos as tipologias de Etzioni, 1975 de Perrow, 1967, de Woodward, 1965 ou de Thompson, 1967. Estas tipologias seriam de alcance bastante limitado e de utilidade apenas para o estudo de problemas específicos.

⁽²⁷⁾ Nesta questão as opiniões dividem-se, sustentando Hannan e Freeman, 1977:934, pelo contrário, que a identificação e definição das populações pode variar de estudo para estudo

segundo os interesses do investigador. Ver também Brittain e Freeman, 1980:293 e Carrol, 1984:78ff.

⁽²⁸⁾ Embora McKelvey pareça não fazer distinção entre o conceito de população em sentido estatístico e o conceito de população da sua teoria.

⁽²⁹⁾ O autor apoia-se aqui num trabalho anterior de Perrow, 1967.

⁽³⁰⁾ McKelvey, 1982:458f.

⁽³¹⁾ Ver Hawley, 1968:1971;1950:60f e 66ff e também McKenzie, 1968:41.

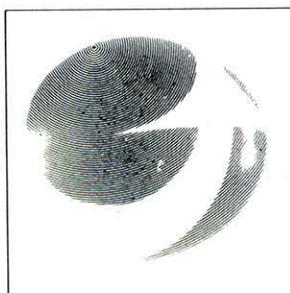
⁽³²⁾ Ver Malik [1979:303ff]. Ver também Malik/Probst [1981], Sprüngli [1981], bem como a crítica de Sandner [1982] e as réplicas de Malik [1982] e de Probst/Dyllik [1982], Hejl [1983].

⁽³³⁾ "A teoria sintética da evolução pressupõe, de acordo com Darwin, que o novo apenas pode surgir através do acaso, pois só tem verdadeiramente valor de novidade o que não tenha ocorrido em termos de determinação".

⁽³⁴⁾ E que frequentemente é esquecida na Teoria das Organizações.

⁽³⁵⁾ Ver Caroll e Delacroix, 1982.

⁽³⁶⁾ A possibilidade de uma "collective strategy" como proposta por Astley e Fombrun, 1983 não é equacionada por esta perspectiva. Ver também Thommen e Boeker, 1986:239.



PRÓXIMO NÚMERO

I / 93

Marketing

REVISTA PORTUGUESA DE GESTÃO • EDIÇÃO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO ISCTE COM O APOIO
E COLABORAÇÃO DO INDEG/ISCTE E DO FORUM DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS