

النظرية الثامنة : النظرية التطورية للمؤسسة

ظهرت هذه النظرية في سنوات الثمانينيات، والعمل المرجعي لها هو عمل الباحثين ريتشارد نيلسون¹ و سيدني وينتر² (Richard R. Nelson, Sidney Winter) سنة 1982، تحت عنوان: (An evolutionary theory of Economic Change) "نظرية تطورية للتغيير الاقتصادي". إنه نخب بديل للنماذج الأخرى لتفسير عمل المؤسسات. سعى الباحثان على وجه الدقة لاقتراح نظرية عامة للتغيير في الاقتصاد. هذا هو السبب في أنهم سيلاحظون في سلوك الأعوان الاقتصاديون ما يلي:

- عناصر الدوام (أو الوراثة) التي تلعب في الاقتصاد نفس الدور الذي تلعبه الجينات في البيولوجيا، هذه "الجينات" بحسب أنصار التطور هي "الروتينات" (المسارات أو الخبرات) التي يُطبقها الأعوان والتي تُؤكّد سلوكياتهم.
- مبدأ الاختلافات أو التحولات التي تدفع نحو التطور؛ سيتم تحديد هذا المبدأ الديناميكي في سلوكيات "البحث" التي هي أساس الابتكارات. هذه السلوكيات عالية الخطورة، والتي لا يمكن التنبؤ بنتائجها، تنتج عن حالات التهديدات التي تُعبر المؤسسة (أو الاقتصاد).
- آلية اختيار حول "الجينات-الروتينات" و / أو "التحولات-البحث"؛ تتكوّن هذه الآلية، التي تعمل كمرشح (كمصفوفة) يختار من بين مختلف التطورات الممكنة، من بيئة المؤسسات التي تُؤكّد فيها قيود السوق الصارمة أو "الفضفاضة" إلى حدّ ما والتي "سُئفِي" السلوكيات المتنافسة للمؤسسات للاحتفاظ ببعض منهم فقط.

ووفقاً للنظرية التطورية، فإنّ الهدف الرئيسي للمؤسسة ليس تعظيم الربح، بل أولاً البقاء على قيد الحياة مثل أي كائن حيّ وفقاً للنظرية الداروينية للتطور. وبالتالي، ينصبّ الاهتمام على عمليات الابتكار والتكيف مع البيئة، وبالتالي على قدرات المؤسسات على التعلّم والتنظيم الذاتي. إنّ التفاعلات الدائمة بين الأعوان هي في صميم المنهجية، فهؤلاء الأعوان هم مواضع "تطورية" بمعنى أنّهم لا يتمتعون بأي مبدأ للعقلانية، يتم بناء سلوكياتهم أثناء التعلّم. تتضمن السلوكيات توازنات متعدّدة وهي وظائف التفاعل والتعلّم. وبالتالي يتم استبعاد افتراضات التعظيم والعقلانية المثالية للنظرية القياسية: الرؤية التكيفية للإستراتيجية تحل محل الرؤية المثلى، أي أنّ المؤسسة هنا مؤسسة للتعلّم التكيفي. إنّ المعرفة الناتجة عن التعلّم تتحدّد وتتركز و "مفهومة" في "الروتينات التنظيمية".

تُعرف المؤسسة التطورية نفسها كمجموعة ديناميكية من الكفاءات. وبالتالي، فإنّ ما يُميز مؤسسة عن أخرى هو طبيعة المهارة التي تراكمت لديها. هذه المهارة بطبيعتها تحتوي على كليات التكيف والتعلّم. تؤدي الكفاءات إلى اعتبار المؤسسة مؤسسة اجتماعية تتميز بطريقتها في معرفة كيفية القيام بأشياء معيّنة. يتم تعريف المؤسسة من خلال كفاءتها المبنية على أساس الروتين والمهارات التنظيمية والتكنولوجية والتي في كثير من الأحيان تكون ضمنية وغير قابلة للتحويل. لا يتم احتزال المؤسسة إلى فاعل، المقاول، ولكنها تتكوّن من أفراد متميّزين يتمتعون بخصائص معرفيّة خاصة بهم. هذا هو السبب في أنّ المؤسسة لا تستطيع تحقيق أيّ درجة من التناقص إلاّ إذا كانت الروتينات تربط السلوكيات ببعضها البعض. وبالتالي، كما في داخل المؤسسة لا يوجد مدير عالم (omniscient) (معنى أنّه قادر على ضمان التنسيق الشامل بين قرارات مسبقية غير مُنسجمة)، فإنّ التنسيق يمرّ عبر "روتينات" مكتسبة من طرف الأعوان أثناء تفاعلهم و ضمان اتساق القرارات³.

وبالتالي فإنّ المؤسسة لديها "دليل أو فهرس" للإجابات. ستعتمد مهارة الفرد على قدرته على اختيار الإجابات الصحيحة من فهرسه. يمكن أن تكون هذه المهارات التي تُملّي إجابات للأعوان ضمنية، أي أنّ الأفراد "مُدربون ومُكوّنون جيداً، (وهم) يستطيعون تلقائياً من مجموعة الردود (الإجابات) التي لديهم لتقلّم الإجابة الصحيحة، دون أن يكون بالضرورة قادراً على شرح اختياراتهم، أو ما هي المهارات الخاصّة التي تتكوّن منها هذه الخيارات". منذ ذلك الحين، صادفنا رؤية ميكانيكية قويّة للمؤسسة: فهي تستجيب تلقائياً لبيئتها، وتعتمد على ذاكرتها للتكيّف.

¹ - ريتشارد نيلسون (Richard R. Nelson) هو عالم اقتصاد وأستاذ جامعي من الولايات م الأمريكية، وُلد في مدينة نيويورك سنة 1930، هو عضو في الأكاديمية الأمريكية للفنون والعلوم.

² - سيدني جي. وينتر (Sidney G. Winter) هو اقتصادي أمريكي ولد في 1935 في آيوا سيتي في الولايات المتحدة الأمريكية.

³ - "ما هو أساسي في الأداء التنظيمي في الإنتاج هو التنسيق؛ والأمر المحوري في التنسيق هو أن الناس يعرفون عملهم ويفسرون ويحيون بشكل صحيح للرسائل التي يتلقونها".

السؤال الحقيقي الذي يسعى أنصار (علماء) التطور للإجابة عنه هو انسجام المؤسسة. سوف يسمح لهم التفكير حول هذا المفهوم عندئذٍ بفهم :

- سبب اختلاف إحدى المؤسسات عن أخرى.
- تفسير سبب احتواء كل مؤسسة على حافظة من الأنشطة غير العشوائية (والتي تستجيب لانسجام داخلي).
- تفسير المنطق الذي يحكم تطوُّر وتحول المؤسسات (أي تفسير حافظة الأنشطة أو تغيير النشاط الرئيسي).

للإجابة على هذه التساؤلات، عليك الذهاب إلى قلب العمل وإبراز خصوصيته، سيبدأ أنصار التطور من مفاهيم **التعلم والروتين**.

يُعرف "التطويرون" التعلم كسيرورة يتم بمقتضاها القيام بالمهام بأفضل طريقة وأسرعها (من خلال التكرار والتجربة)، إضافةً للفرص الجديدة المتمثلة في تجربة أنماط تشغيلية. بتعبير أدق، يكون **التعلم تراكمياً** (يتم إضافة كل ما تم تعلمه)، ويتضمَّن مهارات أكثر تنظيمية من الفرد، وتولد المعرفة التي يتم التعبير عنها في الروتينات التنظيمية. **في الروتين**، يجب التمييز بين **الروتين الثابت**، والذي يتكون من التكرار البسيط للممارسات السابقة، و**الروتين الديناميكي**، والذي يتم توجيهه باستمرار نحو التعلم الجديد. نظراً لأن الروتين غير قابل للتحويل، فإنه يُشكّل أصولاً **خصوصيةً للمؤسسة**. وبالتالي، يُحدد الهيكل التنظيمي قواعد اللعبة التي يلعبها الأفراد في المؤسسة باستمرار.

هذه التفاصيل المختلفة المتعلقة بالتعلم والروتين تجعل من الممكن الإجابة على السؤال الأول : ما الذي يجعل من الممكن التمييز بين مؤسسة وأخرى، وهذا هو "المونتاخ" أو حتى "المهارة والكفاءات التنظيمية" وليس الاختلافات القابلة للتحديد في اختيار العوامل. وبعبارة أخرى، يُلاحظ الفرق في المهارات المتراكمة في تنفيذ العوامل.

تُوَجَّه المهارات المؤسسة إلى "مسار" التطوُّر الدقيق : المؤسسة لا تعظم مواردها عن طريق الانخاء في جميع الأوقات لتطور الأسواق والفرص التي تنشأ. لا يمكن أن تتغير بين عشية وضحاها السوق أو عملية التصنيع أو نوع المؤسسة. في بعض الحالات قد تكون هناك تغييرات في المسار. بالنسبة إلى أنصار التطور، ترجع هذه التغييرات إلى **الفرص التكنولوجية التي تستطيع المؤسسة اغتنامها**.

وفقاً لعلماء التطور، فإن **طبيعة الكفاءات المتراكمة في المؤسسة، وقدرتها على تطوير التعلم الضروري لمواصلة التطور في بيئة متغيرة، هي من تحدّد المسارات التي ستخروط فيها**. وبالتالي، وفقاً لأصولها **الخصوصية**، تُعرف المؤسسة مساراً **تطورياً معيَّناً ومُقيَّداً (خاصية "تبعية المسار")**. كل هذا يبرر الطبيعة الديناميكية للنظرية التطورية والتحول الداخلي للمؤسسة بمرور الوقت. في الواقع، يُساعد مفهوم "تبعية المسار" على تفسير التغييرات داخل المؤسسة، كما أنه يساعد على تفسير التغييرات في النشاط الرئيسي في المؤسسة. هذا تفسير لحقيقة أن المؤسسة تشجع في مسارات مختلفة عن مسارها الأصلي (الطبيعي). لا يقتصر نشاط المؤسسة على مسار محدد : يمكن أن يؤدي إلى تغيير المسار بمرور الوقت اعتماداً على الفرص التكنولوجية التي تُقدم نفسها والتي يمكن أن تسمح لبعض أصولها الثانوية بالتطور، لدرجة تبرير تغيير نشاطها الرئيسي.

لا تعمل المؤسسة التطورية على زيادة مواردها إلى أقصى حد، وسيتم رفض فكرة النظرية المعيارية التي بموجبها ستقتضي الأسواق على جميع المؤسسات التي لن تعظمها. يعتبر أنصار التطور بالأحرى مجموعة من بيئات الاختيار. بتعبير أدق، يميزون بيئات الاختيار "الفضفاضة" و "الضيقة" التي ستؤثر بشكل مختلف جداً على تطور المؤسسات والاختيار الذي يحدث بينهما بمرور الوقت. وبعبارة أخرى، يهدف هذا التيار إلى تقديم مجموعة من التمثيلات البديلة للتمثيلات الكلاسيكية للمنافسة، من خلال فكرة تعدد بيئات الاختيار؛ وبالتالي فهي مسألة توصيف طبيعة سوق المنتجات ورأس المال، وكذلك آثار السياسات العامة أو تواتر الإنقطاعات التكنولوجية. ومع ذلك، فإن قدرة المؤسسة على استقبال واستخدام "الإشارة" البيئية مثالية ومُعطاة وتلقائية.

أستاذي المقياس : د. سمية دربال — أ. سامي بن خيرة