

مادة دراسات نقدية ٣ د. هبة الحداد

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف التاسع

09

المحتوى للتكليف التاسع

نقد النظريات العلمية في رسالة دكتوراه

النايف، احمد نافع طه، و السيد، خالد سر الختم، (٢٠١٨)، أثر ضغوط العمل على اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية في الإدارة التربوية / محافظة الأنبار / جمهورية العراق ٢٠٠٤ - ٢٠١٢ (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة النيلين، الخرطوم

تعد مسألة القيادة الفعالة ذات أهمية كبيرة خاصة إذا ما تعلق الأمر بقطاع بالغ الأهمية مثل صناعة الأغذية في المملكة العربية السعودية، فرغم الارتفاع الملحوظ في الاستثمارات والتوسع في هذا القطاع خلال العقدين الماضيين، يعاني العديد من الشركات من مشكلات تتعلق بالمنافسة الداخلية وضعف الابتكار وتدني معدلات الرضا الوظيفي، لذا فقد سعت من خلال دراستي بعنوان "دور القيادة الفاعلة في تحقيق النجاح المؤسسي لشركات الأغذية في المملكة العربية السعودية" إلى استكشاف مدى مساهمة أنماط القيادة المختلفة في رفع مستوى الأداء التنظيمي وتحقيق الاستدامة للمؤسسات الغذائية، ويأتي هذا النقد ليعيد قراءة الإطار النظري للبحث، موضحا الإيجابيات والقيود، ومن ثم وضع مقترحات التحسين التي من شأنها تعزيز الدراسة وفائدتها للممارسين والباحثين على حد سواء.

في البداية، لا بد من الإقرار بإسهام الباحثين في وضع نموذج القيادة التحويلية-التبادلية أو الـ "Full Range Leadership Model" كإطار أساسي، فهذا النموذج، الذي ابتكره (Burns (1978 وقام بتطويره (Bass (1985، يجمع بين بعدين رئيسيين، الأول هو القيادة التبادلية التي تعتمد مبدأ المقايضة بالمكافآت والعقوبات المباشرة، والثاني هو القيادة التحويلية التي تصبو إلى تحفيز الأفراد عبر بناء رؤية مشتركة، وتعزيز الثقة، وتطوير القدرات الذاتية للعاملين، ويوفر هذا الإطار إمكانيات واسعة للبحث نظريا وعمليا، إذ يحتوي على أربعة أبعاد تحويلية أساسية (الكاريزما، والتحفيز الإلهامي، والتحفيز الفكري، والاعتبارات الفردية)، بالإضافة إلى أبعاد تبادلية تقليدية.

يشير الباحثون إلى أن النموذج المختار يعد من النماذج المتماسكة والشاملة التي تتيح دراسة العلاقة بين القائد والتابعين في مستويات عدة، ولذا فقد وقع اختيارهم عليه لكونه يتضمن مجموعة من السلوكيات القيادية التي تتراوح بين التقليدية (التركيز على إنجاز المهام والمكافآت) والحديثة (التركيز على الرؤية المشتركة والتطوير الذاتي)، وتمثل أداة Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) المقياس المعتمد لقياس تلك الأبعاد، وهو مقياس ذاتي قياسي تم اختباره تجريبيا عبر مئات الدراسات في سياقات ثقافية غربية وآسيوية، وقد برر الباحثون هذا الاختيار بأنه يوفر أرضية صلبة للمقارنة مع دراسات سابقة، ويتيح إمكانية تفكيك عناصر القيادة التقليدية والتحويلية ضمن إطار واحد، كما أشاروا إلى أن استخدام الـ MLQ يسهل تصنيف سلوكيات القادة بدقة عالية، ويمكن من استنباط الروابط الإحصائية بينها وبين مؤشرات الأداء مثل الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والابتكار. ومن هذا المنطلق، حاولت الدراسة بناء جسر بين النظرية الغربية المتطورة والواقع التنظيمي السعودي المتسارع التطور.

يقدم النموذج لأبعاد القيادة التحويلية مقارنة نفسية واجتماعية متكاملة لفهم دوافع التابعين، بدءاً من بناء شعور بالولاء عبر الكاريزما، ووصولاً إلى تنمية الثقة في الرؤية المستقبلية عبر التحفيز الإلهامي، وهذه العناصر تعد ضرورية في صناعة الأغذية، حيث يتطلب الابتكار تطوير منتجات جديدة وتحسين جودة الخدمات، وهو ما لا يتحقق إلا عندما يترسخ لدى الموظف شعور بالانتماء والرؤية المشتركة.

كما يتيح دمج الأبعاد التبادلية فرصة فحوص دقيقة لما يقدمه القائد من حوافز مادية أو معنوية مقابل الأداء المطلوب، وفي قطاع الغذاء السعودي، الذي يشهد ارتفاعاً في معدلات التنافس على الجودة والأسعار والابتكار، تظل أنظمة المكافآت والترقية والتنظيم الواضح أحد العوامل المحركة للأداء. لذلك، فإن قدرة النموذج على استيعاب هذين البعدين معا يتيح للباحثين تبيان مدى تفاعل القائد والتابعين تحت منظور شامل يجمع بين الحوافز المادية والمعنوية.

بالإضافة إلى ذلك فقد ثبتت موثوقية وصدق أداة المقياس المعتمد لقياس الأبعاد وذلك عبر تطبيقات عالمية كثيرة، ما يمنح الدراسة مصداقية إضافية، خصوصاً إذا ما تم تكييف الأداة لغويا وثقافيا، وبالرغم من كون الأداة أنشئت في بيئة غربية، إلا أن اعتمادها في دراسات آسيوية ناجحة سابقا يشير إلى إمكانية ترجمتها واستخدامها بنجاح في السياق السعودي بعد استيفاء خطوات الترجمة العكسية وتحليل البنية العاملية

- غياب التأسيس الثقافي المحلي: تركز نظريات Bass و Burns على افتراضات مبنية في سياق اجتماعي غربي يتميز بالقيم الفردية واستقلالية القرار، في حين يهيمن في الثقافة السعودية الطابع الجماعي والعلاقات الهرمية. ولم تعطِ الدراسة المسحية ما يكفي من المساحة للحديث عن نظريات محلية ك القيادة الأبوية (Paternalistic Leadership) أو القيادة الخادمة (Servant Leadership)، اللتين تشتهران في الأدب الإداري لتمثيل نماذج أكثر توافقاً مع القيم الاجتماعية والدينية في السعودية.
- تجاهل العوامل السياقية الإقليمية: يتمتع القطاع الغذائي السعودي بخصائص فريدة، منها تدخل الجهات الحكومية بالتراخيص والرقابة الصحية، وتفاوت حجم الشركات بين عائلية وشركات مساهمة عامة، بالإضافة إلى دور شبكة العلاقات الاجتماعية في قيادة الأعمال. ولم تتناول الدراسة كيف يمكن لهذه العوامل أن تعمل كمتغيرات موسعة لعلاقة القيادة بالنجاح التنظيمي، مما يحد من قدرة النموذج على تفسير الفروق بين الشركات المحلية.
- افتراض تجانس احتياجات التابعين: يعتمد الاستبيان على إجابات ذاتية للموظفين دون تمييز بين اختلافاتهم في الأجيال أو الخلفيات التعليمية أو التخصصية، وفي صناعة الغذاء، تكثر الوظائف المتنوعة بين الإنتاج والتسويق والتوزيع؛ ما يعني أن احتياجات العاملين تختلف باختلاف مهامهم، ولذلك، فإن النموذج لا يأخذ بالاعتبار هذه الفوارق التي قد تغير من فعالية الأبعاد التحويلية أو التبادلية.

لمعالجة القيود المشار إليها يمكن الاستناد إلى عدة ممارسات نظرية محلية تعزز عمق النموذج وتجعله أكثر انسجامًا مع بيئتنا، إذ يمكن أولاً اعتماد نمط القيادة الأبوية الذي يركز على الاحتضان والرعاية واتخاذ القرار المركزي، مما يضيف على الإطار طابعًا محليًا أعمق، ثم دمج نمط القيادة التي تركز على احتياجات الموظفين قبل أي اعتبار آخر، بما يتناغم مع قيم التكافل والضيافة السائدة في المجتمع السعودي، بالإضافة إلى إدراج مفهوم الوعي الثقافي كعامل وسيط يؤثر بشكل كبير في كيفية تعامل القائد مع تنوع بيئات العمل داخل الشركة، ويمكن تطبيق هذه البدائل من خلال إجراء دراسة أولية نوعية، مثل مجموعات التركيز أو دراسات الحالة، لاستخلاص مظاهر القيادة المحلية، ثم تصميم نموذج موحد يجمع بين هذه العناصر الجديدة والأبعاد الأساسية للإطار القيادي الأصلي.

مقترحات التحسين

- تشخيص التوافق الثقافي عبر استبيان استكشافي يقيم أبعاد القيادة المختلفة لدى عينة من القادة والموظفين، باستخدام أدوات قياس مطورة محلياً.
- تحليل بنية العاملية (Factor Analysis) للتأكد من أن الأبعاد الجديدة (الأبوية والخادمة) تظهر بوضوح كعوامل مستقلة أو مترابطة مع الأبعاد التحويلية-التبادلية.
- اختبار فرضيات مضافة تربط هذه الأبعاد الإقليمية بمؤشرات النجاح التنظيمي، مثل جودة المنتج، والابتكار، ومستوى التوافق مع المعايير الصحية، مما يمنح الدراسة قدرة تفسيرية أوسع من الأصلية.

من خلال بناء إطار مختلط يتلاءم مع الخصوصية الثقافية للمؤسسات الغذائية في السعودية، يمكن لهذه المؤسسات أن تحقق مجموعة من المكاسب العملية والاستراتيجية، إذ يتعزز الولاء والتحفيز لدى العاملين من خلال ممارسات الرعاية الأبوية التي تترجم الاهتمام الفردي إلى شعور بالأمان والانتماء، كما يسهم هذا الإطار في رفع مستوى الإبداع والابتكار بفضل استثماره في تحفيز الطاقات الفكرية للموظفين وتبني مقاربات تشجع على التفكير المستقل والحلول المبتكرة، إلى جانب تحسين جودة الأداء وفاعلية المتابعة الإدارية عبر اعتماد آليات مكافأة وعقاب شفافة تتوافق مع المعايير المحلية وتضمن وضوح التوقعات، وبذلك لا يكون هذا الإطار مجرد أداة لفهم العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المؤسسات، بل يتحول إلى دليل تطبيقي يوفر خارطة طريق عملية لتصميم برامج تطوير قيادية ترفع من كفاءة القادة وتدعم استدامة الأداء المؤسسي.

لقد تبين لنا نموذج القيادة التحويلية-التبادلية مدى عمق إسهامه في توضيح كيف تؤثر سلوكيات القائد على مستويات الأداء المؤسسي، سواء من خلال بناء الرؤية المشتركة أو من خلال نظام المكافآت والعقوبات، غير أن تطبيق هذا النموذج في بيئة العمل السعودية يتطلب إضافة بعد ثقافي محلي يعكس قيم المجتمع ويأخذ في الاعتبار الخصائص التنظيمية المميزة لقطاع الأغذية، ومن هذا المنطلق، يتضح لنا أن ثراء الإطار النظري من خلال استيعاب مفاهيم القيادة الأبوية والقيادة الخادمة، إضافة إلى إدراج الوعي الثقافي والمتغيرات البيئية كعوامل مؤثرة، سيعزز من قدرته على تفسير الفروقات في نتائج الأداء بين الشركات المختلفة، وعلى صعيد الممارسة التطبيقية، يمكن لهذا الإطار المحسن أن يقدم للممارسين خارطة طريق واضحة لتصميم برامج تنمية قيادية متكاملة، تُسهم في رفع مستوى ولاء الموظفين وتحفيزهم على الابتكار، مع ضمان أنظمة متابعة ومكافأة شفافة تتناسب مع السياق المحلي.

- إجراء دراسات نوعية أولية (مثل مجموعات التركيز أو دراسات الحالة) لاستكشاف الممارسات القيادية الواقعية في شركات الأغذية السعودية.
- إدراج بعد الوعي الثقافي كمتغير وسيط لتعزيز تفاعل القادة مع التنوع في بيئات العمل متعددة الجنسيات.
- اعتبار المتغيرات البيئية (حجم الشركة، طبيعة الملكية، مستوى المنافسة التنظيمية) كعوامل منوطة تؤثر في فعالية كل بعد قيادي.
- تطوير نسخة عربية مكيفة من أداة قياس القيادة (MLQ) بعد إجراء ترجمة معتمدة وتحليل البنية العاملية للتحقق من صدقها وثباتها في السياق المحلي.
- تصميم وتطبيق برامج تدريبية وورش عمل للقادة تركز على المهارات الأبوية والخادمة والقدرة على إدارة التنوع الثقافي داخل المؤسسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

