

## النظرية التطورية



تم بناء النظرية التطورية للمنظمة على أساس نتائج "وينتر" بالمشاركة مع "ريتشارد نيلسون"، ففي عام 1982، نشر كتابهما بعنوان "النظرية التطورية للتغير الاقتصادي"، ومن خلال مغامراتهما المشتركة استطاع "نيلسون" أن يحقق معارف تجريبية ونظرية غنية للاقتصاد الصناعي، بينما حقق "وينتر" ابتكارات نظرية هامة استطاعت أن تبعد التشابه التطوري للاقتصاد من

البيولوجيا، وقد تم تبني مصطلح التطورية على أساس استعادة الأفكار الأساسية من البيولوجيا، وقد شارك الباحثان في دراسة المحددات العملية النظرية والتجريبية للاقتصاد الحديث، وتوصلا إلى رفض الافتراضات الرئيسية لنظرية الاقتصاد الحديث. فالثقة بتحليل التوازن، حتى في أشكاله الأكثر مرونة لا يزال يقود النظام لحالة غير معروفة، وهذه الظاهرة تترافق مع التغير التاريخي للاقتصاد.

### 1- تعريف النظرية التطورية:

إن بيئات السوق تقدم تعريفا لنجاح منظمات الأعمال، وهذا التعريف ينسب بدقة إلى قدرة هذه المنظمات على البقاء والنمو، وبشكل واضح فإن هذا يعد تطبيقا للمنافسة السوقية لإثبات صراع الوجود في البيولوجيا، ولكن "نيلسون" و"وينتر" لم يدرسا آليات اختيار السوق أو الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وإن التطور الذي درسهما يتطلب ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

- أ. يجب أن يكون هناك تغير مؤكد بين أعضاء المجتمع، وهذا التغير يمكن أن يكون عشوائيا.
- ب. يجب أن يكون هناك بعض مبادئ الاستمرارية، أي يجب أن يكون هناك بعض الآليات التي تحافظ على استمرارية الخصائص الفردية عبر الأجيال.
- ج. أن الإختيار الطبيعي يعمل، إما بسبب أفضل الآليات المتبناة، أو بسبب التغيرات التي تحمل فوائد صراع البقاء والوجود.

إذا تمثلت النظرية التطورية في كونها نهجا بديلا لنماذج أخرى لتفسير عمل المؤسسات، فبحسب نظرية التطور فإن الهدف الأساسي للشركة ليس الزيادة القصوى في الأرباح، وإنما يتمثل أولا في استمرارية البقاء كباقي الكائنات الحية تماشيا مع النظرية الداروينية الخاصة بالتطور، ونتيجة لذلك يكون التركيز منصبا حول آليات التحديث والتأقلم في المحيط، بمعنى أدق حول قدرات التعلم والتنظيم الذاتي للمؤسسات.

2- تعريف الشركة المتبعة لنظرية التطور: يمكن تعريف الشركة المتبعة لنظرية التطور على أنها مجموعة حيوية من الخبرات مما يؤدي إلى التمييز بين شركة وأخرى عن طريق طبيعة خبرات إتقان العمل الذي تمكنت من جمعها، بحيث تتكون هذه الخبرات طبيعيا من عناصر تأقلمية وتكوينية.

لا تخضع الشركة إلى ممثل واحد فقط "المقاوم" ولكن تتكون من أفراد متنوعين ذوي خصائص معرفية خاصة بهم، وهذا ما يجعل الشركة لا تستطيع بلوغ أي مستوى كان من الإنسجام إلا إذا كانت هناك أمور روتينية تربط مختلف التعاملات فيما بينها .

السؤال الحقيقي الذي يسعى أصحاب نظرية التطور للإجابة عليه هو الذي يتعلق بالإنسجام داخل الشركة، فالتحري عن هذه النقطة سوف يمكنهم من فهم لماذا تكون شركة ما مختلفة عن أخرى ؟ للإجابة عن هذا السؤال يجب الولوج إلى قلب المؤسسة ووضع ميزاتها بعين الاعتبار، فأصحاب النظرية التطورية سينطلقون من المحاور الخاصة بـ:

الأعمال الروتينية	التكوين المعرفي
بما أن الأفعال الروتينية تكون مبرمجة داخليا فإنها غير قابلة للانتشار خارجيا، بالتالي فهي تمثل عنصرا فعالا خاصا بالشركة. مما يدعو إلى اعتبار الهيئة التنظيمية أداة لتوضيح قواعد اللعب التي يتلاعب بها الأفراد داخل المنظمة باستمرار، لذا فإنها تظهر من داخل الهيئة التنظيمية ومن خلال عمليات متواصلة من التداخلات بين الأفراد.	يمكن تعريف التكوين المعرفي على أنه: عملية يمكن من خلالها وبالاعتماد على "الإعادة والتجربة ومرور الزمن" من إنجاز العمل بطريقة جيدة وأكثر سرعة، إضافة إلى الفرص المتاحة والجديدة داخل أنماط العمل توضع تحت التجربة بشكل مستمر، وبمعنى أدق فإن التكوين المعرفي يكون بطريقة تصاعدية ( كل ما تم معرفته يضاف إلى الرصيد)، ويستلزم كفاءات تنظيمية أكثر منها فردية، ما يخلق معارف جديدة.

هذه التفسيرات المختلفة تتعلق بالتكوين المعرفي والأعمال الروتينية، تسمح بالإجابة عن السؤال المطروح، أي أن ما يسمح بالتمييز بين شركة وأخرى هي التراكمات المعرفية "إضافة إلى إتقان العمل والكفاءات التنظيمية"، وليس الإختلافات التي يمكن تحديدها من خلال اختيار العوامل، والفرق يمكن ملاحظته في إتقان العمل.

خبرات إتقان العمل توجه الشركة إلى " ميدان أو اتجاه" خاص بالتطور، فالشركة لا تسعى للزيادة القصوى لمواردها بالاعتماد كليا على نمو السوق والفرص المتاحة لها، كما أنها لا تستطيع التغيير في أي لحظة السوق وطريقة إنتاجها أو نمط تنظيمها، هذا لا يمنع من وجود تغييرات في التوجه في بعض الحالات، بالنسبة لأصحاب نظرية التطور هذه التغييرات تستند إلى عوامل تكنولوجية يمكن للمؤسسة التحكم فيها.

حسب النظرية التطورية فإن الشركة تتوجه نحو ميادين مختلفة غير ميدانها الأصلي (الطبيعي)، ونشاطها لا يكون مسلطا بالكامل نحو توجه معين ، حيث يمكن أن نضطر إلي تغيير مسارها بمرور الوقت تماشيا مع الفرص التكنولوجية والتي يمكن أن تسمح لبعض العوامل الجانبية بالتطور إلى حد تبرير التحول في النشاط الرئيسي.

3- نموذج نيلسون ووينتر للتطور: طور نيلسون ووينتر النظرية البديلة لتعظيم الربح الناتج عن تحليل المنظمة، وهذا النموذج المثالي لهم هو افتراض أن النموذج التطوري يعمل في أي حالة لاختبار الروتينات الداخلية للمنظمة، وهذا الروتين يتضمن خصائص المنظمة التي تمتد من الروتينات الفنية إلى إنتاج الأشياء عن طريق إجراءات التوظيف والعمل وطلب المخزونات الجديدة، أو الوصول بالإنتاج إلى مستوى عال، إلى السياسات المرتبطة بالاستثمار والبحوث والتطوير، أو الإعلان واستراتيجيات الأعمال حول تنويع السلع والاستثمارات الخارجية، وهذه الروتينات حسب قول نيلسون ووينتر تلعب دورا رئيسيا في النظرية التطورية البيولوجية.

إن الروتينات ليست ببساطة ذات خصائص واسعة في النشاطات المنفذة ضمن المنظمات، ولكنها ذات خصائص وظيفية تهتم بإظهار المهارات التكنولوجية المكتسبة ضمن الاقتصاد، ويقول نيلسون ووينتر إن الروتينات والعادات تعمل كمخزونات معمرة نسبياً للمعارف والمهارات، وفي رأيهم أن هذه الروتينات هي بمثابة الذاكرة التنظيمية للمنظمة، أو يمكن أن يكون لها القدرة على الاستجابة من خلال التقليد والتعبئة الشخصية وغير ذلك، ومن ناحية أخرى، فإن النشاط الإبتكاري ممكن، وإن أغلب سلوكيات الأعمال لا تكون بشكل أساسي روتينية، فالسلوك غير المنتظم، وغير القابل للتقدير يتلائم مع النظرية التطورية، وذلك من خلال إدراك أن هناك عناصر متعددة في تحديد القرارات ونتائج القرار، وهذا يعني أن هناك مقارنات واضحة في النظرية البيولوجية للتطور بحيث يكون هناك تغير غير عشوائي هام في العديد من النماذج التطورية.

إن هذه النظرية تقوم على مفهوم آخر هو البحث لإدخال التغيرات في روتينات المنظمات، كما أنها تفترض مستوى أولى للربحية، فإذا كانت المنظمات مربحة بشكل كاف يجب عليها أن تحافظ على روتيناتها الموجودة، وأن تبحث عن الوسائل التي تساعد في ذلك، والربحية يمكن أن تنخفض تحت هذا المستوى، وعندئذ فإن المنظمات تكون مقادة باعتبارات البدائل والضغوطات، ويمكنها أن تستمر في البحوث والتطوير وتحاول اكتشاف طرائق جديدة، ولكن هذه الطرائق من الممكن أن تهدم الربحية.