

المؤسسة الاقتصادية وتحولات المحيط:

أهي عودة للنظرية الداروينية؟!

أ/ فالتة اليمين

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير

جامعة بسكرة

Résumé:

Les grandes mutations que connaît actuellement l'environnement de l'entreprise, ont amené à soulever, et avec acuité, l'influence de ces changements sur le comportement de l'entreprise et sur la conception de ses futures positions. Les études intéressées par cette problématique ont abouti à conclure que le conflit entre les entreprises est, en fait, un conflit de pérennité. Ainsi la réaction face aux mutations de l'environnement nécessite un certain nombre de changements dans leurs comportements pour de s'adapter avec son évolution. Une telle attitude n'est elle pas un retour, même implicite, vers la théorie de l'évolution de l'être humain de Darwin? Ou bien l'adaptation de l'entreprise avec son environnement, ne peut elle pas être appréhendée sous l'angle d'analogie avec l'évolution du comportement de l'être vivant ?

المخلص:

لقد أدت التقلبات الكبرى التي عرفها محيط المؤسسة، مع ظهور العولمة، إلى طرح، وبحدة، قضية أثر تقلبات المحيط في سلوك المؤسسة، وفي تحديد ورسم وضعيتها المستقبلية، وقد خلصت الدراسات المهمة بهذا الموضوع إلى أن الصراع بين المؤسسات هو صراع البقاء، وأن عملية الاستجابة لتحولات المحيط يتطلب بالضرورة إجراء العديد من التعديلات في سلوك المؤسسة وفقا لتطوراتها، وعلى هذا الأساس أصبح ينظر للمؤسسة ككائن حي ذكي ومتعلم. والكائن الحي المتعلم حسب نظرية داروين هو الذي يحاول وباستمرار أن يوائم بين نفسه والعالم المحيط به في محاولة منه للبقاء، ومنه هل يمكن اعتبار ذلك دعوة للعودة إلى النظرية الداروينية حسب ما جاء به سبنسر، ولكن في مقارنة بين سلوك المؤسسة وسلوك الكائن الحي؟

مقدمة :

نتيجة للتحويلات الجارية في المحيط، فإن المؤسسة الاقتصادية تواجه العديد من المخاطر التي تهددها في بقائها واستمرارية نشاطاتها، ومع ذلك فإن بعض هذه المؤسسات تستطيع أن تتجاوزها بسهولة بل وأكثر من ذلك فهي تتوسع وتنمو وتحول الخطر إلى فرص، وفي المقابل فإن البعض الآخر من المؤسسات تتعرض للإفلاس والزوال عند أدنى الأخطار.

لماذا تتجح بعض المؤسسات وتفشل أخرى؟ ما الذي يميز بين النجاح الذي حققته بعض المؤسسات المنافسة كشركة INTEL وإخفاق منافسيها مثل شركة AMD ؟ بل لماذا استطاعت هذه الشركة المحافظة وباستمرار على هذا النجاح والتفوق على أكبر منافسيها في صناعة المعالج الدقيق Microprocesseur ؟.

يعتقد البعض أن النجاح الذي تحققه مثل هذه المؤسسات يعود إلى الفرص العديدة المتاحة لها والتي هيأها لها المحيط الذي تنشط فيه، غير أن الواقع يشير إلى أن ما يحول بين الفشل والنجاح يتوقف على قدرة المؤسسة على التكيف والتأقلم مع ما يحدث حولها من تحولات وتقلبات، ولقد دلت الكثير من الدلائل أن المؤسسات التي تتمتع بهذه القدرة أفضل من غيرها على خلق الفرص وتجنب المخاطر، وبالأحرى أقدر على التكيف وتعد أكثر ذكاءً وتعلماً، لذلك فإن سلوك المؤسسة ما هو إلا ردود أفعال اتجاه مؤثرات المحيط وعن طريقه يتحدد وبصورة قاطعة معدل النجاح أو الفشل .

ولعل كل ذلك يطرح جملة من الأسئلة الهامة تتمحور حول تحديد الكيفية التي تمكن المؤسسة من مجاراة تقلبات المحيط، وكيف يمكنها أن تعد نفسها وتطور من إمكانياتها وأساليبها، لكي تواكب ما يحدث حولها بشكل يساعد على تحقيق هدف البقاء في المدى البعيد ؟ ذلك ما دعت إليه نظرية التطور والارتقاء عند الكائن الحي (نظرية داروين حول أصل الأنواع)، وهذا ما نود إثارته من خلال المقارنة بين سلوك الكائن الحي وسلوك المؤسسة الاقتصادية .

لمحة موجزة عن نظرية التطور :

تنتسب الحركة الفكرية الداروينية إلى الباحث الإنجليزي تشارلز داروين صاحب كتاب "أصل الأنواع سنة 1859م" والذي ناقش فيه نظريته في النشوء والارتقاء المبنية على مفهوم الانتخاب الطبيعي اعتباراً أن الطبيعة هي حلبة للتنافس والصراع يتم انتقاء الأقوى والأصلح فيها من الأضعف والفاشل كشكل من أشكال الحياة، وحسب تفكير داروين والمدافعين عن هذه النظرية أمثال جوليان هكسلي وآرثر كيت، فإن الكائنات الحية التي أبدت تكيفاً ناجحاً وفقاً للمفهوم السابق (الانتقاء) قد اكتسبت صفات جديدة أورتنتها

للسلالات التي جاءت فيما بعد¹، وأن هذه الكائنات هي الأقوى بالنسبة للتجاوب مع قوة الظروف المحيطة بها ونجحت في البقاء والاستمرار، ولهذا فإن الطبيعة قد وهبت الأنواع القوية عوامل البقاء والنمو والتكيف مع البيئة لتصارع وتنافس كل من يهددها في بقائها وتندرج في سلم الرقي مما يؤدي إلى تحسن نوعي مستمر ينتج عنه أنواع راقية جديدة كالقرد، وأنواع أرقى تتجلى في "الإنسان". بينما نجد أن الطبيعة قد سلبت تلك القدرة من الأنواع الضعيفة فتعثرت وسقطت وزالت.

على الرغم من الأفكار التي جاءت بها هذه النظرية ومساهمتها في تطور بعض فروع العلم والتي لها صلة مباشرة بهذه النظرية مثل علم الأحياء المجهرية والكيمياء الحيوية وعلم المتحجرات، فإن نظرية التطور قد واجهت العديد من الانتقادات ثبت عن طريقها عجز هذه النظرية في تفسير عملية التطور والتكيف البيئي²، ومع كل ذلك فقد جاء هربرت سبنسر ليطبقها في جميع ميادين الدراسات العلمية من تذبذب الذرة إلى نشأة وسقوط الشعوب والأمم، بعد أن كانت متعلقة بالعلم البيولوجي، ولكن من خلال قانون الانحلال³، وعلى هذا الأساس ففي عالم الأعمال فإن فكرة صراع البقاء في ظل تعقد المحيط أخذ بعداً آخر يحاكي إلى حد ما منطق الداروينية، وهذا ما يدعو للرجوع لأصول هذه النظرية ولكن وفقاً لقواعد صراع البقاء في منظمات الأعمال .

تحولات المحيط وأثره على المؤسسة الاقتصادية

لقد شهد الربع الأخير من القرن العشرين تغيرات وتحولات سريعة وعميقة في الكثير من النظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية وحتى الاجتماعية منها، نتيجة لما أفرزته ما يعرف بظاهرتي العولمة والشمولية *Mondialisation et Globalisation* وما تضمنته من ظهور العديد من التكتلات الاقتصادية غير المسبوقة والمنتجات الجديدة المتطورة والواسعة الانتشار والتسويق الفوري، وزيادة شدة التنافسية وتنوعها (التنافس بالجودة، بالتكلفة، بالوقت، بالتميز وأخيراً التنافس المعرفي) في إطار حرية آليات قوى السوق وحرية التجارة الخارجية⁴ باعتبار أن هذه الأخيرة تمثل نقطة تفاعل مختلف الاقتصاديات في الأسواق العالمية، إلى جانب اتساع دائرة انتشار العمليات الإنتاجية وتشابكها، وضرورة إخضاعها لمعايير الجودة العالمية ISO واللجوء إلى خصوصية مؤسسات القطاع العام، والتقدم الهائل في تكنولوجيا الإعلام والاتصال (TIC) ونظم معالجة المعلومات في جميع مجالات المعرفة الإنسانية، والانتقال السريع لمرحلة اقتصاد المعارف الذي أسسه التكنولوجيا الفائقة والعقول البشرية المبدعة واستثمار كل الطاقات التكنولوجية الحديثة والقوى البشرية المؤهلة كأهم وسيلة للتميز والتفوق⁵.

إن لهذه التحولات نتائجها السلبية على الاقتصاديات المتخلفة فكان تأثيرها سريعاً وقوياً وعميقاً، وامتدت آثارها لتمس جميع وظائف المؤسسة ومجالات نشاطاتها، وأمام هذه التحديات تجد المؤسسات الاقتصادية في العالم النامي نفسها في وضع يحتم عليها ضرورة مواكبة هذه التحديات المفروضة عليها.

لذلك فإن ما يحدث في محيط المؤسسة من تحولات وتقلبات جعلت منه محيط معقد وأكثر ديناميكية وكثافة، وأشد خطورة وعدوانية، ووضعت المسير في حالة عدم اليقين نظراً لـ :

- صعوبة توقع الأحداث المستقبلية وتقدير توجهاتها.
- اتساع رقعة المنافسة وارتفاع حدتها .
- جاذبية القطاع وسهولة الدخول إلى الصناعة دون أية موانع .
- ضغوطات بعض المنظمات العالمية .
- التطور التكنولوجي والمعرفي .

وأمام هذا الوضع وهذه التحديات المفروضة فإن الأمر يتطلب إحداث سلسلة من التغييرات والتعديلات في سلوك المؤسسة وفي أهدافها، والانتقال الهادف من وضعيتها الحالية إلى الوضعية المستقبلية المرجوة وبسرعة، وعليه يمكن أن نتساءل عن طبيعة هذا السلوك وأهدافه ؟ وكيف يمكن للمؤسسة الانتقال إلى وضعية أفضل ؟ .

سلوك المؤسسة في ظل هذه التحولات

لقد أدت التقلبات الكبرى التي عرفها محيط المؤسسة وتسارع التطورات التي تميز ولا يزال يَتميزُ بها حتى اليوم إلى طرح وبحدة قضية أثر تقلبات المحيط في سلوك المؤسسة وفي تحديد ورسم وضعيتها المستقبلية، وقد خلصت معظم الدراسات المهمة بهذه القضية إلى أن المؤسسة لم تعد تنتظر ما سيحدث في المحيط كما في السابق لتقوم بردة الفعل، بل فهي مجبرة اليوم على سبق الأحداث Pro-activité والمعرفة المسبقة للتطورات المستقبلية إلى جانب الاستعداد اللازم لإحداث التغيير المناسب، لأن عملية الاستجابة لتحولات المحيط يتطلب بالضرورة إجراء العديد من التعديلات في أهداف وفي سلوك المؤسسة وبسرعة ووفقاً لتطور المعطيات وتطور الظروف، ذلك يعني ضرورة مراقبة أو متابعة Surveillance تغييرات وتحولات المحيط، وهذا ما يفرض عليها نوعاً من الذكاء والقدرة على التعلم، لأن البقاء لم يعد للأصلح أو الأسرع بل للأطول نفساً Le plus durable، لذلك يجب أن ينظر للمؤسسة ككائن ذكي ومتعلم، فالكائن الحي المتعلم حسب نظرية النشوء والارتقاء لداروين⁶ Charles Darwin سنة 1859 هو الذي يحاول وباستمرار أن يوائم بين نفسه والعالم المحيط به في محاولة منه للبقاء، فتبعاً لضرورات

التفاعل البيئي فإن الفرد مثلاً كائن حي يحدث سلسلة من التغيرات في نمط سلوكه استجابة لحاجته إلى الانسجام والموائمة مع مجتمعه ومسايرة العادات والتقاليد التي تسود هذا المجتمع.⁷

لذلك نرى أن الموائمة أو التكيف بالنسبة للمؤسسة هي تلك العملية التي تهدف من ورائها لإحداث علاقة أكثر توافقاً وانسجاماً بينها وبين المحيط الذي تنشط فيه، عن طريق إحداث التغيير المناسب في مستوى ممارساتها Savoir-Faire وفي تحسين سلوكها ومدى تحليها Savoir-être اتجاه ما يحدث من حولها، على أن يكون هذا التغيير فعالاً (متوقع سريع، هادف).

من المؤكد أن إعداد المؤسسة لكي تضاهي في سلوكها تصرفات الكائنات الحية الذكية (مثل ما يحدث اليوم في إعداد أجهزة ذات الذكاء الاصطناعي Intelligence Artificiel) أمراً قد لا يوفقني فيه البعض بحجة أن سلوك الكائن الحي الذكي معقد لدرجة يستحيل محاكاته، كما أنه يمتلك قدرات ذات حساسية عالية في النقاط أدنى الإشارات والاستجابة السريعة لجميع المؤثرات، إلا أننا نعتبر المؤسسة كائناً ذكياً إذا كانت لها القدرة على :

- التعلم والاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة .
- الاستجابة السريعة لتقلبات المحيط .
- المعرفة المسبقة للمستقبل .⁸
- الليونة والتعامل مع الظروف والمواقف المختلفة .
- الاستعداد المسبق .
- تطبيق المعارف .
- اتخاذ القرارات الإستراتيجية واختيار أفضل الوضعيات المستقبلية⁹ .
- ... الخ .

كيفية انتقال المؤسسة لوضعية مستقبلية

إن الكائن الذكي حسب النظرية الداروينية ينمي من خلال تعامله مع محيطه الخاص بمجموعة محددة من الإدراك يعالج بها التنوع اللامتناهي من البيانات التي يتلقاها باستمرار، وعلى أساس خبرته في مثل هذا التعامل يجري افتراضات عن كيفية بناء الواقع، هذه الافتراضات هي التي تحدد ما سوف يدركه¹⁰، وبنفس المنطق فإن عملية تكيف واستجابة المؤسسة لمؤثرات المحيط يتطلب معالجة كم هائل من البيانات التي يكون مصدرها المحيط بيانات كامنة وأخرى تصل تباعاً عن طريق تلقي التغذية العكسية، لا

سيما المتعلق منها بوضعيتها وأهدافها ونتائج سلوكياتها السابقة لكي تستطيع تعديل سلوكياتها اللاحقة، وهذا بدوره يتوقف على آلية عمل نظام المعلومات بالمؤسسة. ولكن ولأن منطق العودة لنظرية داروين، ولأن أيضا صراع البقاء يخضع لمبدأ الغائية فإنه كلما استطاعت المؤسسة تعديل وضعيتها أو مكانتها بمرور الزمن، كلما وصلت لمستوى عال من التكيف وكلما حققت درجة ليونة كبيرة *Flexibilité*¹¹ تسمح هذه الليونة بتعديل سلوكها وأهدافها دون الاحتفاظ بالسلوك والأهداف السابقة إذا دعت الضرورة لذلك وهذا ما يدعونا للموائمة بين المؤسسة وبين الكائن الحي (إذا فقد العضو وظيفته سوف يضم مع مرور الزمن والعكس صحيح حسب نظرية داروين دائما)، على أساس أن التغيير المستمر في الأهداف هو المحدد لسلوك المؤسسة من حيث وجهته ودرجة الإصرار عليه لتشكل ما يسمى بمنحنى الكلب عند البعض أو منحنى الكأس عند البعض الآخر.

إن الصراع من أجل البقاء في وسط أقل ما يقال عنه أنه معقد (كثيف، سريع، خطير) يضع المؤسسة في مواقف ووضعيات عدم اليقين تحاول من خلالها إخضاع سلوكياتها وتصرفاتها لمعيار الرشد والعقلانية، وتتزايد شدة هذا الصراع كلما واجهت المؤسسة وضعيات ومواقف يصعب مواجهتها أو تجاوزها وتحول دون تحقيق أهدافها بل وتهدها في بقائها واستمراريتها، في مثل هذه الحالات تكون المؤسسة غير قادرة على التكيف أو التأقلم *Maladaptation* ويعود ذلك لصعوبة إدراك متغيرات المحيط حيث أثبتت الدراسات الأمبريقية " أن الكائن ضعيف الذكاء يجد صعوبة كبيرة في التعلم وحل ما يعترضه من مشكلات وقليل القدرة على الإدراك، وأقل توفيقاً وقدرة على قيادة الآخرين"¹² بالإضافة لصعوبة ادراك المؤسسة لمتغيرات المحيط، تظهر مشكلة تبني الاتجاهات الخاطئة وسيطرة النظرة التشاؤمية للمستقبل نتيجة لمحدودية المعارف في مجالات التسيير الإستراتيجي .

إن قدرة المؤسسة على التأقلم أو المسابرة أصبحت عملية صعبة جداً، فلا يوجد ما يسمى بالوضعية المثلى والدائمة والتي يمكن أن نقول أنها تصلح لجميع المؤسسات في ظل ظروف معينة، أو لنفس المؤسسة في ظروف مختلفة، ولكن ما يوجد هو موقف أو سلوك رشيد ومقبول لمؤسسة معينة في ظروف معينة وفي وقت محدد، فإذا ما تغيرت الظروف (وهذه هي القاعدة) التي تنشط في ظلها فإن وضعيتها لم تعد ملائمة، فقط عليها أن تتخذ موقف معين وتسلك سلوك مناسب وفي وقت محدد، معنى ذلك أن درجة الرشد والعقلانية في سلوك المؤسسة والتي على أساسها يتوقف نجاحها أو فشلها ليست مطلقة ولكنها محددة بقدرة المؤسسة على التعامل مع المعلومات والإشارات *Signaux* الواردة

إليها من المحيط والتي تخبرنا فيما إذا كانت المؤسسة بقطعة أم أنها في حالة سبات. فالمؤسسة تكون بقطعة فيما إذا كانت منتبهة لما يحصل حولها من تطورات وتقلبات والاستماع إلى الإشارات التي قد تأتي من محيطها، والتي قد تمكنها من اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب

خاتمة

في الحقيقة لقد أبدى بعض الباحثين الغربيين تخوفهم من تزايد وتسارع معدلات التغيير والتجديد التكنولوجي والمعرفي لأنه سيؤدي حسب اعتقادهم إلى صعوبة، إن لم نقل أنه من غير الممكن على الكثير من المؤسسات للحاق والتكيف معها بالسرعة اللازمة، الأمر الذي يحمل معه دلالات خطيرة على مستقبلها وتحدي حقيقي أمام مسيرتها، في الوقت الذي يتوقف عليه النجاح يتحول من اكتساب الميزة النسبية إلى بناء مزايا تنافسية، والمحافظة عليها من اختراقها وتقليدها من طرف المنافسين اعتماداً على القدرة على الابتكار والإبداع والتجديد والتي تعتمد بدورها على تأهيل العقول البشرية المبدعة والقادرة على إعداد وتصور رؤية إستراتيجية لمستقبل مؤسساتهم وتنمية مهاراتهم في التعامل مع التغيير المستمر في أهداف وسلوك المؤسسة بناء على تحليل الفرص والمخاطر التي تواجه مؤسساتهم، وزيادة مقدرتهم على إعداد الخطط الإستراتيجية والعمل بمفهوم التخطيط الإستراتيجي دعائمه التفكير المنطقي والشامل، وتجاوز عيوب ضيق الرؤية والتخلف عن الاستجابة للتغيرات وهذا ما لا بد أن يدركه المسيرين كنقطة بداية في برامج إعداد وتأهيل المؤسسة .

من هذا المنطلق ولتحقيق هذه الغاية كان لزاماً على المؤسسة أن تقدم وبسرعة تصوراً فكرياً مدعوماً بإجراءات ميدانية تستهدف من ورائها بناء وتنمية القدرات المعرفية عن طريق الإعداد المتميز للعقول البشرية وتعنيها وتفعيل طاقات رأس المال البشري، لأن نجاح أي مؤسسة اليوم يعتمد على قدرتها في استخدام مواردها المادية وكفاءاتها البشرية والنظر إلى هذه الأخيرة كطاقات متجددة، فالوضع الذي تعيشه جل المؤسسات ليس واقعا حتميا بل نعتقد أنه أمرا ظرفيا بإمكانها تجاوزه بتكيفها وتأقلمها مع المتغيرات السريعة والمنتالية لمحيطها وفقا لمنطق صراع البقاء الذي تناولته نظرية النشوء والارتقاء، وهذا ما يعني صحة المقاربة بين سلوك الكائنات الحية وسلوك المؤسسات .

الهوامش :

- 01 - فريدة غبوة : اتجاهات وشخصيات في الفلسفة المعاصرة، دار الهدى، الجزائر 2002، ص41.
- 02 - هارون يحي : نهاية أسطورة داروين، المصدر شبكة الإنترنت الموقع التالي :
http://www.hyahya.org/arabic/article07_darwin.php
- 03 - ويل ديوارنت : قصة الفلسفة مكتبة المعارف بيروت 1985، ط5، ص 470
- 04 - محسن محمد الحضيرى : العولمة، مقدمة في فكر واقتصاد إدارة عصر اللادولة مجموعة النيل العربية مصر 2000، ص21.
- 05 - راوية محسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية مصر 2001، ص60 .
- 06 - للإطلاع على هذه النظرية والانتقادات الموجهة إليها أنظر على سبيل المثال:
- Bergson H: L'évolution créatrice, Source Internet site: www.uqac.uqubec.ca/zone30/classiques_des_sciences_sociales/bergson_henri/evolution_creatrice.
 - Darwin C: The Origin of Species, source Internet site: www.textlibrary.com/download/origin.txt
- 07 - أسعد زروق: موسوعة علم النفس، المؤسسة العربية للنشر 1979، ط 2، ص 120.
- 08 - D. Labonté et R. Legender : (étapes d'un processus de veille et quotient intellectuel de votre entreprise) source Internet site : www.umg.be/java/pdf/e-pme/Labonte.pdf.
- 09 - N. Souleymane et J. Link-Pezet : (veille stratégique .Intelligence stratégique et management, enjeux et approches) source Internet : site www.urfist.cict.fr/sompub7.html
- 10 - فاخر عاقل: علم النفس، دراسة التكيف البشري، دار العلم للملايين، بيروت 1979، ط1، ص 639 .
- 11 - فيما يتعلق بموضوع الليونة أنظر:
- Eveaere Christophe : Management de la flexibilité Ed. Economica, Paris 1997 , 2003.
- 12 - عمر محمد التومي الشيباني : الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب، دار الثقافة، بيروت لبنان 1973، ص142.