

## تفسير التنمية من خلال التحليل المؤسسي

الدكتور: مناد علي

استاذ محاضر

جامعة تلمسان

mennadali@yahoo.fr

### الملخص:

أصبح تحقيق التنمية اهم الشاغل لكل الاقتصاديات، خاصة بعد الأزمة الاقتصادية العالمية الأخيرة ومخلفاتها الكارثية، التي نتجت عن خلل في ميكانزمات اقتصاد السوق، هذا ما أدى إلى اللجوء إلى تيار فكري آخر يتمثل في التحليل المؤسسي الذي يتطلب الحاجة مستمرة إلى الإصلاح المؤسسي، نظرا لأهميته في تفسير النمو الاقتصادي بالإضافة إلى العمل ورأس المال.

حاولنا في هذا العمل معالجة أهمية التحليل المؤسسي في تفسير التنمية الاقتصادية، بالتركيز على مختلف المصطلحات الأساسية في بناء هذا المفهوم، من مؤسسات، التغيير المؤسسي، واجتمع المدني. الكلمات الدالة: المؤسسات، التغيير المؤسسي، النوعية المؤسساتية، المجتمع المدني.

### Résumé :

La réalisation du développement économique est devenue la préoccupation majeure de toutes les économies et ce depuis la dernière crise économique, qui a causé une grande défaillance dans les mécanismes de l'économie de marché. Ceci a suscité l'apparition et l'accroissement du besoin au courant de l'analyse institutionnelle, un courant qui maintient les reformes institutionnelles en perpétuel renouvellement a cause du rôle qu'il joue dans l'analyse de certaines variables économiques tel que la croissance économique.

Le présent travail traite de ce qui est du rôle de l'analyse institutionnelle dans l'explication de la croissance économique par le biais de différents tel que : l'institution, le changement institutionnel et la société civile.

Mots clé : Institution, changement institutionnel, qualité institutionnelle, société civile.

## مقدمة:

تتم المؤسسات بدراسة العوامل والأبعاد التي تشكل فيها الممارسات الإدارية والتنظيمات المرتبطة بها على اختلاف أنواعها، بتسليط الضوء على كيفية تفاعل منظمات الأعمال والمؤسسات مع بيئتها المتعددة. حيث يعتبر مفهوم المؤسسات من المفاهيم ذات الأوجه المتعددة والمتداخلة نظراً لاشتراك عدد من المجالات المعرفية مثل علم الاجتماع، وعلم الاقتصاد، وعلم السياسة، والدراسات التنظيمية، وغيرها، في ونظرياتها، فترتب على هذه التعددية عدم إمكانية إيجاد مدلول نظري شمولي لمفهوم المؤسسات في الدراسات التنظيمية، كذلك صعوبة تطوير مقاييس محددة يمكن توظيفها من أجل قياس مدى ترسخ الظاهرة ميدانياً. مما جعل العديد من الدراسات تلجأ إلى اعتماد مؤشرات قابلة للقياس منبثقة من الممارسات الإدارية أو الجوانب التنظيمية ذات العلاقة من أجل الاستدلال على المؤسسات من خلالها.

## 1/ مفهوم الاقتصاد المؤسسي:

إن مصطلح علم الاقتصاد المؤسسي الجديد وضع من طرف (Oliver Williamson, 1975) إلا أنه معرّف أكثر حسب خطوط (Langlois, 1986)، وسمي أيضاً بعلم الاقتصاد المؤسسي الرياضي، وكذلك بعلم الاقتصاد النيو- مؤسسي. ويميّز (Eggertsson, 1990) بين علم الاقتصاد المؤسسي الجديد، المبني على أفكار العقلانية المحدودة. وعلم الاقتصاد المؤسسي القديم لا يدل المصطلح على أن التقليدي تجاوز الزمن في التحليل الاقتصادي أو أنه عتيق، أنه يستخدم هنا للإشارة فقط إلى التقليد الأطول من حيث الاهتمام المركزي والمستمر بقضايا مؤسسية.

يمكن اعتبار المشاركة المقترحة من طرف (Davis, Douglass North, 1971) نقطة الانطلاق لتحليل الاقتصاد المؤسسي الجديد، والتي تم تطويرها لاحقاً، حيث يفرق بين المحيط المؤسسي والترتيبات المؤسسية، وذلك كما يلي.

المحيط المؤسسي: يعبر عن قواعد اللعبة، القواعد السياسية الاجتماعية، الرسمية التي تحدد وتدعم نشاطات المعاملات بين الفاعلين.

الترتيبات المؤسسية: تعبر عن طريقة استعمال وتطبيق هذه القواعد بين الفاعلين ومعنى آخر تعبر عن طريقة تنظيم المعاملات في إطار هذه القواعد (Coase 1991) حيث شرحها بدقة من خلال الترتيبات الخاصة بالبنية المؤسسية للإنتاج.

## 2/ المؤسسات والتنمية:

لقد قام كل من (Robert E. Hall & Charles I. Jones, 1998) بتفسير الفرق في الإنتاجية بين الاقتصاديات من خلال البنية التحتية الاجتماعية، وكان ذلك انطلاقاً من دالة "كوب دوغلاس" حيث أن الفرق في الإنتاجية ينتج عن العمل (رأس المال الاجتماعي) ورأس المال، ومن هذا المنطلق قام الباحثان بالمقارنة بين إنتاجية اقتصاديات 160 دولة، حيث تم تقييم الفرق في الإنتاجية من خلال استخراج مساهمة كل من العمل ورأس المال في هذا الفرق، وذلك باستعمال الطرق الإحصائية، فنتج عن هذه الدراسة أن كل من هذين العاملين أي العمل ورأس المال لا يفسران إلا جزءاً صغيراً في هذا الفرق.

مما دفع إلى طرح تساؤل عن العامل الأساسي الذي يفسر الجزء الأكبر لفرق الإنتاجية.

رجع الباحثان إلى عمل (North Douglass, 1990) والذي ينص فيه على أن البنية التحتية الاجتماعية هي التي تصنع الفرق في الإنتاجية والنمو على حد سواء بين اقتصاديات الدول.

يقصد بالبنية التحتية الاجتماعية كل ما يتعلق بنوعية المؤسسات، الرسمية منه وغير الرسمية والتفاعل بينها.

لاختبار فرضية نورث قام الباحثان بوضع مؤشرين لقياس البنية التحتية الاجتماعية.

المؤشر الأول: السياسات الحكومية المناهضة لتحويل المسار، أي أن الهدف الأساسي للدول هو تحقيق التنمية ويكون ذلك من خلال استخدام موارد الدولة لهذا الغرض (تطوير التعليم، الصحة، النقل والمواصلات، وغيرها) في ظل مناخ لمؤسسات سيئة معيقة لسير التنمية، تجتهد الدولة نفسها بحجرة على تخصيص جزء من مواردها لتحسين نوعية المؤسسات (مراقبة الفساد، سوء التسيير، مقاومة التغيير، تنفيذ القوانين والمسائلة) على حساب الأهداف الأساسية لتحقيق التنمية، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية.

المؤشر الثاني: الانفتاح على الخارج: حيث أن وجود استثمارات أجنبية، وتدفق رؤوس الأموال الأجنبية للدولة ما يدل على سلامة مؤسساتها.

قام الباحثان بدراسة العلاقة بين النمو وهذين المؤشرين، فوجداها علاقة قوية، مما يؤكد أن المؤسسات هي العامل الأساسي الذي يفسر التنمية الاقتصادية للدول. 2.

## 3/ وظائف المؤسسات:

إن تحقيق التنمية الاقتصادية بات مرهوناً بأداء التحرر الاقتصادي وفعالية السياسة الاقتصادية المتبوعة، وكل ذلك مرفوق بوجود مؤسسات ذات أداء متميز يسهر على هذه التنمية ويساهم في توفير مناخ ملائم لمختلف

الأنشطة الاقتصادية.

إن الأدبيات الاقتصادية تؤكد أن للمؤسسات أهمية قصوى في تحقيق النمو والتنمية الاقتصاديين فالأبحاث، فهي تشير إلى العلاقات المتينة بين المؤسسات الجيدة والنمو الاقتصادي، لهذا الغرض تقسم المؤسسات حسب وظيفتها إلى ثلاثة أقسام: 3

**3-1/ المؤسسات التي تخلق آليات السوق:** وتشكل هذه المؤسسات شرطا ضروريا لوجود السوق وتنظيمه، حيث تتولى هذه الأخيرة مسؤولية حماية حقوق الملكية، وكذا ضمان تنفيذ العقود المبرمة، فغياب هذه المؤسسات سوف يؤدي إلى ضعف أداء الأسواق إلى درجة كبيرة قد تفقده الخصائص المتعارف عليها، تكون حماية الملكية الفكرية بتولي المؤسسات المنشأة لآليات السوق ما يلي:

مقاومة التزيف الخاص بالسلع والخدمات، وذلك عن طريق إشراك جمعيات المستهلكين ومالكي العلامات التجارية والمنظمات العمومية المكلفة بمراقبة الملكية الصناعية تحت لواء هذه المؤسسات بالإضافة إلى القيام بحملات نوعية في استماع متواصل لكافة جمعيات المستهلكين والتجار والسعي إلى إنشاء منتديات خاصة لمناقشة هذه المسألة عن طريق مختلف المتعاملين. المعنيين، وذلك تفاديا لتشويه مناخ الاستثمار، وسيرورة العمل الاقتصادي والانضمام إلى مختلف المعاهدات والاتفاقيات الخاصة بحماية الملكية الفكرية مع ضمان تنفيذ واحترام الالتزامات الناجمة عن هذه الاتفاقيات.

إزالة كل القيود المفروضة على حقوق الملكية الخاصة بالأراضي الصناعية، وتسهيل نقل ملكيتها. ووضع هيئات خاصة بمتابعة تنفيذ العقود المبرمة والمتفق عليها من طرف المتعاملين في السوق.

**3-2/ المؤسسات التي تحقق استقرار السوق:** وهي تلك المؤسسات التي تتولى تحسين محيط السوق وكافة المؤشرات عليه، حيث تقوم مثلا بإجراء سياسات نقدية صارمة تستهدف التضخم وذلك بتخفيضه كما تقوم أيضا بتقليل الاضطرابات الاقتصادية الكلية التي تؤخر على برامج وقرارات المستثمرين وعلى بناء إستراتيجيتهم على المدى القصير والمتوسط، حيث تتولى المؤسسات المحققة لاستقرار السوق، التخصيص الفعال لميزانياتها، وترشيد استعمال الأموال العمومية كالبنوك المركزية ودورها الفعال في تنظيم أسعار الصرف، احترام قواعد الميزانية العامة، وتكييف نظم الضرائب المعتمدة.

**3-3/ المؤسسات المنظمة للسوق:** في تلك المؤسسات التي تتعامل مع التأثيرات الخارجية ووفرات الحجم، ومشكل نقص المعلومات، وعدم إتاحتها لدى كافة المتعاملين، فإخفاقات السوق تحدث في الغالب عندما تؤدي تكاليف

الصفقات إلى عدم المقدرة على تدخيل واستغلال الوفرات الخارجية الإيجابية وتفادي هذه الإخفاقات فإن المؤسسات التنظيمية اليقظة هي التي يكون في مقدورها تجسيد مبدأ اقتصاديات السوق، وتنظيمها لتجارة مختلف السلع، الخدمات، العمل، الأصول والأنظمة المالية، فالخاصية الأساسية للأداء الجيد للمؤسسات المنظمة للسوق تكمن في توفير مستوى كافٍ من اليقين والثقة في الإدارة، وكمثال على هذه المؤسسات تلك الهيئات، الاتصالات السلكية واللاسلكية، النقل والخدمات المالية.

#### 4/ التكيف المؤسسي:

إن أبحاث الاقتصاديين المؤسسيين الجدد تركز على المؤسسات الفعالة التي من شأنها تحقق تنمية مستدامة فيركزون على ضرورة الإصلاح الذي يمس إصلاح الحكم وإصلاح البيئة المؤسسية من أجل إيجاد محيط مؤسسي أكثر تكيف مع مختلف النشاطات الاقتصادية، أو تعزيز قوة التكيف المؤسسي للنشاط الاقتصادي، إن المؤسسات التي تخص هذا التكيف هي: الحكومة، الأسواق، المحيطات الاجتماعي والثقافي، ويكون ذلك على الشكل التالي: 4

**4-1/ التكيف الحكومي:** إن تتولى الحكومة إدارة المستويات الأخرى للتكيف المؤسسي مثل المحيط الثقافي والاجتماعي والأسواق ولهذا فإن المستثمرون الأجانب غالبا ما يهتمون في أول الأمر بالحكومة كونها المصدر الرئيسي للأعمال والمشرع الوحيد للسياسات والقوانين التي تحدد وتنظم وتوجه الاستثمارات، وذلك من خلال سلطاتها الثلاثة (السلطة التشريعية، التنفيذية والقضائية).

**4-2/ تكيف السوق:** باعتبار أن السوق يعد المؤثر الاقتصادي والمالي لجلب الاستثمار الأجنبي، فإن على الحكومة أن تتولى تنظيم وتكيف السوق، ذلك لأن الأسواق الحرة والمفتوحة على المنافسة المشروعة من شأنها أن تجلب تدفقات كبيرة للاستثمارات، حيث يشكل تنظيم هذه الأسواق عنصرا أساسيا في قرار الاستثمار، ذلك لاحتوائها على لب كل مشروعات الاستثمار (المعاملات المالية، الاقتصادية).

**4-3/ التكيف الاجتماعي والثقافي:** يعد المحيط الاجتماعي والثقافي القاعدة الأساسية التي تربط كل المؤسسات الأخرى، ويعتبر هذا المحيط أقدم المؤسسات وأعقدها وبالتالي صعوبة تغييرها لأن ذلك يتطلب وقتا كبيرا، ويتمثل أساسا المحيط الثقافي والاجتماعي في عدة مقاييس تتعلق بمستوى المواطنين كدرجة انفتاح مواطني دولة ما على مختلف نماذج الاقتصاد المحلي والعالمي، كما أن درجة الانفتاح العالمية تساعد على جلب قدر كبير من الاستثمارات الأجنبية المباشرة، والمستثمرون الأجانب يقررون إقامة مشاريعهم بناء على ما يسمى

بثقافة الحوار (أوروبا الشرقية يمكنها أن تتلاءم مع قيام مستثمران أوروبا الغربية) بينما يكون ذلك غير ملائم مثل القيام استثمارات آسيا في دول إفريقيا وذلك لتباعد الثقافات وغيرها.

## 5/ إصلاح البيئة المؤسسية:

تتمثل البيئة المؤسسية في مجموع القواعد السياسية والاجتماعية والقانونية التي يتأسس عليها الإنتاج والتبادل والتوزيع داخل المجتمع، ومن أمثلة تلك القواعد المبادئ التي تحكم الانتخابات وحقوق الملكية، حقوق التعاقد. ويعتبر الدستور أحد المكونات الأساسية للبيئة المؤسسية، وليس المقصود هنا بدستور النصوص التي يحتوي عليها، فالدستور يكون مكتوبا وقد لا يكون مكتوبا، وإنما متعارف عليه، فاستقلال البنك المركزي في (و.م.أ) ليس منصوبا عليه، وإنما هو أمر معمول به، وقد يكون فعالا أو غير فعال، فدساتير الدول الشيوعية سبا تعلم تلعب أي دور أو شأن في الحياة السياسية لهذه الدول، ويتكون الدستور في الدول التي يوجد فيها تقاليد دستورية من مجموعة الأحكام القضائية التي عدلت في القوانين العامة بما يتلاءم مع الظروف التي يمر بها المجتمع، ولم تكن موجودة وقت أن تم صياغة هذه القوانين العامة، فالدستور في خدمة المجتمع وليس العكس. ويتكون الحقوق الدستورية من ثلاث أنواع: الحقوق الأساسية والمدنية والاجتماعية والحقوق الاقتصادية، نذكرها كما يلي: 5:

1-5/ الحقوق السياسية والمدنية: فهي تشمل على حرية التعبير عن الرأي والمساواة في المشاركة السياسية.

2-5/ الحقوق الاجتماعية: فهي تتضمن حق العمل وحق الحصول على دخل عادل وحق التعلم والصحة. إن تحقيق الحقوق الاجتماعية يساعد على تحسين توزيع الدخل في صالح الطبقات الفقيرة من خلال المساعدات في مجال الصحة والتعليم، والتوظيف.

1-7-3/ الحقوق الاقتصادية: وهي التي همنا كثيرا، فهي تحتوي على حق الملكية، حق التبادل، حق التعاقد ومن الواضح أن كفاءة الحقوق الدستورية تؤثر على الأداء الاقتصادي للمجتمع بجانبه الممثلين في الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية، فمن الواضح أن المجتمع الذي توجد فيه ديمقراطية وحرية التعبير عن الرأي يقل فيه حدوث المجالات، وذلك يساهم في حل المشكلة أن يتقدم في الوقت المناسب ومن ناحية أخرى تكشف الديمقراطية من أوجه الفساد والمختلفة في المجتمع، وتساعد على القضاء عليها وهو ما يزيد من درجة الكفاءة الاقتصادية. فالحقوق الاقتصادية، تكفل توافر الحافز الخاص الذي يبعث عن استخدام الموارد أفضل استخدام ومما سبق يتضح

أن أي إصلاح مؤسسي يضمن الحقوق الدستورية لأفراد والمجتمع سوق يترتب عليه إصلاح اقتصادية.

## 6/ التغيير المؤسسي:

إن إسهام المؤسسات في إعادة النظر في تسيير العلاقات الاقتصادية وإقحامها في عملية التنمية، يبرز المنظور الجديد لتغير معمق لتدخل الدولة. إن الهدف من ذلك هو حل التزاوت والمشاكل المختلفة بين مختلف الفاعلين الذين يساهمون في استغلال الموارد لمواصلة التنمية.

لحد الآن لم يتم تقديم مفهوم دقيق للتغيير المؤسسي لأنه يُعنى بكل من العلوم الاقتصادية، الاجتماعية ويمتد حتى إلى العلوم السياسية. كذلك يرجع إلى تداخل العوامل المؤثرة فيه وتطورها عبر الزمن، وأيضا بسبب المتغيرات والأزمات التي تظهر من فترة إلى أخرى.

ستتطرق إلى أهم العوامل والميكانيزمات المعتمدة في تحليل التغيير المؤسسي من خلال الفكر المؤسسي. إن إدراك أن القيود الستاتيكية الموجودة، فيما يتعلق بكيفية إمكانية تغيير الطريقة التي تُلعب بها اللعبة، تعتبر محدودة جدا، لأنها موروثية من القوانين والقواعد والأعراف والمعتقدات الماضية. فإمكانية تحسين الأداء المؤسسي، معنية بعنصر الوقت والديناميكية، حيث ينبغي على أساسه فهم الثقافة والتاريخ والمعتقدات والمؤسسات ضمن السياق الذي يتوجب العمل فيه، ومعرفة الحدود والأماكن التي يمكن فيها تحسين الأداء.

## 6-1/ نظريات التغيير المؤسسي:

تظهر هذه النظريات دور الفعالية، تطور توزيع السلطة والجانب الاجتماعي في التغيير المؤسسي، حتى وإن لم تقتصر المؤسسات على المجال الاقتصادي، فإنها تحتل قراءات مختلفة تبعا للحقل أو النهج الذي يتبعه كل باحث، حيث تحظى في خطوطها العريضة بالاهتمام الجزئي في وظيفة المؤسسات، ولإيجاد تفسيرات لتحولها، سنلخص أهم هذه النظريات في ثلاث نماذج كما يأتي:

- النموذج المنفعي الوظيفي: هذا النموذج جاء به (Ostrom) سنة 1999، أكد على أن العمل الفردي لا يحقق المنفعة التي تصبو إليها المؤسسات من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة، وأشار إلى دور الفعالية من خلال العمل الجماعي وتكرار التفاعلات بين أعضاء المؤسسة، مما يؤدي بهم إلى التعلم واكتساب التجربة، هذا ما يؤدي إلى تكيف المؤسسة مع الوضع، والتعديل الدائم والمتواصل لها لإحداث التغيرات في صالح المؤسسة. 6

- التغيير الناتج عن طريق توزيع السلطة: هو ثاني نموذج تم اعتباره جزئيا بالنسبة للتغيير المؤسسي، جاء به

(Knight) سنة 1992 كبديل للنموذج المنفعي الوظيفي الذي لم يأخذ بعين الاعتبار المنافسة والتراعات بين العناصر أو العوامل التي تؤدي إلى وضع القوانين والتشريعات التي تكون نتيجة للتغير في التوازن بين السلطات أو تغيير أهداف العوامل الأكثر قوة واحتكارا.7

- النموذج الاجتماعي الثقافي: جاء به (Scott & Meyer) سنة 1994، حيث أكدوا على أن التغيير المؤسسي هو الأسلوب الثقافي لرؤية العالم، أي أن التأثير في وجهة نظر الرأي العام من خلال الأحداث الدولية وممثلو العالم حقيقة تؤدي بهم (الرأي العام) إلى محاولة التقليد للوصول إلى التغيير.8

هذه النماذج أو التيارات تظهر تعدد وتنوع محددات التغيير و منه نرى أن الباحثين لم يصبح ارتباطهم بمعرفة أسباب وجود المؤسسات، بل بمعرفة العوامل التي تحدد التغيير المؤسسي.

## 6-2/ النظريات الجديدة:

في العشرينيتين الأخيرتين، ظهرت أشكال مؤسسية جديدة، التي كانت نتاج التجربة الطويلة وتكرر الخطأ والتي برزت بمساهمة القطاع الخاص أكثر منه من القطاع العام، من أهم نماذج التغيير المؤسسي الجديد:

- نموذج التبعية بالنسبة للمسار: يعتبر الجمود المؤسسي هو أهم ما يميز التغيير المؤسسي الجديد، فهو يرى أن هذا النموذج يعتمد على ثلاث ميكانيزمات: أولا التدريب والتعليم، ثانيا التكلفة وأخيرا الاختيارات السابقة التي تضع شروط للقرارات اللاحقة.

التدريب والتعليم: حسب (Arthur) سنة 1989، عامل التدريب من واجبه إحداث مرد ودية متزايدة مثله مثل تبني تكنولوجيا جديدة أو الاعتماد على معايير تقنية جديدة، هذا ما يؤدي إلى التطور المتزامن للمؤسسات والسلوكيات. كما يعتبر أن تطور السلوكيات هو أساس تطور المعيار الاجتماعي، هذه المردودية المتزايدة تحقق ديمومة عضوية المؤسسات. فبالرغم من النتائج المتوصل إليها إلا أن (Boyer) اعتبر أن التحليلات التجريبية قليلة في الجانب الاجتماعي.9

التكلفة الغير قابلة للتحصيل: جاء على يد (Sultton) سنة 1991، يرى أن تكاليف بناء المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى جهود المؤسسة. هناك مؤسسات تواصل المثابرة في العمل بالرغم من أن التقدير يبين عدم قابلية تحصيل التكاليف لأن هدفها المسطر يكون على المدى الطويل، أي أن تحصيل التكاليف يكون على المدى الطويل. انتقد (Boyer) هذه النظرية وأشار إلى أنه لا يمكن تقييم هذه التكاليف، خاصة تكاليف الصفقات.10

اختيارات سابقة تضع شروطا للقرارات القادمة: قدم (Sewell) سنة 1996، فرضية أن أي قرار أو اختيار يمكنه أن يكون متشعبا يمس كل جوانب المؤسسات، فيصبح قرارا لا يمكن الرجوع

عنه، وبالتالي تصبح المؤسسات مجبرة على إتباع مسار ذلك القرار مهما كانت جهود التغيير. يؤخذ على هذا الاتجاه، ان هذه القرارات تكون على أساس أحداث غير واقعية، لأنها تكون في غالب الأحيان مبنية على الجوانب الاجتماعية فقط. كما أن هذا النموذج يهتم فقط بالجانب المحلي، لكن الأخذ بعين الاعتبار الجانب الدولي سيؤدي إلى ظهور عوامل أخرى تؤثر في التغيير المؤسسي. 11

- نظرية التحويل: انتقد (Thelen) سنة 2002، نظرية التبعية بالنسبة إلى الطريق وأكد على أن النظرية لا تأخذ بعين الاعتبار التفاعلات بين الأهداف، التكاليف والإجراءات المتخذة. وكذلك لم يؤخذ بعين الاعتبار تأويل القوانين واستراتيجيات المؤسسات الأخرى التي لها تأثير على المؤسسة.

على أساس هذه الانتقادات بنا (Thelen) نظريته، التي يرى فيها أن التفاعلات بين الأهداف، التكاليف والإجراءات المتخذة تلزم إعادة النظر في تشكيل المؤسسات. هذه التفاعلات تتأثر بالجوانب التالية:

- إعادة تحديد أهداف مؤسسات أخرى يؤدي إلى إعادة النظر في أهداف المؤسسة. والقوانين التي تحكم المؤسسة وطريقة تأويلها. كذلك دخول مؤسسات جديدة والأخذ بعين الاعتبار أهدافها المسطرة.

- نظرية الترسيب: هذا النموذج هو امتداد لأفكار (Thelen) يرى فيه أن التغيير لا يمكن الوصول إليه إلا بإضافة أو إنشاء مؤسسات أخرى. بالإضافة إلى انه يجب التركيب بين القديم والجديد للوصول إلى شكل جديد يمكننا من التغيير. يؤخذ على هذا النموذج انه يمكن أن يكون هناك عدم تجانس بين المؤسسات.

- نظرية إعادة التركيب: جاءت على يد (STARK) سنة 1998، هذه النظرية ترى أن العلاقات الموجودة بين مختلف المؤسسات يمكنها أن تعرقل مسار المؤسسات، لذلك سيتوجب إعادة تركيب العلاقات الموجودة بين المؤسسات من خلال أهمية كل واحدة بالنسبة للآخرى. 12

عادة ما تكون أسباب إعادة التركيب هذه العلاقات هي:

- تغيير في الهرم المؤسسي مثل الاعتماد على المؤسسات المالية.

- تأثير القطاع الخاص على التسيير والعلاقات بين المؤسسات.

## 7/ مستويات وأنواع التغيير:

تتم عملية التغيير على عدة مستويات، فجدد التغييرات غير المخططة، التي تحدث نتيجة التطور والنمو الطبيعي في المؤسسة، واضطرارها للتعامل مع المتغيرات. وفي المقابل نجد أيضا التغييرات المخططة، التي تحدث من أجل أن تعد المؤسسة نفسها لمواجهة التغييرات المتوقعة. ويمكن أن تكون عملية التغيير

مفروضة، أي تفرض جبرا على العاملين، وتسبب الإحباط وقد تزول بزوال الشخص الذي فرضها. أو تكون بالمشاركة، فتتم بمشاركة العاملين في التخطيط للتغيير وتنفيذه، وهي أكثر استمرارية. وتندرج كل هذه المستويات في نوعين رئيسيين للتغيير هما التغيير الاستراتيجي والتغيير الوظيفي، سوف نشرحهما فيما يلي: 13

#### 7-1/ التغيير الاستراتيجي:

يعني التغيير الاستراتيجي بالقضايا الرئيسية طويلة الأجل، التي تشغل المؤسسة هو خطوة للمستقبل، ولذلك يمكن تعريفه بصفة عامة بمصطلح الرؤية الاستراتيجية، ويشمل هدف المؤسسة ورسالتها وفلسفتها المشتركة عن النمو والجودة والابتكار والقيم، التي تخص العاملين واحتياجات الفئات المستفيدة، والتقنيات المستخدمة، ويقود هذا التعريف الشامل إلى تحديد مواصفات المراكز التنافسية، إلى جانب تدعيم هذه الأهداف بالسياسات التي تخص التسويق والمبيعات والتصنيع ومعالجة وتطوير المنتجات، والتمويل وإدارة شؤون الأفراد. ويحدث التغيير الاستراتيجي في نطاق عدة عوامل، هي البيئة الخارجية والموارد الداخلية للمؤسسة، والإمكانيات والثقافة والهياكل والأنظمة ويتطلب التنفيذ الناجح للتغيير الاستراتيجي تحليلا و تفهما كاملين لهذه العوامل في مرحلتي التكوين و التخطيط.

#### 7-2/ التغيير الوظيفي:

يرتبط التغيير الوظيفي بالنظم الجديدة والإجراءات والهياكل والتقنيات التي لها أثر مباشر على تنظيمات العمل داخل أي قطاع من المؤسسة. وهذه التغييرات قد يكون أثرها أكبر على العاملين من التغييرات الإستراتيجية، لذلك فانه يجب التعامل معها بعناية فائقة.

خاتمة:

إن النجاح في تحسين الأداء يتطلب فهم العوائق الموجودة، وذلك بالتركيز على ضرورة تحقيق الفهم للموروث الثقافي. فلا يمكن رفع أداء اقتصاد ما فقط عن طريق النظر إليه بطريقة سطحية، وهذا يتطلب وقتا كافيا للاطلاع خلاله على الخلفية التاريخية لهذا الاقتصاد، ونظام المعتقدات في المجتمع وقيمه ومؤسساته، ثم عند محاولة إحداث التغييرات فيه، فإنه يتوجب معرفة الهوامش الحدية المتزايدة، فلا نستطيع إحداث تغييرات كبيرة في دفعة واحدة، والسبب في ذلك أن هناك الكثير من المنافع المكتسبة أو القائمة التي يمتلكها الأشخاص الذين يريدون حماية مؤسساتهم القائمة، ويكون هذا في حالة فهم الأمر فهما كافيا، لمعرفة الهامش الحدي الذي يمكن عنده إحداث التغييرات التي تجعل النظام أفضل.

وبناء على ذلك، فجاهزية البدء في تحسين المؤسسات وأداء الاقتصاديات، يكون باكتساب الكثير من الممارسة، وبعد ارتكاب الأخطاء في كثير من الأحيان، لتعلم ما الذي يمكن فعله وما الذي لا يمكن. ومن هذا المنطلق، علينا أولاً أن تكون قادرين على فهم بنية الاقتصاد القائمة حالياً ولتكاليف المعاملات، ثم فهم الموروث التاريخي لدينا، والخلفيات التاريخية والمعلوماتية، وأن معرفة العوامل التي تُحقق نمو الإنتاجية. وبعد هذا نستطيع أن نرى عند أي حد يمكننا إحداث التغيير في الطريقة التي تؤدي بها اللعبة لجعلها أفضل مما هي عليه.

### قائمة المراجع:

- 1 مناد علي، بنونة شعيب، إشكالية التغيير والتحول السياسي في البلدان العربية، مجلة الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر، العدد الخامس، ابريل 2013.
- 2 Robert E. Hall & Charles I. Jones, why do some countries produce so much more output per worker than others?, national bureau of economic research. March 11 1998, version 4.0.
- Arvind Subramanian, La primauté des institutions, & Dani Rodrik Finances & Développement, Juin 2003, p 32.
- 4 عبد القادر محمد عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، 2003، ص 126-129.
- 5 زهير عبد الكريم كايد، الحكمانية (gouvernance) قضايا وتطبيقات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات 2003، ص 152.
- 6 OSTROM Elinor, Coping with Tragedies of the Commons, Annual Review of Political Science, 1999, 2, pp. 493-537.
- 7 KNIGHT Jack, Institutions and Social Conflict, New York, Cambridge University Press, 1992.
- 8 SCOTT Richard W., MEYER John W, « The Rise of Training Programs in Firms and Agencies », in Institutional Environments and Organizations : Structural Complexity and Individualism, SCOTT R. W., MEYER J. W. (eds), Thousand Oaks (Cal.), Sage, 1994.
- 9 ARTHUR Brian W, Competing Technologies, Increasing Returns, and Lock-In by Historical Events, Economic Journal, 1989, 99, pp. 116-131.

- 10 SUTTON John, Sunk Costs and Market Structure: Price Competition, Advertising and the Evolution of Concentration, Cambridge, MIT Press, 1991.
- 11 SEWELL William H., Three Temporalities : Toward an Eventful Sociology, dans MCDONALD T. J. (ed.), The Historic Turn in the Human Sciences, Ann Arbor, University of Michigan Press, 1996.
- 12 STARK David, BRUSZT Laszlo, Postsocialist Pathways : Transforming Politics and Property in East Central Europe, New York, Cambridge University Press, 1998.
- 13 مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، ادارة النزاعات، عمان، تصنيف رقم الوثيقة: مهارات تدريبيه، العدد 22، 13 نوفمبر 2002.